



El liderazgo transformacional para impulsar la innovación en las pymes textiles

Susana Sarmiento Paredes¹, Jorge Carro Suárez², Emigdio Larios Gómez^{3*}

¹Facultad De Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma De Tlaxcala, México. Correo Electrónico: Sarmientosusana@yahoo.com.mx, Enlace ORCID: oooo-0003-1714-9066

²Programa Académico De Ingeniería, Universidad Politécnica De Tlaxcala, México. Correo Electrónico: Jorge.Carro@Uptlax.Edu.Mx, Enlace ORCID: oooo-0002-8464-2566

³*Facultad De Administración, Benemérita Universidad Autónoma De Puebla, México. Correo Electrónico: Emigdio.Larios@Correo.Buap.Mx, Enlace ORCID: oooo-0002-3514-1319

¹ Doctorado en Ciencias Administrativas, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México; Universidad Autónoma de Tlaxcala, Académico-Investigador, México, Contacto: sarmientosusana@yahoo.com.mx.

²Doctorado en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla), México; Universidad Politécnica de Tlaxcala, Académico-Investigador, México, jorge.carro@uptlax.edu.mx

³*Doctorado en Ciencias Administrativas, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México; Académico-Investigador, México. emigdio.larios@correo.buap.mx

Citation: Emigdio Larios Gómez et al. (2024). El liderazgo transformacional para impulsar la innovación en las pymes textiles, *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(11) 1327-1333

Doi: 10.53555/kuey.v30i11.9400

ARTICLE INFO**ABSTRACT**

Nowadays, innovation is positioned as a significant axis to boost the development and competitiveness of SMEs, so a leadership style that promotes it is required in the face of the need to face the constant changes in the context experienced by contemporary society. Therefore, the objective of this research was to determine the influence of transformational leadership on innovation, taking as object of study the textile SME of the state of Tlaxcala, Mexico. The methodology consisted of analyzing the characteristics of the transformational leadership of Robbins and Judge, (2013) and the innovation criteria of Samaniego and Schermerhom. For this purpose, a diagnosis was made to measure the perception of the variables. Subsequently, a variance analysis, a Tukey test and a multiple linear regression analysis were performed. The results revealed that inspirational motivation and intellectual stimulation influence in a decisive and significant way the development of innovation. It is concluded that these dimensions must be an inherent part of leadership in the textile SME, with the objective of developing a culture that fosters innovation in an implicit and natural way.

Keywords: Leadership; transformational leadership; innovation; SMEs.

ARTICLE INFO**RESUMEN**

Hoy en día, la innovación se posiciona como un eje significativo para impulsar el desarrollo y la competitividad de las pymes, por lo que se requiere de un estilo de liderazgo que la promueva ante la necesidad de enfrentar los constantes cambios del contexto que experimenta la sociedad contemporánea. Por ello, el objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación, tomando como objeto de estudio a las pymes textiles del estado de Tlaxcala, México. La metodología consistió en analizar las características del liderazgo transformacional de Robbins y Judge, (2013) y los criterios de innovación de Samaniego y Schermerhom. Para tal fin, se realizó un diagnóstico para medir la percepción de las variables. Posteriormente, se realizó un análisis de varianza, una prueba Tukey y un análisis de regresión lineal múltiple. Los resultados revelaron que la motivación inspiradora y la estimulación intelectual influyen de forma determinante y significativa en el desarrollo de innovación. Se concluye que estas dimensiones deben ser parte inherente del liderazgo en las pymes textiles, con el objetivo de desarrollar una cultura que fomente la innovación de forma implícita y natural.

Palabras Claves: Liderazgo; liderazgo transformacional; innovación; pymes.

Introducción

La administración bajo un enfoque tradicionalista, vincula la autoridad con la estructura organizacional y con las relaciones formales. Sin embargo, el uso de la fuerza determinada por el poder y la autoridad formal, no siempre permite generar conductas adecuadas para el cumplimiento de tareas. Por ello, si las empresas carecen de liderazgo, esta situación las limitará para sobrevivir en un contexto con alta incertidumbre, ya que el liderazgo se distingue por influir en el comportamiento de las personas para el logro de metas (Franklin y Krieger, 2011). Hoy en día, las pymes se enfrentan a niveles de exigencia cada vez más altos, por lo que el estilo de liderazgo aplicado por los directivos representa un factor determinante para que interactúen en un entorno cambiante y mantengan su sostenibilidad (García-Solarte, 2015).

