

Artículo 8. Evaluación del liderazgo en las mypes de Acapulco.

Leadership Assessment of MSEs in Acapulco.

AUTORES

Aarón Romero del Campo

Mayo Iatlayuatl Urióstegui Flores

Rita Nicanor Nicolás

Arturo Villanueva Cuevas

Resumen

El propósito de este artículo es centrarse en la evaluación del liderazgo empresarial de las mypes del municipio de Acapulco. El instrumento de investigación (cuestionario) fue adaptado del elaborado por Víctor Mercader, Modelo de evaluación para el liderazgo empresarial, y fue diseñado en papel para ser contestado por el empresario o director de la

empresa. Se analizaron y compararon los elementos de las dimensiones en estudio, procesos y factores en donde se observa que las mypes estudiadas deben mejorar en casi todos los elementos y variables que se consideran prioritarias en el liderazgo empresarial.

Palabras clave

Conducta, liderazgo, mypes

Abstract

The purpose of this article is centered on leadership assessment of MSEs in the municipality of Acapulco. The investigative instrument (questionnaire) was adapted from Victor Mercader's Assessment Model for Entrepreneurial Leadership and was designed in a paper-based format to be answered by entrepreneurs or directors of the company. An analysis and comparison of the elements of the dimensions being assessed as well as processes, and factors where we observed that, the MSEs studied, must improve in almost all the elements and variables that are considered a priority to entrepreneurial leadership.

Keywords

Conduct, leadership, MSEs

Introducción

El liderazgo es uno de los temas que ha recibido mucha atención en el área del comportamiento organizacional. Por un lado, los académicos han buscado un consenso respecto a su conceptualización y, por otro, los empresarios intentan comprender qué modelos implementar a fin de mejorar su efectividad en las organizaciones.

En el campo de las mypes, se han generado estudios centrados en su gestión interna y en su entorno laboral, abarcando muchos aspectos de su vida en relación con la variable liderazgo; por ello, la importancia de su medición.

En el ámbito de liderazgo empresarial, la responsabilidad de los resultados alcanzados por la empresa o corporación deben proyectarse en beneficio directo o indirecto. Por esta razón, realizar la evaluación de las mypes resultará de gran ayuda para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad en este rubro.

La investigación se realizó en el municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero, que tiene una población de 810 669 habitantes, con una edad promedio de 28 años; por cada 100 personas en edad productiva, hay 51.10 en edad de dependencia económica; el promedio de habitantes por vivienda es de 3.89 personas, 6.79% de la población no cuenta con instrucción educativa, 49% tiene educación básica, 25.5% media superior y 18.5% superior. La población económicamente activa (PEA) representa 51.70% y la no activa 48.10% (INEGI, 2015). El municipio cuenta con 37 614 unidades económicas, de las cuales 37 179 son micro y pequeñas empresas, que representan 0.98% (INEGI, 2019).

Dicha investigación está basada en el modelo matricial, el cual consiste en la evaluación y autoevaluación del liderazgo empresarial con base en dos dimensiones que siempre se presentan en la empresa: procesos y factores (Mercader, 2014). Con este trabajo, se pretende dar a conocer los factores de desempeño de los directores de las mypes en el municipio de Acapulco, Guerrero, en los sectores industrial, alimentos y bebidas, servicios y comercial. El valor que la investigación representa para los directores de las mypes es proporcionar un resultado claro de los efectos del liderazgo en las empresas.

Revisión de la literatura

La economía del siglo xxi está obligando a reestructurar las estrategias empresariales. Los acontecimientos mundiales vinculados a la crisis financiera y económica generan preocupación y debate sobre el futuro de los negocios; en especial, para las pequeñas y medianas empresas (pymes) de América Latina y el Caribe (Palma-Avellan, Cevallos & López, 2017).

Actualmente, se afirma que el liderazgo es un constructo complejo y de múltiples dimensiones donde se evidencia la interacción entre variables, como las competencias y las diferencias individuales de los líderes, los aspectos socioculturales e históricos, las características de los seguidores y las condiciones contextuales en las que el liderazgo se desarrolla, dejando de lado la idea de llegar a un concepto único (Aguilar & Correa, 2017).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía arroja datos relevantes al mencionar que la economía de México aumenta en las pequeñas y medianas empresas, a las que se les atribuye más de la mitad del producto interno bruto (PIB), aproximadamente 52% (INEGI, 2015).

