

ERGUM

REFLECTUM

Un espacio para la reflexión científica



CONTENIDO:

**Liderazgo transformacional
como una estrategia directiva
empresarial**

Clarissa Loaiza Chaidez
Rubén Antonio González Franco

**Innovación organizativa en las
pequeñas y medianas empresas**

Nathaly Landazury Montenegro
Jorge Luis Chigo Gastelum

Presentación

La Facultad de Contaduría y Administración a través de su Coordinación de Investigación y Posgrado, tiene la misión de formar personal altamente profesionalizado, con dominio de competencias para analizar la problemática de las organizaciones, documentarla y generar propuestas que permitan el desarrollo de empresas más competitivas e innovadoras, así como para desarrollar investigaciones prácticas para entidades reales y difundirlas en la comunidad empresarial y científica, desde un perspectiva ética y sustentable.

En ese sentido, se ha creado el Boletín **Ergum Reflectum: un espacio para la reflexión científica**, donde la comunidad académica de posgrado, así como de las licenciaturas que conforman la facultad, plasman sus conocimientos derivados de la investigación científica y su aplicación en las organizaciones, constituyendo un medio para la vinculación entre la ciencia y la sociedad por medio de sus actores clave.

Las temáticas van acordes con la generación del conocimiento y su aplicación, implican la concepción y estudio de métodos para resolver problemas y contribuir al desarrollo socioeconómico, del Programa de Maestría en Administración Estratégica se desprenden las líneas de investigación: Gestión financiera, negocios y marketing internacional; Desarrollo organizacional y competitividad; Estrategias directivas para el mejoramiento de las empresas. Del Programa de Doctorado en Administración Estratégica son: Innovación financiera, marketing y Negocios internacionales; Gestión, innovación y desarrollo sostenible en las organizaciones. Con respecto al Doctorado en Estudios Fiscales se encuentran: Política fiscal, financiera y contable en las organizaciones; Marco jurídico tributario: Eficiencia, justicia y equidad recaudatoria; Hacienda pública: Sistemas tributarios, federalismo y transparencia fiscal.

El andamiaje presentado en las publicaciones mensuales de este boletín, son reflexiones propositivas que idóneamente buscan contribuir con las soluciones de los problemas económico administrativos que tienen las organizaciones, para la permanencia y derrama económica de las mismas, porque esto tendrán un impacto positivo en la sociedad, por ello invitamos a los lectores a difundir esta propuesta a estudiantes, investigadores, profesionistas, empresarios, gerentes, tomadores de decisión, emprendedores y público en general.

Liderazgo transformacional como una estrategia directiva empresarial

Clarissa Loaiza Chaidez

Rubén Antonio González Franco

Es importante mencionar que la evolución del liderazgo se determinó desde el quehacer de los grandes líderes que registran algunos momentos de la historia, quienes dirigieron esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, entre otros.

Conforme a lo anterior, el liderazgo ha sido considerado por algunos autores como un pensamiento mitológico, es una de las inquietudes más antiguas del mundo y uno de los temas más elusivos, marginados y discutidos en las últimas décadas. Se han establecido diferentes teorías acerca del liderazgo y se han debatido durante años si el liderazgo es una competencia que puede ser aprendida o desarrollada o puede ser una propiedad propia de la persona.

Hoy en día, el estudio del liderazgo se enfoca no solo en el líder, sino también en los seguidores, entorno, cultura y contexto. El liderazgo ya no es descrito únicamente como una característica individual, sino más bien como una dinámica global, compleja y social estratégica.

Cabe resaltar que existen diferentes tipos de liderazgo, sin embargo, se ha observado que el liderazgo transformacional tiene un rol importante en las empresas, ha sido considerado como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones, así como el más reciente y prometedor en la historia del liderazgo pues impulsa a los líderes a ser más proactivos en su pensamiento y creatividad.