Los cambios vertiginosos que ocurren en el contexto demandan a las empresas evolucionar en su sistema de dirección, ya que no es posible que las buenas experiencias que hayan tenido sobre un estilo de dirección, les sirvan como base para siempre (Rebollo-Lozano, 2005). Además, este siglo XXI demanda más líderes que gestores, exige directivos familiarizados con el cambio, que puedan potencializar el talento de los individuos colaborando en equipos de iguales, ya que en las pymes adelantarse al cambio y amoldarse a él es una cuestión de supervivencia, los directivos son los primeros que deben interesarse por el cambio organizacional (Casado, 2000). En las pymes se necesita un liderazgo firme, líderes que desafíen el estatus quo, que diseñen visiones del futuro y que inspiren a los trabajadores para lograrlas; el liderazgo es determinante para entender el comportamiento de los grupos, para dirigirlos hacia el logro de las metas (Robbins y Judge, 2013). Por ello, es necesario incluir el liderazgo como una competencia en las pymes (Martínez-Navarro et al., 2021) y como una estrategia para impulsar una visión orientada a la innovación. De acuerdo con Hincapié-Montoya et al., (2018), el liderazgo es determinante para impulsar el éxito de los programas de mejora continua en las empresas. En este sentido, Leana-Morales y Cuevas-Vargas (2024) destacan que por medio del liderazgo transformacional se puede promover en las pymes una cultura en la que se considere como un eje significativo a la innovación. Las pymes a pesar de su importancia en el desarrollo económico, se encuentran en un estado de confort, y el contexto les demanda desarrollar una filosofía alineada al cambio sistémico. En este mismo sentido, Ali-Qalati et al., (2022) afirman que a nivel mundial las pymes deben trabajar en su sostenibilidad para poder sobrevivir. De acuerdo con Sarmiento-Paredes et al., (2018) los factores: sistema de gestión, habilidades, sistema de medición y tecnologías de la información deben ser ejes estratégicos en la pyme textil, ya que impactarán en su proceso de mejora continua. No obstante, las viejas creencias siguen predominando e influyendo fuertemente en el comportamiento de las empresas objeto de estudio, impactando en un perfil bajo de innovación.

Por ello, en esta investigación se planteó como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación, tomando como objeto de estudio a las pymes textiles del estado de Tlaxcala, México. Como pregunta de investigación ¿Cómo influye el liderazgo transformacional en la innovación de las pymes textiles del estado de Tlaxcala, México? y como hipótesis “el liderazgo transformacional influye en la innovación de las pymes textiles”.

Desarrollo

Marco teórico

El liderazgo se entiende como la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de objetivos, la fuente de esta influencia puede ser formal, como la que proporciona una jerarquía administrativa (Franklin-Fincowsky, 2019; Robbins y Judge, 2017). Considerando que las pymes interactúan en un contexto con mayor incertidumbre y donde impera el cambio como una constante, Franklin-Fincowsky y Krieger (2011) establecen que actualmente, los estilos de liderazgo más apropiados para aplicarse y desarrollarse en el ámbito empresarial, son los siguientes: liderazgo situacional, liderazgo estratégico y liderazgo transformacional.

1. Liderazgo situacional de Paul Hersey y Kenneth Blanchard. Establecen que el éxito del liderazgo depende del comportamiento directivo, y de la preparación y madurez de los colaboradores, así como de su participación y compromiso común, y a partir de ello, definen cuatro estilos de liderazgo: directivo, consultivo, participativo y delegativo. En el directivo se dan instrucciones específicas y se vigila el desempeño; en el consultivo se explican decisiones y se ofrece la oportunidad de aclararlas; en el participativo se comparten ideas y se facilita la toma de decisiones; y en el delegativo se transfiere la responsabilidad de la decisión y su implementación. El estilo de liderazgo a aplicarse depende del grado de preparación de los colaboradores (Robbins y Judge, 2017). Siendo necesario impulsar el liderazgo delegativo, incrementando el nivel de madurez de los colaboradores a través del desarrollo de competencias laborales para hacerle frente a los cambios que demanda el contexto a las empresas. El liderazgo situacional se basa en la interacción de las variables siguientes (Franklin y Krieger, 2011):

- a) Comportamiento hacia la tarea. El grado de conducción que brinda el líder, es decir, las indicaciones, órdenes y directrices necesarias para cumplir las tareas.
- b) Comportamiento de relaciones personales. El apoyo social y emocional que brinda el líder para que los colaboradores se identifiquen con las metas.
- c) La madurez de los colaboradores. El nivel de preparación y madurez que muestran los trabajadores al desempeñar las tareas u objetivos y al asumir responsabilidades.