En México, como en muchos otros países de América Latina, Asia, Estados Unidos y Europa, las micro pequeña y mediana empresa o pymes conforman la inmensa mayoría del universo empresarial. De ahí la importancia estratégica que éstas adquieren o deberían tener en términos del desarrollo económico nacional, regional o local (Saavedra, 2012).

Las pymes tienen particular importancia para la economía nacional, no sólo por sus aportaciones a la producción y distribución de bienes y servicios, sino también por su capacidad de cambiar rápidamente su estructura productiva. En este contexto, se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos. Sin esas personas, no hay forma de que haya prosperidad en las empresas (Martínez, Vera & Martínez, 2017).

Los investigadores tienen interés por el comportamiento del liderazgo, donde el contexto global obliga a las empresas a interesarse en esta temática. Igualmente, la necesidad de llevar a cabo programas efectivos de liderazgo actualmente es de suma importancia. Las compañías requieren la realización de su propósito y de la cooperación de los individuos en todos sus niveles. El liderazgo se desarrolla mediante

un crecimiento personal y se podría realizar en cada uno de los individuos.

El liderazgo está conectado al concepto de cambio y la globalización de hoy día. Esto exige adaptarse a esos nuevos requerimientos del ambiente ya sean sociales, culturales, políticos, económicos o tecnológicos, lo que es un desafío para una cultura como la mexicana; es decir, los subordinados en este país prefieren la gestión paternalista, requieren se les asigne y se les guíe en sus actividades en la organización.

La eficacia en la gestión de los recursos humanos en las pymes es fundamental para el beneficio privado, productivo y social tanto estatal como nacionalmente. Garantizar las utilidades y lograr que los empleados cumplan con un alto desempeño organizacional corresponde a sus dirigentes o ejecutivos, quienes deben poseer rasgos importantes de liderazgo (Robles, 2008).

Las pequeñas y medianas empresas constituyen un campo de investigación desconocido en la administración; en particular, la temática de liderazgo, ya que los estudios suelen orientarse a grandes empresas. Preguntar cómo se lleva a cabo y cuánta práctica de liderazgo se realiza es imperativo (Robles, De la Garza & Medina, 2008).

Dentro de la gestión del recurso humano, está la denominada cultura organizacional. En este tema, la caracterización es la siguiente: el liderazgo visto en términos de estilos de dirección se da desde la actitud autoritaria hasta la paternalista (Zapata, 2004).

La investigación parte de un modelo que identifique, examine y relacione la presencia, la influencia y el impacto que los procesos y factores tienen, resulta de trascendental relevancia, ya que ambas dimensiones con sus elementos y variables circundan y limitan las realidades del progreso o declive de las empresas.

El modelo matricial es un modelo de evaluación y autoevaluación del liderazgo empresarial con base en dos dimensiones que siempre se presentan en toda empresa, las cuales tiene que manejar el líder, a saber: los procesos y los factores. La dimensión procesos contiene ocho elementos mientras la dimensión factores contiene cinco elementos.

El modelo incluye dimensiones, elementos y variables del líder donde se aplican factores de ponderación o “mayoración” para obtener valores cuantificables acorde a la persona (líder) o la empresa o institución y que pueden graficarse (Mercader, 2014). Es por su gran adaptabilidad que este método o modelo ayuda a conocer el desempeño del liderazgo en cualquier organismo, individuo o grupo a fin de poder realizar correctivos y mejoras.

Metodología

Hipótesis

H_1 La evaluación del liderazgo de los directores de las mypes acerca la realidad empresarial al mínimo factible.

H_0 La evaluación del liderazgo de los directores de las mypes no acerca la realidad empresarial al mínimo factible.

Análisis de fiabilidad

De acuerdo con Pérez (2014), un resultado en el análisis de alfa de Cronbach mayor a 0.9 significa que el instrumento de investigación es excelente; un resultado mayor a 0.8 y menor a 0.9, el instrumento es de buena confiabilidad; un resultado mayor a 0.7 y menor a 0.8 es que el instrumento es de confiabilidad aceptable, y con un resultado mayor a 0.6 y menor a 0.7, el instrumento de investigación es cuestionable. En este

caso, el alfa de Cronbach para el instrumento fue de 0.98; por lo anterior, se puede decir que el instrumento usado en este estudio es excelente.