Los líderes transformacionales comunican una visión clara, inspiran al compromiso con esa visión y logran confianza y motivación de los subordinados. En consecuencia, los subordinados tienden a actuar más allá de sus propias expectativas de tal modo que fomentan la efectividad organizacional. Se caracteriza por motivar e inspirar al personal de la organización logrando resultados más allá de lo esperado, y así poder cambiar la percepción de los colaboradores para afrontar los retos en equipo y no individualmente, evitando así la figura jerarquizada dentro de la organización. Así mismo se destaca como

ERGUM REFLECTUM

Un espacio para la reflexión científica

uno de los tipos de liderazgo más adecuados para orientar las empresas en pro del cambio y la innovación, pues excluye toda mala práctica contra el empleado usando la motivación intrínseca para mejorar la efectividad en el grupo de trabajo e implementar las buenas prácticas con cada miembro del equipo

Es importante resaltar que los resultados en las organizaciones modernas que aplican este tipo de liderazgo van desde la elevada autoestima de sus colaboradores hasta mayor identidad organizacional, pasando por mayor autoeficacia, confianza en el líder y en todos los miembros del equipo. A su vez, el estilo de liderazgo transformacional implica acciones transformadoras destinadas a mejorar la percepción sobre la importancia del trabajo y las actividades realizadas, de esta manera, la gente efectivamente se compromete con la causa de la organización y actúan hacia el logro de sus objetivos.

En nuestra sociedad actual es necesario que las organizaciones se trasformen de una manera rápida para lograr mantenerse y anticiparse a las nuevas necesidades y demandas del mercado, y así tener muchas más garantías de alcanzar el éxito o los objetivos trazados en su planeación estratégica.

Es claro que el liderazgo transformacional siempre busca estar alineado al plan estratégico de la empresa, para de esta forma lograr los objetivos propuestos y crear distintas ventajas para la organización. Por lo que busca inspirar a sus colaboradores dando un significado a sus actividades y haciendo suya la meta por alcanzar, a la vez que los impulsa a desempeñarse mejor fomentando su desarrollo personal.

En conclusión, el liderazgo transformacional tiene un alto valor humano en tanto que parte de la confianza en el ser humano y en su capacidad para dar lo mejor de sí mismo en el contexto profesional.



Innovación organizativa en las pequeñas y medianas empresas

Nathaly Landazury Montenegro

Jorge Luis Chigo Gastelum

En el entorno actual, las empresas buscan transformarse o ajustarse a los escenarios que el mercado les proporciona, como respuesta a los cambios y las nuevas oportunidades que se presentan de manera incremental o disruptiva, lo que implica un enfoque estructurado de las nuevas prácticas en toda la organización. Se trata de una travesía que requiere tiempo, trabajo de la alta dirección, trabajo en equipo, desarrollo de nuevas ideas, entre otros aspectos, para modificar la manera en que una organización se estructura a sí misma, se relaciona con el mercado y se enfoca en alcanzar los objetivos agregando un valor distintivo y sostenible.

De esta manera, la empresa hoy tiene el desafío de reinventarse para brindar a sus clientes o consumidores mejores experiencias, así como dar respuesta a las demandas, reducir los costos, sistematizar procesos e incrementar los ingresos. Es por esto que las organizaciones buscan ser innovadoras para ofrecer nuevos productos/servicios, ser flexibles para ajustarse a las fluctuaciones del mercado, rápidas para tomar decisiones estratégicas volviéndose competitivas, y eficientes para aprovechar todos los recursos que poseen con el fin de transformar los modelos de negocio y fortalecer las estrategias de crecimiento como una constante.

Frente a esta situación, las empresas buscan introducir la innovación en todas sus actividades, por ello, nacen las siguientes preguntas: ¿Cómo podrán las empresas adaptarse a los cambios constantes del mercado?, ¿Qué herramientas son necesarias para ajustarse a los cambios?, ¿Cuál debería ser la mentalidad de las personas que integran la organización?, y, por último, ¿Cuál sería el enfoque de la innovación que requieren desarrollar de las empresas para lograr mejoras desde adentro hacia afuera?. Responder a cada uno de estos cuestionamientos, podría dirigirnos hacia un enfoque de constante renovación que provoca la exigencia procesos de cambio para la mejora continua de las organizaciones.