2. Liderazgo estratégico. Es aquel que, con base en los objetivos estratégicos empresariales, crea una visión y una misión para su contexto, así como los valores y una cultura convenientes para su ambiente interno. El líder estratégico debe ser capaz de desarrollar la visión y preparar su ejecución para el corto, mediano y largo plazo, bajo un enfoque integral. Como etapas del liderazgo estratégico, se pueden considerar las siguientes: desarrollar una visión, establecer el camino más corto para lograrla, hacer los cambios internos y actuar para hacer realidad la visión (Franklin y Krieger, 2011).

3. Liderazgo transformacional. Es aquel cuya meta no es solo el logro de los objetivos institucionales, si no también busca transformar moralmente a los trabajadores, para promover comportamientos que repercutan en mejores niveles de desempeño laboral para la empresa (Rojero-Jiménez, et al., 2019). Un entorno contemporáneo requiere líderes transformacionales que inspiren una visión de futuro y ayuden a los empleados a comprender las necesidades del cambio continuo; estos líderes son agentes de cambio y transformación en las empresas, motivan el cambio, desarrollan la visión respectiva, asumen riesgos, manejan la incertidumbre, confían en sus seguidores, promueven valores, son abiertos al aprendizaje y pueden modificar el comportamiento de sus trabajadores (Franklin y Krieger, 2011; Casado, 2000). En el liderazgo transformacional se distinguen las siguientes características (Robbins y Judge, 2017):

- a) Influencia idealizada. Líder que tiene la capacidad para inspirar y motivar al capital humano a adoptar ciertos valores y comportamientos, actúa como mentor y se convierte en un modelo a seguir.
- b) Motivación inspiradora. Líder que tiene la capacidad de influir, por medio de la inspiración, el entusiasmo y la pasión en los trabajadores para que logren sus objetivos, superen desafíos y mejoren su desempeño, comunicando altas expectativas y fomentando un ambiente de trabajo innovador y productivo.
- c) Estimulación intelectual. Es el líder que tiene la capacidad de impulsar y desarrollar capacidades cognitivas, la creatividad, el análisis crítico, la racionalidad, la solución objetiva de los problemas en sus colaboradores, impactando en su desarrollo tanto personal como profesional.
- d) Consideración individualizada. Es el líder que tiene la capacidad de ofrecer atención personal, comprensión, cuidado personal y asesoría a cada uno de sus colaboradores, tomando en cuenta sus características, objetivos y necesidades individuales.

En la actualidad, es necesario desarrollar un sistema de liderazgo en las pymes como parte de su proceso de gestión de capital humano, ya que permitirá impulsar la pasión por el trabajo y motivar a los colaboradores para que no solo tomen decisiones rutinarias y adaptativas, sino también innovadoras, y para que asuman un comportamiento activo en el desarrollo de sus actividades (Abourokbah et al., 2024; Franklin-Fincowsky y Krieger, 2011). Por ello, en las pymes se deben generar los mecanismos que permitan desarrollar el liderazgo transformacional, como una estrategia para desarrollar una visión prospectiva en las mismas, una actitud proactiva en los colaboradores y donde se considere a la innovación como un eje prioritario en su operacionalidad (Sarmiento-Paredes et al., 2018; Hernández y Rodríguez, 2011).

Ante un contexto globalizado y más competitivo es necesario que las pequeñas y medianas empresas textiles replanteen las bases de su funcionamiento, fomentando una cultura que tenga como un eje significativo a la innovación. De acuerdo con Jones y George (2007, p.28), la innovación se puede definir como "el proceso de crear nuevos y mejores bienes o servicios que los clientes desean, o buscar nuevas formas de producir o proporcionar bienes y servicios". En las pymes textiles se deben generar las condiciones para que se realicen innovaciones sistémicas e integrales, tanto en sus productos, como en sus procesos y en su sistema organizacional. Donde la innovación de productos dará lugar al desarrollo de productos y servicios nuevos o mejores (Schermehorn, 2003), en la innovación de procesos se cambiará la manera de elaborar un bien para aumentar su rentabilidad (Samaniego, 2010) y la innovación organizacional debe conducir a un nuevo sistema organizacional que tenga como ejes una estructura orgánica, la flexibilidad, la adaptabilidad, un aprendizaje continuo, un liderazgo visionario y una cultura de innovación, que sea una mejor opción para lograr sus objetivos y conduzca a una mejora en la utilización y coordinación de los recursos de las empresas (Samaniego, 2010).

