

Ciencia Nicolaita 88

ISSN: 2007-7068



Universidad
Michoacana
de San Nicolás
de Hidalgo

El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares mexicanas

The role of leadership in the generation of technological innovations in Mexican family-owned companies

Johanny Milena Ocampo-Hernández y Mauricio Pacheco-Capitaine*

Para citar este artículo: Ocampo-Hernández Johanny Milena y Pacheco-Capitaine Mauricio, 2023. El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares mexicanas. *Ciencia Nicolaita* no. 88, 50-63. DOI: <https://doi.org/10.35830/cn.vi88.615>



Historial del artículo:

Recibido: 14 de mayo de 2022

Aceptado: 27 de octubre de 2022

Publicado en línea: agosto de 2023



Ver material suplementario



Correspondencia de autor: mauricio.pacheco@upaep.edu.mx



Términos y condiciones de uso: <https://www.cic.cn.umich.mx/cn/about/privacy>



Envíe su manuscrito a esta revista: <https://www.cic.cn.umich.mx/cn/about/submissions>



El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares mexicanas

The role of leadership in the generation of technological innovations in Mexican family-owned companies

Johanny Milena Ocampo-Hernández y Mauricio Pacheco-Capitaine*

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

Resumen

Sobre el entendido de que tanto el liderazgo como la innovación tecnológica son elementos sustanciales que aportan al desarrollo y al logro en las organizaciones, este documento tiene el propósito de exponer los diferentes estilos de liderazgo y su incidencia en los procesos de innovación tecnológica en las empresas familiares a partir de la revisión de la literatura y documentos científicos sobre el tema de estudio. En la primera parte de este artículo se expone la definición del concepto de liderazgo, teorías del liderazgo, seguido de la contextualización de empresa familiar, innovación e innovación tecnológica para, finalmente, determinar el rol que ejerce el liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares.

Palabras clave: liderazgo, teorías de liderazgo, innovación, innovación tecnológica, empresas familiares.

Abstract

On the understanding that both leadership and technological innovation are substantial elements that contribute to the development and achievement in organizations, the purpose of this paper is to expose the different leadership styles and their impact on technological innovation processes in family businesses based on a review of the literature and scientific papers on the topic of study. In the first part of this article, the definition of the concept of leadership, leadership theories, followed by the contextualization of family business, innovation and technological innovation, and finally determining the role of leadership in the generation of technological innovations in family businesses are presented.

Keywords: leadership, leadership theories, innovation, technological innovation, family businesses.

Introducción

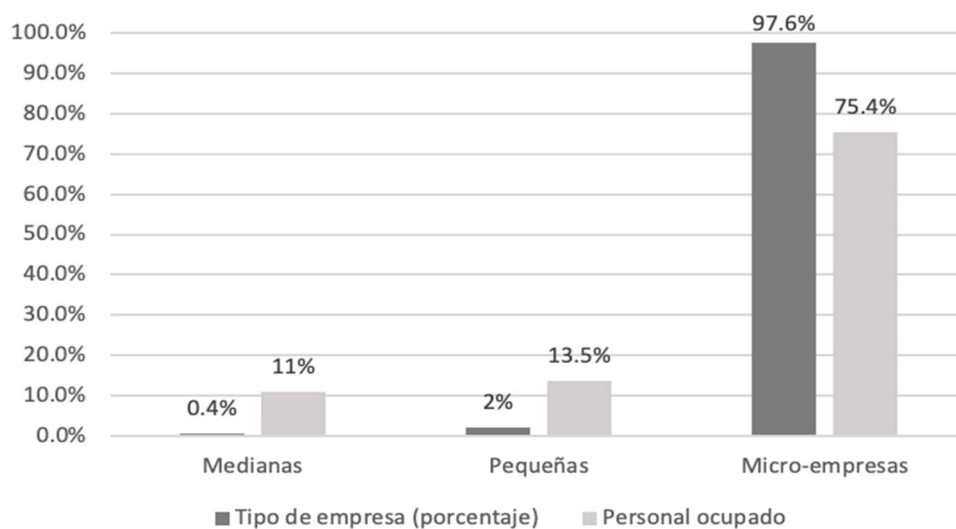
Martínez, Monserrat, Vera y Martínez (2018), manifiestan que un tema importante en el ámbito de la administración es el liderazgo que ejercen los empresarios dentro de sus organizaciones, pues este tiene gran influencia en la comunicación tanto vertical como horizontal entre los miembros, así como una relación directa con la motivación, la toma de decisiones, la productividad y el control, aspectos considerados cruciales en las empresas y que son derivados de la dinámica económica de un mundo globalizado en el cual se encuentra inserto México.

El Banco Nacional de Comercio Exterior diseñó una Encuesta en 2015 para entender de mejor manera la dinámica de las pequeñas y medianas empresas, con la finalidad de apoyar tanto su vida como su crecimiento. Los resultados de la encuesta muestran que el 97.6 % son micro-empresas, 2 % pequeñas y el 0.4 % medianas, cada una con una concentración de personal ocupado de 75.4 %, 13.5 % y 11 %, respectivamente (Zárate *et al.*, 2018). La Gráfica 1 muestra la dinámica de crecimiento de las empresas.

En la gráfica se muestra el crecimiento exponencial de las micro-empresas. Se debe considerar este sector con un especial énfasis debido a que el mayor número de empresas familiares se ubica en él y su incremento genera mayor trabajo, así como crecimiento empresarial.

No obstante, cabe resaltar el papel tan importante que desempeñan las pequeñas y medianas empresas (PYMES) para la economía de México. Muchos estudios han demostrado que sufren muerte prematura asociada tanto a factores internos propios de la compañía (falta de liderazgo, renuencia al cambio, inexistencia de una estructura organizacional, deficiente profesionalización del personal, problemas de administración, insuficiente inversión y escaso desarrollo de innovaciones e inmersión en las tecnológicas), como a agentes externos (poco apoyo gubernamental, desconocimiento del mercado, preferencias de consumo).