Usando los datos capturados en una hoja de Excel se utilizaron las siguientes fórmulas:

$$K = \text{número de ítems} = 104$$

$$\Sigma Si^2 = \text{Sumatoria de varianza de los ítems} = 69\ 132$$

$$Sr^2 = \text{Varianza de la suma de los ítems} = 3\ 233\ 052.16$$

$$\alpha = \frac{K}{k-1} \left[1 - \frac{\Sigma Si^2}{Sr^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{104}{104-1} \left[1 - \frac{69\ 132}{3\ 233\ 052.16} \right]$$

$$\alpha = 1.009708738 * 0.978616999$$

$$\alpha = \mathbf{0.988}$$

Instrumento de investigación

El cuestionario fue planteado para ser contestado en papel por el empresario o director de la empresa, con la alternativa de que los alumnos colaboradores en el proyecto pudiesen leerlos y complementarlos de acuerdo con la información facilitada por la persona entrevistada. Asimismo, los alumnos fueron responsables de organizar los datos a un archivo de Excel.

El instrumento de investigación fue adaptado del originado por Víctor Mercader, Modelo de evaluación para el liderazgo empresarial, el cual se explica a continuación.

El estudio considera dos dimensiones primordiales en el liderazgo: procesos y factores. La dimensión procesos abarca ocho elementos: planeación, organización, ejecución, dirección, control, coordinación, comunicación y motivación. A su vez, dichos elementos consideran las siguientes variables.

Tabla 8.1

Variables de la dimensión procesos.

	Planeación	Organización	Ejecución	Dirección
1	Visión y misión	Recursos	Plan de acción/acciones	Liderazgo
2	Metas y objetivos	Trabajo en equipo	Actitud	Toma de decisiones
3	Actividades	Comunicación	Procedimiento	Valores/ética
4	Conocimientos	Estructura organizacional	Valores/servicio/disciplina	Comunicación
5	Información	Logística	Compromiso/responsabilidad	Motivación
6	Medición del riesgo	Valores	Flexibilidad y motivación	Delegación
7	Estrategias	Presupuestos	Seguimiento	Conocimientos
8	Fortalezas y debilidades	Prioridades	Trabajo en equipo	Experiencias
9	Valores	Roles y responsabilidades	Entrenamiento y capacidades	Autoridad
10	Oportunidades	—	Metodología	—
11	Tiempos	—	Tecnología y herramientas	—

Tabla 8.2*Variables de la dimensión procesos (continuación).*

	Control	Coordinación	Comunicación	Motivación
1	Medición/métricas	Trabajo en equipo	Veracidad/honestidad	Incentivos
2	Supervisión	Integración	Medios, canales y redes	Confianza
3	Evaluación/indicadores	Soporte	Retroalimentación	Reconocimiento
4	Metas y parámetros	Solución de problemas	Asertividad	Valores
5	Seguimiento	Valores	Idioma	Entusiasmo
6	Validación	Seguimiento	Información	Aspiraciones
7	Calidad	Información/comunicación	Congruencia	Oportunidades
8	Estándares y especificaciones	—	Valores	—
9	Revisión de tiempos	—	Enfoque y claridad	—

La dimensión factores reúne cinco elementos: costo, tiempo, calidad, cantidad y ubicación.

Las variables de la dimensión factores son las siguientes.

Tabla 8.3*Variables de la dimensión factores.*

	Costo	Tiempo	Calidad	Cantidad	Ubicación
1	Eficacia	Compromisos de entrega	Estándares de calidad	Oferta y demanda	Clientes y mercado
2	Presupuesto	Plan/programación de actividades	Capacitación de personal	Inventarios	Proveedores y distribución
3	Inversión	Prioridades	Recursos	Capacidad de producción	Región
4	Inventarios	Relación costo/tiempo	Responsabilidad	Disponibilidad de recursos	Clima

	Costo	Tiempo	Calidad	Cantidad	Ubicación
5	Financiamiento	Horarios y turnos de trabajo	Satisfacción	Productividad	Accesos/ entornos
6	Rentabilidad/ utilidades	Eficiencia	Métricas y precisión	Flexibilidad/ adaptación	Seguridad
7	Resultados	Planeación y organización	Inspección y control	Insumos y materia prima	Logística requerida
8	Problemática/ complejidad	—	Certificaciones	—	Medios de transporte
9			—		Servicios

El método, además, considera lo siguiente.