Cabe destacar, que Iglesias-Sánchez et al., (2017) identificaron como barreras a la innovación en el ámbito de las pymes: la ausencia de liderazgo; tener una actitud pasiva con respecto a la capacitación; que se tenga una percepción propia de su capacidad, conocimientos, actitudes como limitadas en materia de innovación.

Marco contextual

Las pymes tienen una participación importante en la economía mundial, además de ser incubadora de empresarios y de ser espacios para el desarrollo de innovación; globalmente las pymes representan el 90% de las empresas, generan el 66% de los empleos; en México el 98% de las empresas son pymes, aportan el 72% de los empleos y participan con el 52% del PIB (Fonseca, 2022).

De acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) en México existen 364,826 pymes (de 11 a 250 trabajadores), de las cuales el 0.824 % (3,009) de las pymes se registran en la entidad tlaxcalteca. De las 3,009 pymes el 2.62% (79) corresponden al sector textil, fabricación de insumos textiles y acabados de textiles, y fabricación de productos textiles excepto prendas de vestir (INEGI, 2024).

A pesar de la importancia de estas unidades económicas para la sociedad, se enfrentan a una problemática que se ha vuelto más compleja. En 1990 el periódico el financiero, en la Ciudad de México investigó las causas por las que quiebran las empresas, identificando como factores de fracaso: conflictos familiares (17%), mala administración (16%), ausencia de liderazgo (14%), adaptación al cambio (11%), falta de claridad en el objetivo (10%), falta de capacitación (10%), ausencia de planeación (9%), falta de actualización del empresario (9%) e

ignorancia de la problemática del país (5%) (El Financiero, 1990 citado en Rodríguez- Valencia, 2002). En 1993 Rodríguez- Valencia en la Ciudad de Puebla realizó otra investigación en las pymes, identificando como causas de fracaso: falta de estudios de prevención (29%), falta de experiencia en el ramo (18%), falta de habilidad administrativa (22%) y escasez de personal calificado (14%) (Rodríguez- Valencia, 2002). En el 2021 se identificaron como causas de fracaso de las pymes: falta de liderazgo, querer abarcarlo todo, no darle importancia al trabajo administrativo, no querer innovar, ausencia de una planeación formal, falta de información de sus clientes, mal control de los inventarios, un crecimiento insostenible, carencia de un sistema de información formal y sistemático (Emprendedores, 2021). Asimismo, en el 2023 se identificaron como principales razones por las que fracasan las pymes: falta de liquidez (35%), falta de conocimiento del mercado (34%), mala administración del negocio (29%) y problemas para conseguir financiamiento (25%) (El Economista, 2023).

Metodología

Se realizó una investigación de tipo mixta combinando enfoques cuantitativos y cualitativos mediante un diseño de investigación no experimental y transversal, ya que el estudio se llevó a cabo sin manipular intencionalmente las variables y la recolección de datos se realizó en un solo momento y tiempo específico. Su alcance fue de nivel explicativo debido a que se determinó la influencia de un conjunto de variables predictoras sobre una variable dependiente (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Las variables analizadas fueron liderazgo transformacional e innovación. Con base en la teoría sobre liderazgo transformacional, se analizaron como dimensiones las características de liderazgo de Robbins y Judge, (2013). Para la variable innovación, se consideraron los criterios de innovación de Schermerhorn (2003) y de Samaniego (2010).