Sumado a lo anterior, y antes de la aparición de la emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, la globalización ya había puesto de manifiesto la necesidad de que las empresas transformaran sus procesos, redefinieran sus estrategias e incursionaran en modelos innovadores de implicación tecnológica para poder competir o incluso, permanecer en el mercado. Sin embargo, con ello salta a la vista una mayor preocupación no solo por enfocarse en el conocimiento, sino en orientar las habilidades de las personas para gestionar el cambio y hacer uso adecuado de las tecnologías. Esto tiene la finalidad de impulsar la innovación, es decir, formar líderes con la capacidad de crear estrategias de cambio flexibles y adaptables, por medio de equipos de trabajo autónomos que logren alcanzar las metas y trascenderlas. Por tanto, el objetivo



Gráfica 1. Crecimiento de las empresas. Elaboración propia a partir de los datos de Zárate *et al.* (2018).

de la investigación intenta exponer los diferentes estilos de liderazgo y su incidencia en los procesos de innovación tecnológica en las empresas familiares. Debido a esto, la investigación cobra importancia presentando resultados exitosos que contribuyen al desarrollo de investigaciones futuras.

La siguiente investigación está compuesta por una introducción referente al papel del liderazgo en las empresas familiares y los factores que generan una innovación tecnológica. La sección dos incluye los pasos metodológicos que se siguieron para la construcción de la revisión literaria. La sección tres describe los datos más relevantes encontrados en la literatura, la cual está compuesta por los factores que intervienen en el rol del liderazgo en empresas familiares y las innovaciones tecnológicas que se generan, por consiguiente, la sección se integra del liderazgo, las teorías del liderazgo, las empresas familiares: conceptualización y contexto, empresa familiar y liderazgo, estudios del liderazgo desarrollados en empresas nacionales e internacionales, innovación, innovación tecnológica, empresa familiar e innovación y, por último, el rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares para, finalmente, presentar la última sección de conclusión.

Metodología

El presente artículo se elabora mediante una revisión literaria en la que se trata de describir el papel que ejerce el líder en la innovación tecnológica de la empresa familiar mexicana. Este análisis contempla trabajos publicados desde 1920, pero que fueron actualizados con estudios del año 2000 en adelante.

Se realizó una búsqueda de artículos relevantes en bases de datos disponibles en internet, considerando el período de 2012 a 2020. Las bases de datos principalmente utilizadas fueron *Scopus*, *Dialnet* y *Redalyc*. Los criterios de inclusión fueron limitados a referencias resultantes de la búsqueda de liderazgo, teorías de liderazgo, liderazgo en empresas familiares mexicanas, innovación e innovación tecnológica. Se excluyeron trabajos de grado y comunicaciones a congresos. Además, se priorizaron los artículos de publicación más reciente.

La información fue analizada mediante un aparato crítico en el que se asignaron datos como: nombre del

artículo, autor, año, fuente, DOI, resumen de la publicación y palabras clave. Inicialmente, se identificaron 477 artículos, de los cuales se fueron excluyendo aquellos trabajos duplicados, no coincidentes con los criterios de búsqueda, los publicados antes de 2012 o repetidos en los motores de búsqueda. Al término se seleccionaron 25 artículos para la elaboración de este documento.

Revisión de la literatura

Liderazgo

Hablar de liderazgo pareciera un tema muy actual, aunque dicho término, así como personajes que se han definido bajo este modelo en la historia de la humanidad, datan de tiempos remotos; tal es el caso de Jesús, la Madre Teresa de Calcuta, Mahatma Gandhi, Nelson Mandela, entre otros. De acuerdo con la Real Academia Española, etimológicamente la palabra liderazgo proviene del latín *lis-litis* que significa ‘disputa’, ‘querella’ o ‘proceso’. Es decir, al ser el líder quien inicia o está inmerso en una disputa, debe resolverla o solucionarla de manera activa.

Londoño (2018) considera como una aproximación de definición más relevante que “el liderazgo es un proceso de influencia en un grupo de personas (seguidores), por parte de una persona (líder) para conseguir los objetivos de la organización”, mientras que para Ramírez (2013) es un fenómeno social por lo que está presente en todas las actividades y, por su naturaleza, representa el ejercicio del poder, la autoridad y la responsabilidad en las organizaciones (citado en Rojero *et al.*, 2019).

Aráoz (2010) menciona que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer, así como ejercer influencia sobre estas para orientar las percepciones de sus objetivos hacia los objetivos del líder (citado en Arias-Herrera *et al.*, 2020, p. 50). Para Ortiz (2006), el líder acompaña a los integrantes del grupo en un trayecto guiándolos hacia su destino con la premisa de mantenerlos unidos como equipo, pero con la confianza de que cada individuo sea capaz de ejercer influencia sobre otros para alcanzar conjunta y efectivamente los objetivos y metas organizacionales (citado en Arias-Herrera *et al.*, 2020). La Tabla 1 muestra el compendio de las principales conceptualizaciones recogidas de la revisión sobre el liderazgo.

Tabla 1
Principales conceptualizaciones del liderazgo.

Autores	Concepto
Londoño (2018)	El liderazgo es un proceso de influencia en un grupo de personas (seguidores), por parte de una persona (líder) para conseguir los objetivos de la organización.
Ramírez (2013)	Es un fenómeno social por lo que está presente en todas las actividades, y por su naturaleza, representa el ejercicio del poder, la autoridad y la responsabilidad en las organizaciones.
Aráoz (2010)	Es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer, así como ejercer influencia sobre estas para orientar las percepciones de sus objetivos hacia los objetivos del líder.
Ortiz (2006)	Guía a los grupos hacia su destino con la premisa de mantenerlos unidos como equipo, pero con la confianza de que cada individuo sea capaz de ejercer influencia sobre otros para alcanzar conjunta y efectivamente los objetivos y metas organizacionales.
Senge (2001)	Un líder es una persona que inspira a otros individuos a lograr sus objetivos, incluso en formas distintas a las acostumbradas con el fin de construir un mejor futuro para la organización.
Gómez Rada (2002)	Líder debe ser una persona que quiera satisfacer las necesidades de su equipo en un clima de seguridad, calidad y tendencia a la unidad o sentido de pertenencia.
Silíceo <i>et al.</i> (1999)	Líder es el arquitecto de la cultura organizacional, entendida esta como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales.
Solano (2007)	Liderazgo como un proceso, una forma de influencia, un factor del contexto y una herramienta gerencial.