1. Los encuestados determinan primeramente un factor de ponderación de 1 a 10 (que el autor del modelo denomina de “mayoración”), siendo 10 el de mayor peso. Cuanto mayor sea el número, más importante la variable para el encuestado. El resultado final que arroja la ponderación se originó por el promedio de las calificaciones asignadas, producto de la percepción de los microempresarios entrevistados.
2. El siguiente paso fue evaluar cómo se desempeña una empresa en particular en las diferentes variables que conforman los elementos del modelo. La calificación que se asignó fluctúa entre 1 y 10, siendo 10 cuando la variable funciona muy bien en la empresa.
3. A continuación, se determina el resultado final, multiplicando el factor de mayoración promedio por la calificación que muestra la situación de la empresa, según el criterio de los encuestados, denominado como realidad empresarial y que se aplica a todos los elementos.
4. Posteriormente, se compara el resultado real obtenido con el máximo factible que la empresa podría tener si fuera perfecta en las

variables de sus elementos. Éste se logra al multiplicar el factor de mayoración promedio obtenido por 10 que es la calificación máxima posible.

5. De forma similar, se compara el resultado real de la empresa con un mínimo que se puede establecer por la empresa mediante los directores, jefes de departamento o cualquier otra persona o equipo que cumpla el rol de líder en lo que se trabaje o analice. Se logra al multiplicar el factor de mayoración promedio obtenido por 8 que, para efectos de este estudio, se determinó que podría considerarse la calificación mínima a la que la empresa aspira lograr; es decir, 80% de lo ideal. Cabe aclarar que el mínimo podría también ser diferente para cada variable si así lo decidieran los investigadores.
6. Finalmente, se hace una comparación del resultado real (realidad) con el máximo factible y el mínimo factible requerido para cada variable y también por elemento al sumar todas las variables como una unidad. Se comparan, adicionalmente, las dos dimensiones procesos y factores en la sumatoria de todos los elementos de cada dimensión.

Descripción de la población

La población que se consideró para la presente investigación se caracteriza por lo siguiente.

1. La persona debe ser director(a) de una mype.
2. El director(a) es la persona que toma la mayoría de las decisiones.
3. Una mype es una organización o negocio con fines de lucro de mínimo 2 personas y máximo 50, no requiere estar registrada ante el gobierno y debe estar ubicada en el municipio de Acapulco de Juárez.

Muestra

El estudio se efectuó sobre una muestra estadísticamente representativa, con un porcentaje estimado (proporciones) de 50%, con un nivel deseado de confianza de 95%, obteniendo un tamaño de muestra de 384 y, en este estudio, se plantea una muestra de 450 micro y pequeñas empresas del municipio de Acapulco de Juárez, Guerrero.

Siguiendo la fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra para la población infinita o desconocida (Bolaños, 2012) se tiene:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{i^2}$$

Donde:

n : tamaño muestral

Z : valor correspondiente a la distribución de gauss, $Z_{\alpha} = 0.05 = 1.96$ y $Z_{\alpha} = 0.01 = 2.58$

p : prevalencia esperada del parámetro a evaluar, en caso de desconocerse ($p = 0.5$) que hace mayor el tamaño muestral

q : $1 - p$ (si $p = 50\%$, $q = 50\%$)

i : error que se prevé cometer si es de 5%, $i = 0.05$

Los datos que se tomaron para la fórmula son:

$$Z_{\alpha} = 0.05 = 1.96$$

$$P = 50\% = 0.5$$

$$q = 50\% = 0.5$$

$$i = 5\% = 0.05$$

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

Para recopilar la información, se realizó un muestreo por conveniencia en el que fueron capacitados 120 alumnos tanto en la aplicación del cuestionario como en su captura en una base de datos de Excel. La información fue recabada del 10 de febrero al 13 de marzo de 2020.