Para medir la percepción de las empresas sobre las variables estudiadas se diseñó un instrumento de diagnóstico. La medición de las preguntas se realizó aplicando el método de escalamiento Likert, tomando como base cinco opciones de respuesta con unidades métricas del 1 al 5, en donde el 1 se especificó como nada determinante, 2 poco determinante, 3 indiferente, 4 determinante y 5 muy determinante. El instrumento se validó por juicio de expertos, se invitó a cinco expertos sobre liderazgo transformacional e innovación en el sector industrial; la confiabilidad del instrumento se calculó empleando el índice de Alfa de Cronbach de acuerdo con el criterio de Hernández- Sampieri y Mendoza (2018). Para su aplicación se consideraron a trabajadores que tuvieran por lo menos cinco años de antigüedad en la empresa, tomando como objeto de estudio a las pymes del sector textil ubicadas el Estado de Tlaxcala, México. Con la información recabada se realizó un análisis de varianza ANOVA para determinar la existencia de diferencias significativas en la percepción de las variables. Para identificar estas diferencias, se realizó la prueba Tukey con un grado de significancia del 95%. Con base en este análisis, se calculó un modelo de regresión lineal múltiple para determinar la influencia de las variables predictoras sobre la variable dependiente, sometiendo a un espacio de discusión los resultados obtenidos. Este análisis se realizó utilizando los programas estadísticos Minitab 17® y SPSS Statistics 21®.

Análisis e interpretación de datos

Resultados

Para determinar la población de este estudio, se identificó que en México existen 364,826 pymes, de las cuales el 0.824 % (3,009) se ubican en el Estado de Tlaxcala. De las 3,009 pymes, el 2.62% (79) corresponden al sector textil (INEGI, 2024), mismas que integraron la población de estudio. Sobre el instrumento de medición, éste se conformó de 27 reactivos. En su aplicación, se obtuvo respuesta de 40 empresas, lo que representó el 50.6% de la población objetivo (79), recabando en total 100 instrumentos. Su confiabilidad, con base en el Alfa de Cronbach fue de 0.802, lo cual, representó una confiabilidad aceptable (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

En primera instancia, el análisis de varianza ANOVA identificó la existencia de diferencias significativas en la percepción de las variables de investigación, presentando un valor de $F=8.92$ y una significancia $p<0.05$. Estas diferencias fueron identificadas a través de la prueba Tukey. Los resultados obtenidos se muestran con detalle en la Tabla 1.

Tabla 1. ANOVA y prueba Tukey para la variable liderazgo transformacional.

ANOVA	$F= 8.92$	$p= 0.000$
PRUEBA TUKEY		
DIMENSIONES	NIVEL DETERMINACIÓN*	DE
Influencia idealizada	3.9528 ± 0.1076 a	
Estimulación intelectual	3.8019 ± 0.1076 a	
Consideración individualizada	3.7547 ± 0.1076 a,b	
Motivación inspiradora	3.4566 ± 0.1381 b	

* Los valores con letras iguales no mostraron diferencias significativas ($p<0.05$).

La prueba Tukey permitió identificar la presencia de diferencias significativas ($p<0.05$) entre las medias de las dimensiones del liderazgo transformacional, siendo la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la motivación inspiradora quienes presentaron dichas diferencias. La dimensión consideración individualizada no presentó diferencias.

La dimensión influencia idealizada, representada por la letra a, con una media de 3.95 fue percibida con una tendencia a determinante, ya que se observó que en las microempresas se valora el desempeño de los colaboradores y que la normatividad de las mismas no limita a los trabajadores para innovar en sus actividades. No obstante, es necesario replantear su marco legal para que realmente permita impulsar la innovación en las empresas. También se identificó que los trabajadores consideran que el proceso de innovación en la empresa hace más complejas las actividades que realizan, siendo necesario desarrollar una mentalidad de liderazgo en las microempresas (Lussier y Achua, 2011). Esto permitirá, que los dirigentes desarrollen actitudes y habilidades para influir en el comportamiento de sus trabajadores y vean a la innovación como un camino impostergable para ser competitivos, inspirándolos para que se sientan orgullosos de pertenecer a las mismas, se preocupen por hacer bien su trabajo y de que asuman un comportamiento activo en los procesos de mejora e innovación.