Elaboración propia a partir de los datos de los autores.

Por su parte, para Senge (2001), un líder es una persona que inspira a otros individuos a lograr sus objetivos, incluso en formas distintas a las acostumbradas con el fin de construir un mejor futuro para la organización. El liderazgo desde este punto de vista, simplemente significa empujar a la organización en la búsqueda de sus objetivos contando, imprescindiblemente, con la participación de los seguidores (citado en Rojero *et al.*, 2019).

Por otra parte, Gómez Rada (2002) afirma que el o la líder debe ser una persona que quiera satisfacer las necesidades de su equipo en un clima de seguridad, calidad y tendencia a la unidad o sentido de pertenencia. Como lo describen Silíceo, Casares y González (1999), el líder es el arquitecto de la cultura organizacional, entendida esta como el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan sentido a una organización para lograr sus objetivos económicos y sociales (citado en Cárdenas y Vega, 2020).

Pese a la diversidad de definiciones y a que no ha habido un consenso en cuanto a un único concepto, se han encontrado elementos comunes, como son el ver el liderazgo como un proceso, una forma de in-

fluencia, un factor del contexto y una herramienta gerencial (Solano, 2007), lo que ha permitido describirlo como una forma de ser, que promueve el trabajo en equipo y la alineación de intereses con una visión y una misión organizacional, a través del ejemplo, la delegación, la capacidad de autocrítica, el aprendizaje continuo y la sabiduría, entendida como el conjunto de conocimientos y experiencias de un negocio específico (Gorrochotegui, 2007, citado en Moscoso, 2017).

De lo anteriormente expuesto, se puede entender que el líder es un individuo que debe poner todas sus capacidades, habilidades y competencias, es decir, todo su potencial al servicio de otro individuo (colaborador) con el fin de comprender sus necesidades, generar relaciones de valor para guiarlo en el proceso de aprendizaje empresarial para juntos alcanzar los objetivos que los conducirán al éxito organizacional.

Teorías del liderazgo

Al principio se hablaba de la teoría del gran hombre que distinguía el talento natural del ser humano para influir en los demás hacia el alcance de las metas. Después vendrían investigaciones que se enfocarían

en las características o cualidades del líder, dando origen a la teoría de los rasgos o atributos que tuvo como base la teoría del gran hombre. En 1920, emerge el abordaje sistémico en las organizaciones, donde se concibe a todo objeto *material o inmaterial* como un sistema o componente de un sistema (Aquiles, 2007), de tal manera que, personas con ciertos rasgos particulares afectan el comportamiento de otros e inciden en los resultados de sistemas y de las organizaciones. El resultado de esto, muestra que los rasgos y características como inteligencia, intuición, persuasión, positivismo y dinamismo, se vuelven determinantes para que un líder consiga resultados. Además, en este planteamiento se empieza a identificar el impacto de las relaciones dinámicas del líder en la organización, comprendida como un sistema (Lloreda, 2005, citado en Acosta-Peña, 2018).

Hacia 1940 surgieron estudios que dieron lugar a los modelos enfocados en su conducta. El liderazgo es visto de forma holística, incluyendo el impacto del líder en la organización, de tal manera que el entorno se convierte en parte fundamental para potenciar las capacidades del líder y su influencia sobre los seguidores (Roscar, 2005). El enfoque de la teoría del comportamiento del líder lo posiciona como un modelador del comportamiento que quiere lograr en sus seguidores. A su vez, lo subcategoriza en liderazgo autocrático, donde existe una relación de dominación y poder sobre los subalternos y, el democrático, que supone un liderazgo positivo fortalecedor del trabajo en

equipo, la libertad y el respeto en los grupos de trabajo (citado en Acosta, 2018). La Tabla 2 presenta los hallazgos encontrados con respecto a las principales teorías del liderazgo.

En 1978 surge la teoría de las relaciones bajo el concepto de líder transformacional y líder transaccional para referirse al liderazgo capaz de consolidar compromiso y lealtad en sus seguidores (citado en Acosta, 2018). Gil, Alcover, Rico y Sánchez (2011) realizan una revisión exhaustiva sobre las principales teorías desarrolladas bajo el epígrafe de nuevos modelos de liderazgo que ponen el acento en mensajes visionarios e inspiradores, sentimientos y emociones, destacando el transformacional.

El liderazgo transformacional es concebido como un proceso que cambia a las personas porque afecta sus emociones, valores, ética y normas, así como sus objetivos a largo plazo. También resaltan la necesidad de evaluar la motivación y la satisfacción de las necesidades de sus seguidores, es decir, tratarlos como seres humanos (Fer, 2010, citado en Martínez *et al.*, 2018).

Como se ha observado hasta el momento, varios autores coinciden en algunas definiciones del término liderazgo. Sin embargo, como constructo resulta complejo de determinar, ya que su estudio asocia diferentes variables relacionadas con la conducta, la personalidad, la cognición de un individuo y la cultura en la que se desenvuelve, aunado a las problemáticas particulares que tienen las empresas para competir en un entorno globalizado como el actual. De ahí que, para

Tabla 2
Principales teorías del liderazgo.

Autor	Año	Teoría	Enfoque	Planteamiento
Aquiles (2007)	1920	Teoría del gran hombre.	Distinguía el talento natural del ser humano.	Influye en los demás hacia el alcance de las metas.
		Teoría de los rasgos o atributos.	Características o cualidades del líder. Esta teoría dio paso a la teoría del gran hombre.	Abordaje sistémico en las organizaciones, donde se concibe a todo objeto material o inmaterial como un sistema o componente de un sistema.
Roscar (2005), citado en Acosta (2018)	1940	Teoría del comportamiento del líder.	Modelos enfocados en su conducta.	Subcategoriza al liderazgo en: liderazgo autocrático y democrático.
	1978	Teoría de las relaciones.	Líder transformacional y líder transaccional.	Liderazgo capaz de consolidar compromiso y lealtad en sus seguidores.
Gil <i>et al.</i> (2011)	2011	Nuevos modelos de liderazgo.	Liderazgo transformacional.	Mensajes visionarios e inspiradores, sentimientos y emociones destacando el transformacional.