Diseño del estudio

El diseño de la investigación es transversal, pues la recolección de datos se dio en un solo momento y en un único tiempo; además, es descriptivo, porque tiene como objetivo analizar el nivel de una o más variables en una población; en el caso del presente estudio, es conocer el desempeño del liderazgo de los directores de las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Acapulco. El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que, por medio de la recolección de datos, se pretende probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Resultados

Se analizaron y compararon los elementos de las dimensiones en estudio, procesos y factores, en su realidad empresarial, máximo factible y mínimo factible requerido.

A continuación, se presentan los resultados sumatorios de ambos factores en las Tablas 8.4 y 8.5, así como sus gráficas de comparación lineales y radiales correspondientes en cada caso, donde se pueden

observar las diferencias entre el puntaje asignado para los máximos y mínimo factibles y el puntaje alcanzado en la realidad.

Se puede determinar, entonces, que se valida la H_1 La evaluación del liderazgo de los directores de las mypes acerca la realidad empresarial al mínimo factible.

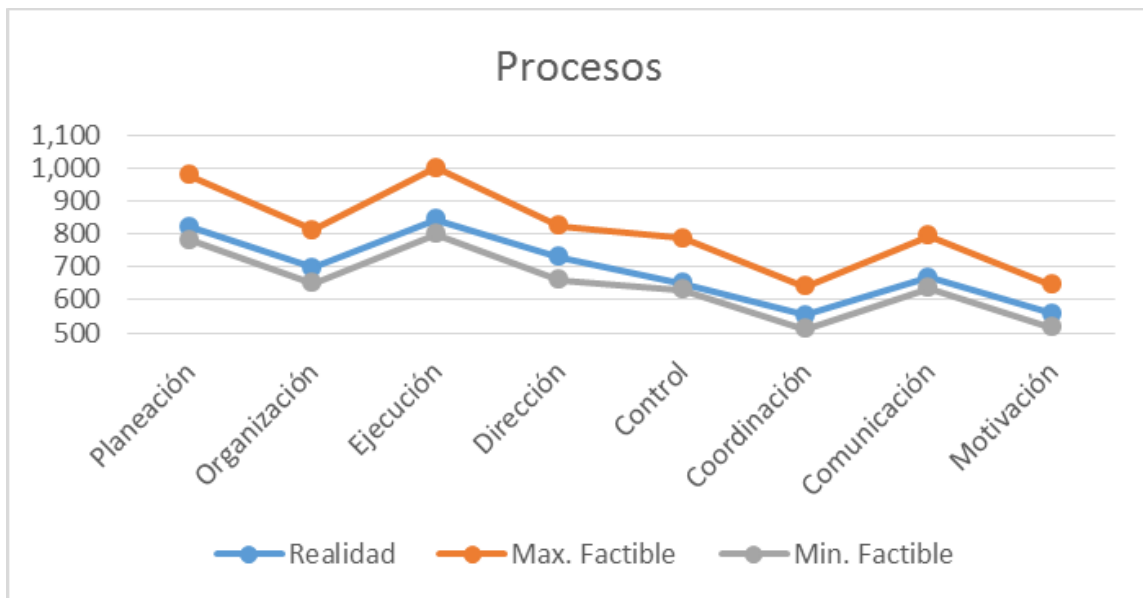
Tabla 8.4

Sumatoria comparativa de elementos en la dimensión procesos.

Procesos	Realidad	Máximo factible	Mínimo factible
Planeación	821	977	782
Organización	697	813	650
Ejecución	844	1 001	801
Dirección	729	825	660
Control	649	788	630
Coordinación	555	640	512
Comunicación	669	794	635
Motivación	559	645	516
Total	5 522	6 483	5 186

Gráfica 8.1

Comparación de manera lineal de los elementos en la dimensión procesos.



Gráfica 8.2

Comparación de manera radial de los elementos en la dimensión procesos.