ERGUM REFLECTUM

Un espacio para la reflexión científica

Considerando la importancia de la innovación organizativa en las empresas, se comprueba, que la influencia positiva de la innovación organizativa en el desempeño empresarial y aprendizaje organizativo, además, mejora la calidad y eficiencia del trabajo, estimulando la difusión e intercambio de información y conocimientos para incrementar la capacidad de aprendizaje de la empresa, y con ello su competitividad, competencia internas y organización de labores, organización de trabajo y relaciones externas. Además, la literatura sobre la innovación organizativa se centró en tres vertientes: prácticas de negocio, organización del trabajo y relaciones exteriores.

Por su parte, las innovaciones en las prácticas de negocio dejaron ver la importancia que tienen los colaboradores en la organización, considerando sus competencias, conocimientos, polivalencia, disponibilidad para el aprendizaje, entre otros, que repercuten en equipos de trabajo altamente calificado, para potencializar el desempeño de la organización, a través de procesos internos que introduzcan mejoras significativas en la dirección y gestión.

De esta manera, las innovaciones en la organización del trabajo focalizan su interés en incrementar la eficiencia y productividad, a través de la especialización de labores, diferenciación por funciones y profesionalismo, formando equipos interdisciplinarios con flexibilidad funcional e incentivando la participación en el lugar de trabajo, es así como, esta innovación influye de manera positiva en la toma de decisiones y responsabilidades de los colaboradores hacia la empresa.

Finalmente, las relaciones externas como vertiente de innovación organizativa, al igual que las otras vertientes, se enfrentan continuamente a un entorno cambiante y competitivo donde el manejo de la integración de las partes interesadas brinda información del mercado, del entorno, de los clientes, proveedores, tendencias, entre otros, que sirven como recurso para dar respuesta tanto a la impredecibilidad de los mercados como a las oportunidades existentes en la actualidad. Sin embargo, también existen algunas barreras a la hora de implementar innovaciones referentes a esta vertiente, como la falta de información sobre innovaciones que se ajusten al modelo de negocio, difícil acceso a financiamiento, y demás obstáculos, que repercuten en el desempeño de la empresa y su sostenibilidad en el mercado.



Universidad Autónoma de Sinaloa

Dr. Jesús Madueña Molina

Rector

MED. ESP. Gerardo Alapizco Castro

Secretario General

M.C. Salvador Pérez Martínez

Secretario de Administración y Finanzas

Dr. Jorge Milán Carrillo

Secretario Académico Universitario

Dr. Wenseslao Plata Rocha

Vicerrector de Unidad Regional centro norte

Dr. Mario Nieves Soto

Director General Investigación y Posgrado

Facultad de Contaduría y Administración

MC. Víctor Manuel Mizquiz Reyes

Director de la Facultad de Contaduría y Administración

Dra. Nadia Aileen Valdez Acosta

Secretaria Académica

MC. Leobardo Berrelleza Reyes

Secretario Administrativo

Dra. Lidyeth Azucena Sandoval Barraza

Coordinadora General de Investigación y Posgrado FCA

Dr. José Rosario Lara Salazar

Coordinador del Doctorado en Administración Estratégica

Dra. Itzel Alejandra Lara Manjarrez

Coordinadora de la Maestría en Administración Estratégica

MC. Lorenzo Jacobo Godoy

Coordinador de la Maestría en Gestión y Práctica Fiscal

Ing. Carlos Francisco Avendaño Ojeda

Coordinador Administrativo de Posgrado

Las opiniones reflejadas en Ergum Reflectum son responsabilidad exclusiva de los autores.