Elaboración propia a partir de los datos de los autores.

ampliar un poco más la visión al respecto, es importante destacar algunas de las investigaciones que se han desarrollado sobre el tema, tanto a nivel internacional como nacional, en organizaciones de distinta tipología.

La empresa familiar: Conceptualización y contexto

Acosta, Molina, Andino y Rodríguez (2019), describen que uno de los principales problemas que han encontrado los estudiosos de la empresa familiar, es que no existe una definición de ella que sea comúnmente aceptada por todos (Colli, 2003; Chrisman *et al.*, 2005; Vallejo, 2005; Debick *et al.*, 2009). Es por esto que los investigadores del área, los directivos de empresas, los consultores, los académicos, los comunicadores y los periodistas, incluyen un gran número de variables o dimensiones para definirla y, en muchas ocasiones, se les confunde erróneamente con la pequeña y mediana empresa.

Por su parte, Barroso, Sanguino y Bañegil (2012) (citado en Acosta *et al.*, 2019), afirman que una empresa familiar es aquella en la que la propiedad y/o la dirección de la empresa se encuentran en manos de una familia que tienen vocación de continuidad, puesto que desean que continúe en un futuro en manos de sus descendientes. Otra definición señala que las empresas familiares son aquellas en las cuales la propiedad y control están en la misma familia y existe una permanente influencia de esta en la toma de decisiones; su propósito es transmitir la propiedad a la siguiente generación (Sharma, 2008, citado en Acosta *et al.*, 2019).

En ese sentido, la característica que distingue a una empresa familiar de una que no lo es, deriva en la relación de parentesco entre sus integrantes, puesto que comparten valores, creencias y normas de conducta de su entorno (Leach, 2009, citado en Zárate *et al.*, 2018). La empresa familiar tiene tres características básicas: su propiedad es controlada por la parentela, son dirigidas por miembros de esta y existe el deseo de perpetuar en el tiempo la obra del fundador (Echezárraga y Martínez, 2010, citado en Zárate *et al.*, 2018).

Una empresa familiar es la que asienta una familia como propietario o en manos de sus descendientes; hay predominio por una familia y las operaciones con-

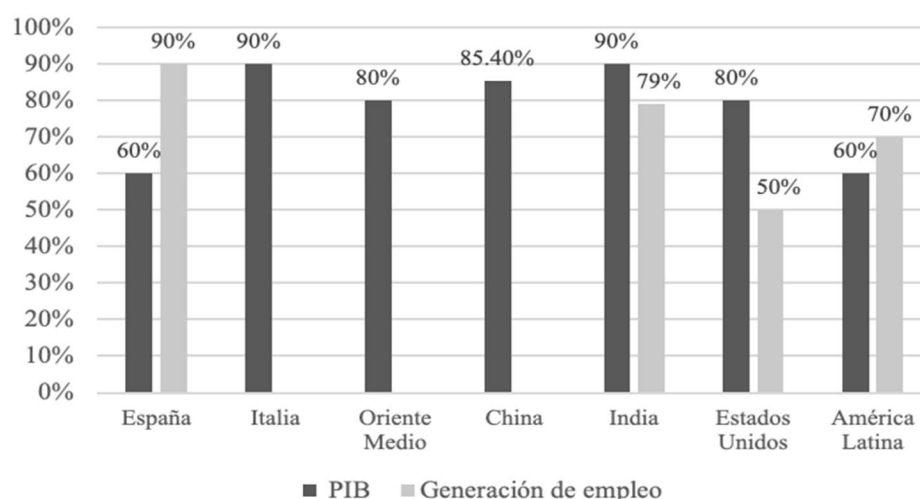
tienen vínculo familiar, como relación padre-hijo, hermanos o primos que tienen incidencia sobre el futuro del negocio (Santamaría y Pico, 2015, citado en Santamaría, 2017). También “es una organización envuelta por culturas trascendentes y complejas, pues combina atributos de la familia propietaria y de la empresa” (Burgoa *et al.*, 2013, citado en Santamaría, 2017).

Aunado a lo anterior, y dada la importancia de las empresas familiares, Santamaría (2017) presenta las siguientes cifras: el 20 % de las 500 mayores compañías del mundo son de tipo familiar. Un porcentaje similar de empresas familiares puede encontrarse entre las 100 mayores compañías de España (KPMG, 2015), donde representan cerca del 90 % del tejido productivo, generan casi el 70 % del empleo privado y tienen una facturación aproximada del 60 % del PIB (Instituto de la Empresa Familiar, 2018). Se estima que en países como Italia representan más del 90 % del PIB, y en la Unión Europea existen 17 millones de empresas que son familiares y que crean 100 millones de puestos de trabajo (Instituto de la Empresa Familiar, 2018). La Gráfica 2 muestra los datos referentes al PIB y empleos producidos por parte de empresas familiares.

En Oriente Medio, fuera del sector petrolero, la mayor parte del PIB de la región es generado por la empresa familiar y más del 80 % de sus negocios son de propiedad familiar; en China, el 85.4 % de las empresas privadas son de propiedad familiar y, en la India, este tipo de empresas representa dos tercios del PIB, supone el 90 % de la producción bruta de la industria y genera el 79 % del empleo organizado del sector privado (González y Olivie, 2018). En el caso de Estados Unidos, las empresas familiares ocupan el 80 % del entramado empresarial y generan el 50 % del empleo privado. En América Latina, se debe destacar la dificultad en obtener estadísticas confiables, así como estudios consistentes y actualizados; sin embargo, se podrían esperar índices superiores, puesto que ellas configuran la espina dorsal de las economías nacionales en toda la región, generando el 70 % del empleo y el 60 % del PIB regional (González y Olivie, 2018).