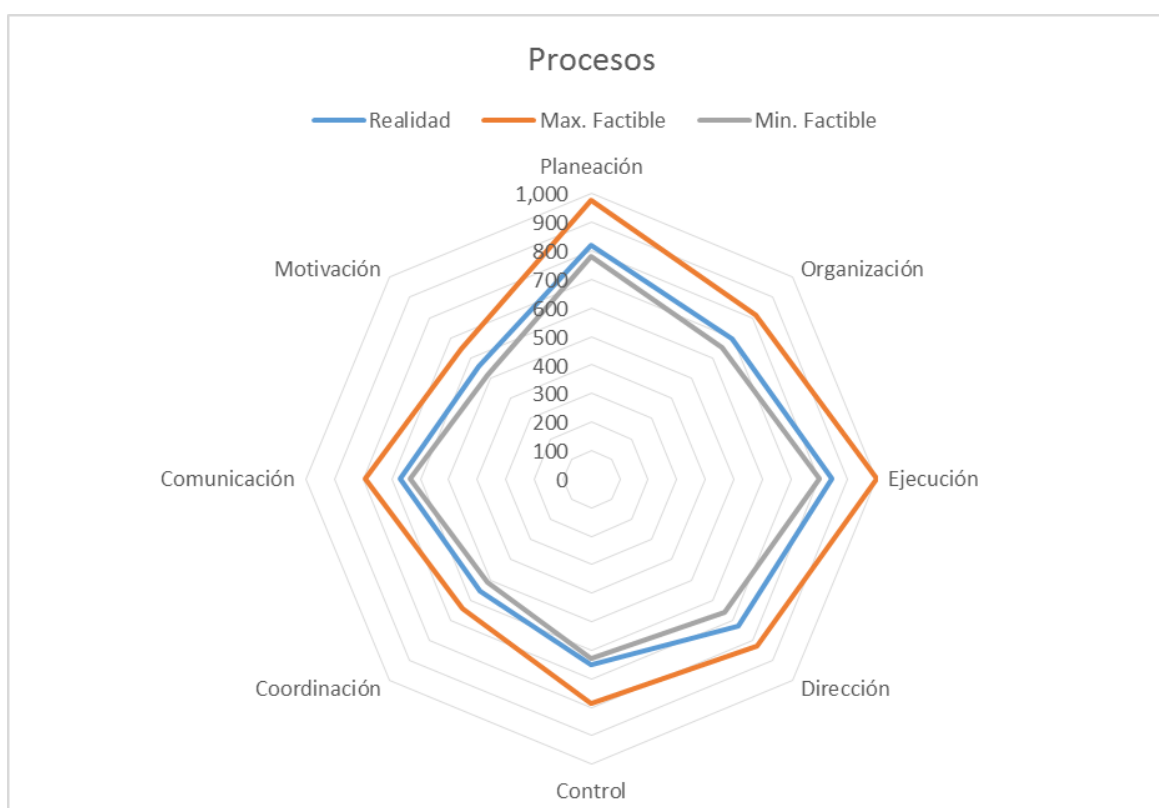


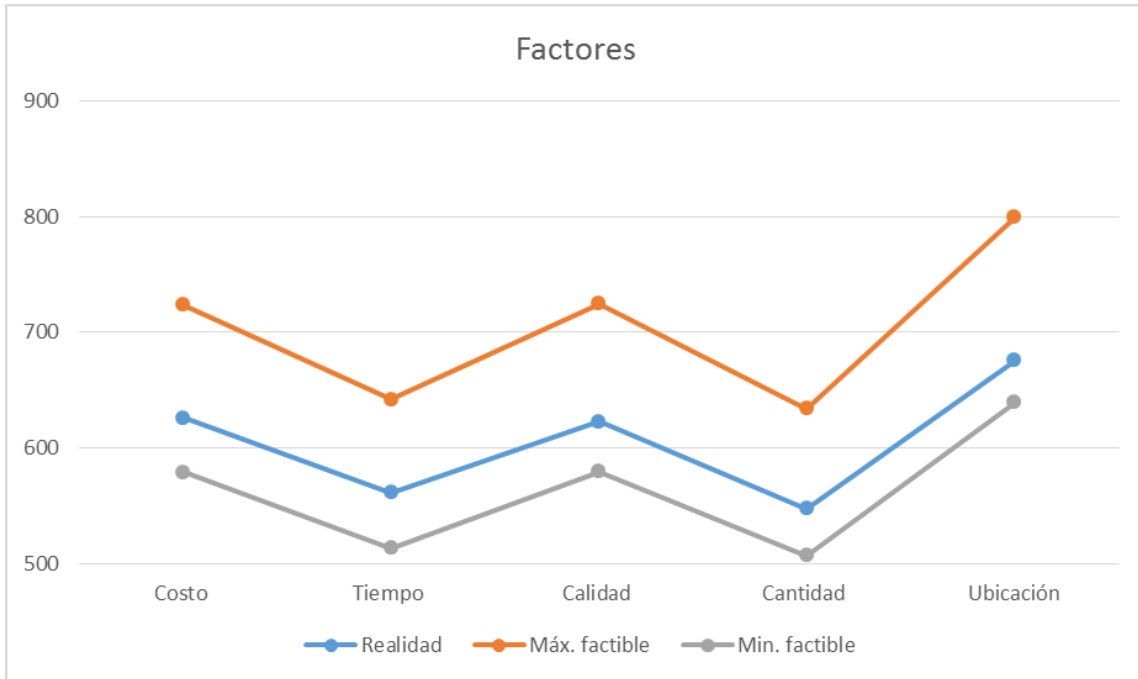
Tabla 8.5

Sumatoria comparativa de elementos en la dimensión factores.

Factores	Realidad	Máximo factible	Mínimo factible
Costo	626	724	579
Tiempo	561	642	513
Calidad	623	725	580