En relación con la dimensión estimulación intelectual representada por la letra a y con una media de 3.80, ésta fue percibida con una tendencia a determinante. En esta dimensión se identificó que en las microempresas se tiene poca tolerancia para que los trabajadores puedan innovar debido a que consideran necesaria la experiencia para poder generar cambios. Asimismo, se percibió que los trabajadores sienten angustia cuando tienen que proponer mejoras en sus procesos, o bien cuando las empresas hacen cambios en su sistema de organización, debido a que consideran que los obliga a estar más pendientes de los procesos que se desarrollan y mejoran en la empresa, ya que consideran que esto también les genera cambios en las actividades que ejecutan; siendo necesario que los directivos incrementen o bien, fortalezcan el nivel de madurez de sus colaboradores, por medio de identificar objetivamente las competencias laborales (conocimientos, habilidades y actitudes) con las que cuenta el personal para fortalecerlas y las nuevas que deben desarrollarse, como una estrategia para que la innovación sea aceptada por los trabajadores y forme parte de la cultura empresarial. Con respecto a la dimensión motivación inspiradora representada por la letra b, con una media de 3.45 y percibida con una tendencia a determinante se identificó que los encuestados consideran importante que las empresas otorguen estímulos (económicos, reconocimientos, ascensos, visitas empresariales, becas para capacitación, entre otros) para promover o impulsar la innovación en las unidades de trabajo. Se identificó una actitud de indiferencia con respecto a si la innovación pone en riesgo su empleo, siendo necesario desarrollar los mecanismos que permitan fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión grupal, además de considerar como muy determinante el generar un clima empresarial que sea saludable y que motive para innovar.

En lo que concierne a la variable predictora consideración individualizada, la cual no presentó diferencias significativas, se identificó que los trabajadores perciben como determinante que se les dé autonomía para desarrollar sus actividades, que se establezca un adecuado sistema de evaluación para medir la innovación en cada unidad de trabajo, se genere un ambiente laboral sano que impulse la innovación y el trabajo colaborativo. Posteriormente, con los datos recabados se realizó un análisis de regresión lineal múltiple, teniendo como variable dependiente la innovación y como variables predictoras las dimensiones del liderazgo transformacional: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Con base en la metodología propuesta, en la Tabla 2 se muestra el resumen del modelo de regresión obtenido.

Tabla 2. Regresión lineal múltiple: resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error estándar de la estimación
x	.658a	.433	.411	.368

a. Variables predictoras: (Constante), Consideración individualizada, influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Análisis de varianza (ANOVA)

Modelo		Suma de cuadrados gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10.425	4	2.606	19.292
	Residuo	13.645	101	.135	.000 ^b
	Total	24.071	105		

a. Variable dependiente: Innovación

b. Variables predictoras: (Constante), Consideración individualizada, influencia idealizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora

Fuente: elaboración propia.

En la tabla 2 se observa el valor de R^2 corregida=0.411, lo que indica que el 41.1% de los resultados de la variable innovación son explicados por las variables predictoras. De la Tabla 3 se identifica que al menos una de las

características del liderazgo transformacional si influye en la innovación de las pymes textiles al presentar un valor de $F=19.29$ y una significancia $p<0.05$ (0.000). Finalmente, en la Tabla 4 se muestran los resultados del modelo de regresión múltiple calculado.

Tabla 4. Modelo de regresión lineal múltiple.

Variable dependiente	Variable predictoría	Coeficiente no estandarizado B	Coeficiente tipificado Beta	t	Sig.
Innovación	Influencia idealizada	0.019	0.018	0.195	0.846
	Motivación inspiradora	0.411	0.386	3.704	0.000
	Estimulación intelectual	0.187	0.235	2.448	0.016
	Consideración individualizada	0.209	0.188	1.993	0.059
	Constante	0.883		1.866	0.065

Fuente: elaboración propia con base en resultados obtenidos por SPSS 21®

En los resultados del modelo de regresión lineal múltiple, se observa que la dimensión del liderazgo transformacional motivación inspiradora influye significativamente en la variable dependiente innovación, al presentar un valor de $p=0.000$ al 1%, teniendo una influencia en el modelo del 38.6% (Coeficiente de Beta=0.386); y la dimensión estimulación intelectual también influye significativamente en la variable dependiente innovación al presentar un valor de $p=0.016$ al 5%, mostrando una influencia en el modelo del 23.5% (Coeficiente de Beta=0.235). Las variables predictoría: influencia idealizada y consideración individualizada, no fueron consideradas significativas al presentar un valor de $p=0.846$ y de $p=0.059$ respectivamente.