Empresa familiar y liderazgo

Si bien, a menudo se menciona que la empresa familiar carece de una administración estratégica y de profesionalización, ya que emerge de forma intuitiva,



Gráfica 2. Empleos producidos por empresas familiares y su aportación al PIB en diferentes países. Elaboración propia a partir de los datos de los autores.

así como empírica, De la Rosa, Lozano y Ramírez (2009, citados en Zárate *et al.*, 2018), aclaran que existe un liderazgo y un control de la organización cuando se integra personal ajeno a la misma, ya que es esta situación la que genera el establecimiento de roles que desempeñan entre el grupo a nivel de la estructura de la compañía, así como la separación de funciones en el contexto laboral.

En contraposición con la teoría expuesta por Zárate, Sánchez y Aguilera (2018), al realizar una investigación cualitativa, descriptiva y explicativa con el objetivo de analizar el liderazgo al igual que los retos de las PYMES en el sector de la construcción en la ciudad de Guanajuato, a partir de un estudio de caso, encontraron que en la empresa familiar carecen de planeación estratégica, plan de sucesión, cultura organizacional, delimitación de funciones, orden en la gestión y procesos de administración. Además, los fundadores manifiestan que prefieren terminar con la organización o iniciar otra, en vez de dar un nuevo orden, lo cual incide directamente en la disminución del ciclo de vida de la misma.

Por otro lado, Gallo y Amat (2003, citado en Santa-maria, 2017), señalan que, para el éxito y continuidad de las empresas familiares, es decisiva la influencia de sus líderes, al promover a lo largo del tiempo un equilibrio entre los intereses de la dirección de la empresa y sus propietarios. Asimismo, es importante resolver los conflictos de intereses, definiendo el rol de la familia en la empresa y la misión de esta.

Con lo anteriormente revisado, se presume que la empresa familiar puede crecer y permanecer en el

mercado por largo tiempo en función de la madurez, profesionalismo y claridad que el líder tenga de los objetivos organizacionales, así como de los roles de los integrantes del grupo familiar, ya que, en caso contrario, la tendencia es a tener una muerte prematura.

Estudios de liderazgo desarrollados en empresas nacionales e internacionales

Xie, Xue, Li, Wang, Chen y Zheng (2018), realizaron un estudio para identificar la relación entre el estilo de liderazgo y la innovación. Para ello, llevaron a cabo 294 encuestas y ejecutaron una regresión jerárquica y una regresión de ajuste. Los resultados que se obtuvieron fueron que el estilo de liderazgo transformacional puede facilitar la construcción de confianza e identificación individual, favoreciendo y afectando de manera positiva un ambiente de innovación.

Por su parte, Hermosilla, Amutio, Da Costa y Páez (2016), desarrollaron un estudio en cuatro empresas españolas con la participación de 47 directivos y 107 subordinados, con el objetivo de identificar el papel que juega el liderazgo transformacional en el impulso de los procesos de cambio e innovación en las organizaciones. Los resultados mostraron que el objeto de estudio está asociado a la satisfacción, efectividad y motivación de los empleados a trabajar extra, debido a que lo consideran, parte de la cultura adoptada por la compañía para la cual prestan sus servicios.

En Tungurahua, República del Ecuador, se realiza una investigación para determinar el estilo de liderazgo que los administradores de las PYMES utilizan para el proceso de toma de decisiones gerenciales,

realizando inicialmente una aproximación teórica-metodológica respecto del citado fenómeno. Con base en el experimento de Kurt Lewin, señalan tres tipos: autocrático, democrático y Laissez Faire (liberal o consultivo). Aplican una encuesta a 1 220 empresas de diferentes sectores, encontrando que en la mayoría prevalece la primera clasificación, la cual limita la participación de los trabajadores (Pazmiño *et al.*, 2016).

Para su estudio, Salgado, Máynez, Gómez y Ochoa (2017) encuestaron a 70 empleados que laboran en una asociación civil ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua, determinando que el liderazgo transformacional es un constructo que influye de forma positiva sobre la intención de permanencia y compromiso afectivo de un empleado. Además, impacta los diferentes entornos organizacionales, promueve un buen ambiente laboral, así como el bienestar de los colaboradores que, a su vez, contribuyen al alcance de los logros individuales tanto como los de la empresa.

En un estudio exploratorio conducente a la identificación de los estilos de liderazgo predominantes en los dirigentes de las empresas de la ciudad de Bucaramanga, Colombia, Contreras, Vesga y Barbosa (2016) aplicaron un instrumento de evaluación a 329 gerentes. Concluyeron que, en general, los directivos tienden frecuentemente hacia uno estructural que conlleva prácticas, definición de objetivos, procedimientos, normas claras, dirección a través del análisis y diseño de planes ampliamente aceptados, pero que no necesariamente poseen o se acoplan a una sola forma.

La mayoría de los autores han demostrado que el desempeño de la organización se ve influenciado por la cultura organizativa y que, a su vez, esta es afectada por el estilo de liderazgo (Pedraja y Rodríguez, 2004, citado en Contreras *et al.*, 2016), siendo este necesario para guiar los recursos humanos hacia los objetivos estratégicos (Lupano y Castro, 2008, citado en Contreras *et al.*, 2016), lo cual cobra sentido al estudiar la forma en que es conducida una empresa familiar, ejemplificado en los subsiguientes párrafos.

Innovación

La Comisión de las Comunidades Europeas (1995) establece que la innovación “es un sinónimo de las palabras producir, asimilar, y explotar con éxito una novedad, en los entornos económicos y sociales de tal forma que aporte a las soluciones de los problemas

personales y sociales”. Es decir, en los contextos empresariales se puede señalar que la innovación es una serie de actividades que parten desde la idea, el desarrollo y la elaboración de un bien o la forma en que se va a prestar un servicio hasta que es puesto en las manos del consumidor final (Carrillo *et al.*, 2020).

Peter F. Drucker definió la innovación como la búsqueda organizada y sistemática con un objetivo de cambio de las oportunidades que existan en el ambiente y planteó siete fuentes básicas: 1) lo inesperado, 2) lo congruente, 3) la necesidad de mejorar un proceso existente, 4) el desmoronamiento o los cambios, 5) los cambios demográficos, 6) los cambios de percepción, y 7) los nuevos conocimientos (Varela-V., 2014, citado en Carrillo *et al.*, 2020). Schumpeter (1935), por su parte, conceptualizó la innovación como el “producir otras cosas o las mismas por métodos distintos” (Carrillo *et al.*, 2020).