Cantidad	548	634	507
Ubicación	676	799	640
Total	3 034	3 524	2 819

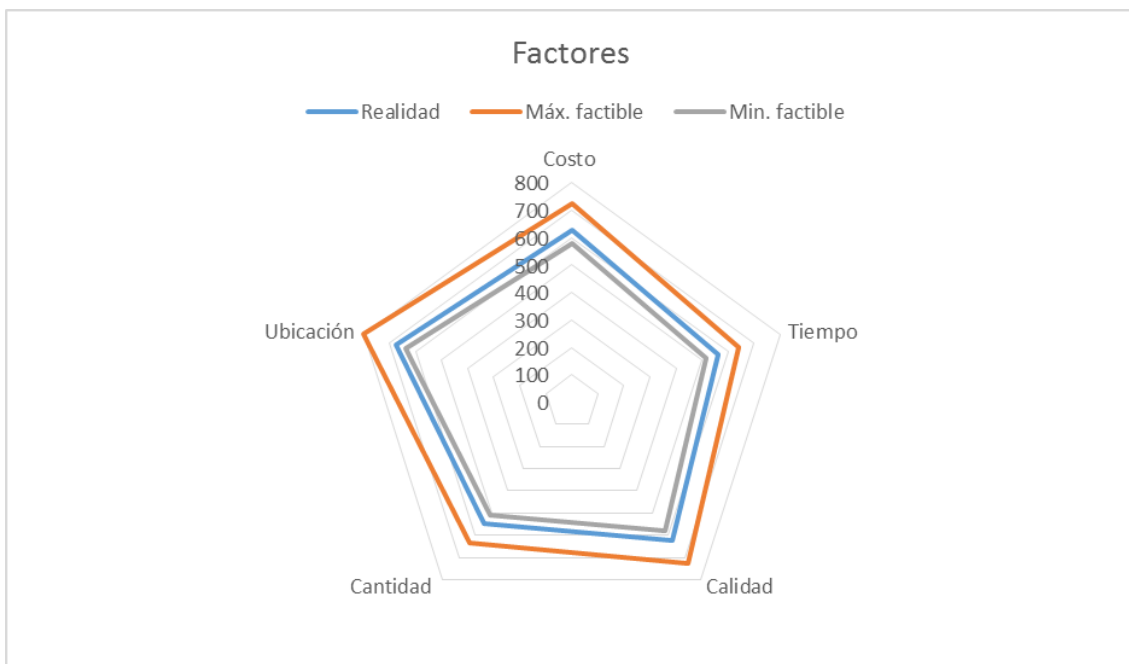
Gráfica 8.3

Comparación de manera lineal de los elementos en la dimensión factores.



Gráfica 8.4

Comparación de manera radial de los elementos en la dimensión factores.