En la investigación de Solís, Zerón y Sánchez (2019), citados por Carrillo *et al.* (2020), la innovación se define “como el proceso que permite a las empresas acumular el conocimiento y capacidades tecnológicas para mejorar la productividad, reducir costos y precios al mismo tiempo que contribuyen a la creación de nuevos productos o servicios, así como al aumento de la calidad de los ya existentes”. Unger (2018), citado en Carrillo *et al.* (2020), plantea que en México como en muchos otros países, no se han dado las condiciones para desarrollar el sistema nacional de innovación, pues no hay una comprensión real de lo que sería un sistema de innovación, más bien los actores acostumbran a transitar cada uno en dirección de sus intereses particulares ante la ausencia de señales de orden en la construcción de ese propósito.

Innovación tecnológica

La innovación tecnológica va más allá del simple perfeccionamiento de las máquinas y equipos. Está asociada a un cambio fundamental en las formas de organización de la producción. Así, la reconstitución de la tasa de ganancia mediante la introducción de tecnología, implica la destrucción de aquellos capitales que no pueden competir en las nuevas condiciones, pero supone también construcciones nuevas en las formas organizativas, relaciones capital-capital y capital-trabajo, productos y configuración territorial (Carrillo *et al.*, 2020).

García, Triana y Boza (2019), consideran que la esencia de la gestión de la innovación tecnológica es favorecer la competitividad de las organizaciones con base en la planificación, la organización, la ejecución y el control de los cambios generados a partir de las nuevas ideas para sustituir o mejorar sus procesos y productos, a partir de tener una adecuada gestión tecnológica (García *et al.*, 2019).

La innovación tecnológica es importante para el desarrollo porque contribuye al crecimiento económico, genera mayores niveles de productividad, exportaciones y comercio exterior, incluso induce a resultados sociales, como una mejor salud. También puede empujar al alza los salarios de los trabajadores cualificados, mejorar la productividad y bajar costos o ambas cosas a la vez, aunado a que puede influir en el aumento de la supervivencia organizacional (García *et al.*, 2019).

Empresa familiar e innovación

Las empresas familiares a nivel mundial se han catalogado como conservadoras y firmes en sus tradiciones, una generación tras otra, a pesar de ello, se consideran innovadoras (Kammerlander y Van-Essen, 2017, citados en Ochoa, 2019). No obstante, una de las barreras a las que se enfrenta la empresa familiar son los aspectos financieros y la falta de personal calificado que gestione el proceso de innovación eficientemente. Otro factor que puede afectar el proceso de innovación son las condiciones del mercado, es decir, el cambio de gustos y preferencias de los consumidores, lo que modifica la manera de desarrollar y ofrecer productos (Laforet, 2016, citado en Ochoa, 2019).

Quintana (2005, citado en Carrillo *et al.*, 2020), agrega que la mayor parte de las empresas familiares innovadoras han sobrevivido inclusive centenariamente. También comenta que la mayor parte de las empresas familiares realizan estrategias de seguidores más que de liderazgo, lo cual es causa para no establecer innovaciones. Finalmente, apunta a que la innovación no solamente se centra en la adecuación de nuevas tecnologías, sino también en las estructuras familiares y en la implementación de equipos de trabajo multidisciplinarios.

Adicionalmente, para considerar innovar en sus estrategias como las de mercadotecnia, las empresas deben considerar el acceso que las personas tienen a internet y a las diferentes herramientas tecnológicas.

La innovación tecnológica se define como la aplicación de la ciencia y la tecnología en una nueva dirección, seguida de un éxito comercial, en un mercado o aparato económico donde la competencia es vital (OCDE, 1996, citado en Hernández *et al.*, 2017).

En México, de acuerdo con el Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT), la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH, 2019), hay 80.6 millones de usuarios de internet, que representan 70.1 % de la población de seis años o más. Estas cifras destacan un incremento de 4.3 puntos en relación con los resultados de 2018. En cuanto al uso de la telefonía celular, según datos de la ENDUTIH 2019, en el país se cuenta con 86.5 millones de usuarios de esta tecnología, lo cual representa el 75.1 % de la población de seis años o más (Carrillo *et al.*, 2020).

Las estadísticas del IFT arrojan datos con respecto a que 48.3 millones de los usuarios de internet, accedieron a diversas aplicaciones a través de sus dispositivos. De estos, 86.4 % instaló aplicaciones de mensajería instantánea, 80.8 % para acceder a redes sociales y 69.6 % para acceder a contenidos de audio y video. Por otra parte, 25.4 % de los usuarios utilizaron su dispositivo para instalar alguna aplicación que les permitiera acceder a la banca móvil (IFT, 2019, citado en Carrillo *et al.*, 2020). González y Lavandero (2018), citado en Carrillo-Lozano *et al.* (2020), afirman que la innovación es una de las estrategias empresariales más efectivas para obtener un valor añadido que garantice la supervivencia y la competitividad en mercados cada vez más exigentes y globales.

En comunión con el proceso administrativo, Valdés, Triana y Boza (2019), proponen que la gestión de la innovación tecnológica y la innovación en la organización son posibles a partir de la planificación, la organización, la ejecución y el control de los cambios generadores de valor en los procesos y productos de la organización, aunado a la implementación de las funciones básicas de la gestión de la innovación (citado en Carrillo-Lozano *et al.*, 2020).

El rol del liderazgo en la generación de innovaciones tecnológicas en las empresas familiares

El líder influye prácticamente en todos los aspectos de la empresa familiar tales como, el día a día del negocio, el desarrollo de los miembros de la siguiente generación, el diseño del plan de sucesión, la efectividad de las juntas directivas y hasta la incorporación de directivos no familiares (Tápies 2012, citado en Aranda *et al.*, 2015).