Discusión

Se puede decir que la falta de talento en cuanto al liderazgo es un impedimento para el crecimiento empresarial; por esa razón, se considera importante que este atributo sea medido y tomado en cuenta, ya que se requieren líderes que conduzcan equipos de trabajo en una misma dirección hacia los objetivos planteados y las metas propuestas, siempre alineados con la filosofía de la empresa.

En las gráficas derivadas de los resultados de las Tablas 8.4 y 8.5, se aprecia que, para las mypes de Acapulco, son muy cercanas la realidad empresarial y el mínimo factible requerido, lo que implica que las empresas analizadas deben mejorar, de modo significativo, en casi todos los elementos y variables que se consideran prioritarias en el liderazgo empresarial.

En este contexto, los resultados coinciden con los encontrados por Víctor Mercader (2014) en su investigación realizada en las ciudades de Tijuana y Mexicali, en Baja California, destacando que su estudio se aplicó a empresas de diferente giro y tamaño, a diferencia del presente estudio, que se centró solamente en mypes.

Sin embargo, dadas las coincidencias, se puede decir que el tamaño de la empresa no cambia el estilo de liderazgo, y que sea el nivel o giro que tengan, las áreas de oportunidad detectadas son prácticamente las mismas.

Conclusiones

El Las empresas de cualquier tipo (giro, tamaño, etc.) se ven influenciadas, de manera constante, en sus actividades cotidianas y, en consecuencia, en su desarrollo y mejoramiento por las dos dimensiones que se analizaron en este estudio: procesos y factores.

Por lo anterior, se considera que el método utilizado, en la presente investigación, puede usarse para evaluar el liderazgo en cualquier tipo de empresa u organización, públicas o privadas, con fines de lucro o no, al igual que en equipos de trabajo, grupos, familias y sociedad.

Es recomendable, entonces, aplicar instrumentos de investigación a los directores de las mypes (y de cualquier otro tamaño de empresa) que permitan constatar el estado real de las mismas, tomando en cuenta las variables que influyen el hacer empresarial. Este conocimiento puede (y debe) permear hacia los subordinados, de tal manera que les permitan conocer las mencionadas variables y su efecto, y ser conscientes de su manejo y efectividad en las empresas donde trabajan.

Se requiere, pues, que el líder del siglo xxi tenga una visión y mentalidad orientada a la productividad integral, haciendo confluir todas las variables que intervienen en los procesos estudiados en resultados cada vez mejores. Además, debe considerar la influencia de los factores (exógenos y endógenos) que le permitan una mayor y mejor congruencia con los aspectos de la realidad de su ambiente y sus posibilidades, a fin de impulsar un mayor desarrollo laboral y empresarial bajo el principio ganar-ganar.

Referencias

- Aguilar, M. C., & Correa, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Pshycologica*, 2.
- Bolaños, E. (2012). Muestra y Muestreo. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2015). *Panorama sociodemográfico de Guerrero 2015*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825082208>
- _____ (2019). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Martínez, R., Vera, M. A., & Martínez, R. (2017). Estilos de liderazgo desde la percepción de gerentes en las pequeñas y medianas empresas manufactureras. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 83-91.
- Mercader, V. (abril de 2014). *Modelo de evaluación para el liderazgo empresarial*. Recuperado de http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/MODELO_DE_EVALUACION_PARA_EL_LIDERAZGO_EMPRESARIAL.pdf
- Palma-Avellan, A. M., Cevallos Ponce, A. A., & López, M. C. (2017). Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 390-406.

- Pérez, J. L. (27 de julio de 2014). *Cómo calcular el coeficiente Alfa de Cronbach*. Recuperado de <https://asesoriatesis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>
- Robles, V. H., de la Garza, M. I., & Medina, J. (2008). El liderazgo de los gerentes de las pymes de Tamaulipas, México, mediante el inventario de las prácticas del liderazgo. *Cuadernos de Administración*, 293-310.
- Robles, V. H. (2008). Una investigación intra-cultural del liderazgo en México: igualdad en las pymes de Hidalgo, Colima y Tamaulipas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 31-45.
- Saavedra, M. L. (2012). El entorno sociocultural y la competitividad de la pyme en México. *Panorama Socioeconómico*, 4-24.
- Zapata, E. E. (2004). Las pymes y su problemática empresarial. Análisis de casos. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 119-135.