Un estudio realizado en las PYMES de la comuna 11 de Medellín, Colombia, evidencia que es indispensable la iniciativa e implicación del líder en los procesos de transformación de la empresa, puesto que cuando el empleado observa un deseo de cambio en su líder, el empleado toma mayor confianza y su labor productiva es más eficaz, proporcionando un crecimiento individual y colectivo. Asimismo, los resultados refuerzan y manifiestan el vínculo existente entre el estilo de liderazgo desarrollado por las PYMES y la adopción

de procesos que contribuyan a la adquisición de ideas innovadoras (Beltrán-Ríos *et al.*, 2018).

Según los resultados obtenidos de estudios realizados, el estilo de gestión basado en el liderazgo transformacional, utilizando el aprendizaje organizacional y la innovación de manera simultánea, influyen positivamente en el desempeño organizacional (García *et al.*, 2012, citado en Ferrer-Dávalos, 2018). La Tabla 3 muestra los factores que determinan el desempeño organizacional por medio del liderazgo en empresas familiares.

Dávalos (2018) acota que, de acuerdo con los resultados obtenidos en estudios realizados por Noruzy (2013), el liderazgo transformacional fue un determinante significativo del aprendizaje, de la gestión del conocimiento, de la innovación y del desempeño organizacional. Por su parte, Elenkov (2005), citado en Fierro (2012), demuestra la relación entre el liderazgo

Tabla 3

Hallazgos sobre el comportamiento de las empresas familiares y el liderazgo.

Autor	Empresa	Liderazgo	Influencia	Planteamiento
Aranda <i>et al.</i> (2015)	PYMES	Líder	Influye en todos los aspectos de la organización.	Se encarga del desarrollo de los miembros de la siguiente generación, el diseño del plan de sucesión, la efectividad de las juntas directivas y hasta la incorporación de directivos no familiares.
Beltrán-Ríos <i>et al.</i> (2018)	PYMES	Estilo de liderazgo	Es necesario fortalecer el vínculo del estilo de liderazgo con la adopción de procesos.	La adopción de procesos que contribuyen a la adquisición de ideas innovadoras.
Ferrer-Dávalos (2018)	PYMES	Estilo de gestión basado en liderazgo transformacional	Mediante el aprendizaje organizacional y la innovación utilizada de forma simultánea.	Su influencia es positiva en el desarrollo del desempeño organizacional.
Noruzy <i>et al.</i> (2013)	PYMES	Liderazgo transformacional	Forma de aprendizaje.	Fortalece la gestión del conocimiento, la innovación y el desempeño organizacional.
Fierro (2012)	PYMES	Liderazgo estratégico	El liderazgo estratégico mantiene una relación con el nivel de innovación en una organización.	El liderazgo estratégico tiene una relación positiva con la influencia ejecutiva en la calidad del producto e innovación en una organización.
Santamaría (2020)	PYMES	Liderazgo transformador	Fomenta la creatividad y la innovación entre sus empleados.	Permite mejorar o mantener su posición competitiva.
Reyes <i>et al.</i> (2019)	PYMES	Liderazgo emprendedor	Propicia la innovación.	Fomenta la iniciativa y la motivación del personal de manera que se involucren participando y formándose por el bien del desarrollo de la organización.

Elaboración propia a partir de datos de los autores.

estratégico y el nivel de innovación en una organización. El autor utilizó datos de seis países donde descubrió que el comportamiento del liderazgo estratégico tiene una relación positiva con la influencia ejecutiva en la calidad del producto e innovación en una organización específica.

El liderazgo transformador apoya a organizaciones cuyos objetivos son fomentar la creatividad y la innovación entre sus empleados con la finalidad de mejorar o mantener su posición competitiva (Ayuso y Herrera, 2017, citados por Santamaría, 2020).

En el estudio realizado por Reyes, Silva y Ramírez (2019) a 31 empresas manufactureras de Tecate, Baja California, México, encontraron que, en concordancia con los aportes de Petit y Gutiérrez (2007), el liderazgo emprendedor propicia la innovación en dichas empresas, fomentando la iniciativa y la motivación de su personal de tal manera que se involucren participando y formándose por el bien del desarrollo de la organización que apoye a la competitividad.

Conclusiones

Se puede observar una evolución creciente de estudios sobre liderazgo y empresas familiares, sin que todavía haya una unificación de conceptos, posiblemente debido a la profundidad y particularidad que subyace de estos.

Muchos autores comparten y recalcan la idea de que la empresa familiar es la que se conforma por miembros de una familia. Por su parte, el liderazgo tiene tantas definiciones como autores lo han estudiado, teniendo entre las características más cercanas las siguientes: la capacidad de influir, de inspirar y de ser seguido por otros.

La mayoría de los estudios y documentos analizados le dan un alto valor al papel que juega el líder dentro de la empresa para generar cambios e innovaciones, coincidiendo en el hecho de que el liderazgo transformador fomenta una actitud creativa e innovadora dentro de sus miembros, lo cual favorece la competitividad y supervivencia de las organizaciones. Pocos autores hablan sobre el rol del líder en los procesos de innovación o qué tipo de liderazgo prevalece en las empresas familiares. De acuerdo con esto, se cumplió con el objetivo de la investigación, ya que se expusieron los diferentes tipos de liderazgo y cómo inci-

den en la innovación tecnológica de las empresas familiares, determinando que existen diferentes criterios e investigaciones que no llegan a concretar el tema. La importancia de esta investigación recae en el análisis conceptual provisto y en el acercamiento a estos crecientes temas para futuras investigaciones.

Por su parte, sobre el entendido de que es mucho lo que se ha escrito sobre liderazgo, teorías del liderazgo, empresas familiares e innovación desde diversas ópticas y poco sobre la influencia del liderazgo, particularmente, en la innovación en las empresas familiares, valdría la pena indagar como futuras líneas de investigación:

- La influencia de la cultura familiar en el comportamiento del líder y su relación con la innovación.
- Cómo desarrollar un líder que propicie la innovación tecnológica en la empresa familiar mexicana
- Analizar las interrelaciones que se generan al interior de la empresa familiar mexicana al afrontar las innovaciones o intentar innovar en sus procesos.
- Explorar sobre el impacto de la innovación en la empresa familiar mexicana.

Limitaciones

En la investigación se analizaron estudios de países de procedencia latina, los cuales presentan una mayor información relativa a comportamientos de empresas familiares, siendo pertinente revisar los casos de economías de primer mundo para determinar este tipo de comportamiento.

Referencias

- Acosta-Peña, J.C., 2018, El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes, *Universidad de la Salle*, 1-15.
- Aguiar-Bustamante, M., and Correa-Chica, A., 2017, Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: Una revisión sistemática de la literatura: *Universitas Psychologica*, 16, 1, 1-13. ISSN 1657-9267. doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.ups>
- Arias-Herrera, C., Paredes-Zempual, D., and Soto-Karass, J.G., 2020, Validez y confiabilidad de un instrumento para medir los estilos de Liderazgo con la Motivación en las Medianas Empresas de Comercio de Ciudad

- Obregón en el estado de Sonora, México: *Transitare*, 6, 1, 45-70. ISSN 2395-9835
- Bastar-Guzmán, S.A., 2012, Liderazgo en empresas familiares mexicanas: Cinco casos de análisis y reflexión: México, *Universidad Nacional Autónoma de México, FES-Zaragoza*. ISBN 978-607-022-834-6
- Beltrán-Ríos, J.A., López-Giraldo, J.A., and Vélez-Bernal, O.I., 2018, Relación entre liderazgo e innovación en las pymes de la comuna once de Medellín: *Clío América*, 12, 23, 52-61.
<https://doi.org/10.21676/23897848.2616>
- Carrillo-Lozano, O., Martínez-Ramírez, G., Cruz-Sánchez, Z.M., Reyes-Real, O.B., Castillo-Estrada, C.M., Guzmán-Ovilla, M.Á., and Velasco-Estrada, L.J., 2020, Gestión de MiPymes mexicanas en tiempos de COVID-19: México, *Centro Universidad Empresa*. ISBN 978-607-8761-04-3
- Mayo-Castro, A., and Guzmán-Sala, A., 2016, La gestión corporativa y protocolo familiar en pequeñas y medianas empresas familiares pymes: *Emprendimiento y Gestión*, 492, 227-238. ISSN 1733-2486
- Ferrer-Dávalos, R.M., 2018, El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica: *Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 10, 1, 169-178. ISSN 2414-8938.
doi.org/10.30545/academo
- Fierro-Ulloa, I.J., 2012, El rol del liderazgo estratégico en las organizaciones: *Saber, Ciencia y Libertad*, 7, 1, 119-123. ISSN 1794-7154. doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2012v7n1.1792
- Londoño-Proañó, C., 2019, El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica: *Razón y Palabra*, 22, 3, 358-371. ISSN 1605-4806
- Contreras-Pacheco, O.E., Vesga-Morales, A.C., and Barbosa-Calderón, A.E., 2016, Marcos de liderazgo en las empresas: Caso Bucaramanga y su Área Metropolitana: *Dimensión Empresarial*, 14, 1, 39-55.
doi.org/10.15665/rde.v14i1.461
- García-Valdés, C., Velázquez-Delgada, Y.T., and Boza-Valle, J.A., 2019, Reflexiones sobre definiciones de innovación, importancia y tendencias: *Avances*, 21, 4, 532-552. ISSN 1562-3297
- González-Rosas, E.L., and Arredondo-Hidalgo, M.G., 2016, La estrategia, competitividad y el liderazgo en una pyme familiar: Estudio de caso: *Emprendimiento y gestión*, 107-120. ISSN 1733-2486
- Hernández, H.G., Cardona, D.A., and Del Río, J.L., 2017, Dirección estratégica: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas: *Información tecnológica*, 28, 5, 15-22. ISSN 0718-0764. doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003
- Jiménez-Martínez, R.M., Sánchez-Pérez, A., and Reyes de la Cruz, C., 2018, El liderazgo y la inteligencia emocional en las empresas familiares de Tabasco, México: *Emprendimiento y Gestión*, 19, 7, 335-352. ISSN 2543-8190
- López-Parra, M.E., and Aceves-López, J.N., 2018, Estudio comparativo a través del diagnóstico administrativo en microempresas familiares del giro industrial: *Emprendimiento y Gestión*, 159-172. ISSN 2543-8190
- Méndez, R.M., Vera-Muñoz, M.A.M., Vera-Muñoz, J.G.S., and Martínez-Sandoval, R., 2018, Estilos de Liderazgo en las Pequeñas Empresas Manufactureras: *Revista Global de Negocios*, 6, 4, 39-50. ISSN 2328-4641
- Ochoa, S., 2019, Características del directivo e innovación en empresas familiares del norte de México: *ESPACIOS*, 10, 1-9. ISSN 0798-1015
- Reyes-Mendoza, A., Silva-Olvera, M.A., and Ramírez-Barrón, K., 2018, Liderazgo emprendedor y la innovación en empresas manufactureras de Tecate, BC, México: *Vinculatégica*, 4, 1, 267-273. ISSN 2221-724X.
<https://doi.org/10.18800/contabilidad.202101.008>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J.G.I., and Quintero-Robles, L.M., 2019, El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las MiPymes mexicanas: *Estudios Gerenciales*, 35, 151, 178-189. doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192
- Santamaría-Peraza, R., and Mejías-Acosta, A., 2020, Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de las pymes: Reflexiones para la discusión: *Ingeniería Industrial*, 038, 93-107.
doi.org/10.26439/ing.ind2020.n038.4815
- Torres-Serrano, G., Hernández-Rangel, J.E., and Quezada-Flores, D.L., 2016, Investigación sobre las empresas familiares longevas de México: *Emprendimiento y Gestión*, 155-175. ISSN 1733-2486
- Xie, Y., Xue, W., Li, L., Wang, A., Chen, Y., Zheng, Q., and Li, X., 2018, Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study: *Technological Forecasting and Social Change*, 135, 257-265.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2018.05.017>
- Zárate-Negrete, L.E., Sánchez-Ramos, M.E., and Contreras, M.E.A., 2018, La importancia del liderazgo en las py-



mes familiares en el sector de la construcción en México: *Emprendimiento y Gestión*, 19, 7, 389-404. ISSN 2543-8190