Conclusiones y recomendaciones

El desarrollo de esta investigación permitió cumplir con el objetivo establecido de determinar la influencia del liderazgo transformacional en la innovación. Asimismo, la hipótesis planteada se aceptó al ser validada por el análisis de regresión. También los resultados permitieron dar respuesta a la pregunta de investigación, afirmando que el liderazgo transformacional representa una ventaja competitiva en las pymes textiles, siendo importante orientar y concientizar a los empresarios sobre la importancia de desarrollar este estilo de dirección en su personal, como una herramienta que le dará una visión prospectiva, tan necesaria en la actualidad debido a los cambios recurrentes del contexto en el que interactúan.

Cabe destacar, que en las empresas estudiadas la innovación es percibida con una tendencia a indiferente, lo que significa que la innovación no es considerada como una función sustantiva en su proceso de gestión, siendo necesario apoyarlas para que se realmente se integren a procesos de innovación, pero de una manera integral y sistemática, ya que esto les demandará involucrar más activamente a sus colaboradores en estos procesos de cambio, desarrollar competencias laborales relacionadas con la creatividad y la innovación; crear un ambiente laboral en donde impere el trabajo colaborativo, la autodisciplina, el autocontrol y un comportamiento proactivo.

También se identificó que en las pymes prevalece un nivel de innovación bajo, como consecuencia de una actitud pasiva con el cambio sistémico por parte de su personal, siendo necesario formar en sus directivos un sistema de liderazgo transformacional. Porque, a pesar de que, en los resultados de la regresión lineal múltiple, las dimensiones del liderazgo transformacional: motivación inspiradora y estimulación intelectual, son las dimensiones que tienen una mayor influencia en la innovación de las empresas estudiadas, de acuerdo con la teoría, es necesario desarrollar las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional en sus directivos, ya que representarán, en el mediano plazo, una ventaja competitiva para las pymes analizadas.

Referencias

1. Abourokbah, S., Bajaba, S. y Zafar-Yacub, M. (2024). Leading the green wave: How and when green transformational leadership cultivates employee green creativity. *Acta Psychologica*. Volume 250. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104503>
2. Ali-Qalati, S., Zafar, Z., Fan, M., Sánchez-Limón, M.L. y Bilawal-Khaskheli, M. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*. Volume 242, Issue (11). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e11374>
3. Casado, J.M. (2000). El directivo del siglo XXI. México, Editorial Gestión 2000.
4. El Economista, (2023). Tendencias: Empresas. ¿Cuáles son las principales razones por las que fracasan las pymes? <https://www.economista.com.mx/empresas/Cuales-son-las-principales-razones-por-las-que-fracasan-las-pymes-20230512-0043.html>
5. Emprendedores, (2021). 10 causas de fracaso de las pymes. Gestión. <https://emprendedores.es/gestion/fracaso-pymes/>
6. Fonseca, A. (2022). Las prioridades de las pymes ante un entorno incierto. El empresario. EGADE Business School del Tecnológico de Monterrey. El Economista. <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Las-prioridades-de-las-pymes-ante-un-entorno-incierto-20221104-0044.html>

7. Franklin-Fincowsky, E.B. y Krieger, M.J. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México. Editorial PEARSON.
8. Franklin-Fincowsky, E.B.(2019). Introducción a la administración. Evolución, aplicaciones y tendencias. México. Editorial CENGAGE.
9. García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Entramado. Vol. 11, no. 1, <http://dx.doi.org/10.18041/entramado.2015v11n1.21111>
10. Hernández y Rodríguez, S. (2011). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia. México. Editorial McGraw Hill.
11. Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C.P. (2018). "Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta," Ciudad de México: McGraw-Hill.
12. Hincapié-Montoya, S.M.; Zuluaga-Correa, Y.C. y López-Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. Universidad Del Zulia. Revista Venezolana de Gerencia. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775009/>
13. Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENU). <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
14. Jones, G. y J. George, (2007). Administración contemporánea. Cuarta edición, México, McGraw Hill.
15. Leana-Morales, C. y Cuevas-Vargas, H. (2024). Unlocking supply chain agility: Exploring the nexus of transformational leadership and knowledge management. *Procedia Computer Science*. Volume 242. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877050924018489>
16. Lussier, R.N. y Achua, C.F. (2011). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. México. Editorial CENGAGE Learning.
17. Martínez-Navarro, M.L.; Laborín-Álvarez, J.F. y Velázquez-Contreras, L. (2021). El valor predictivo de la permanencia en las Pymes dedicadas a la elaboración de productos de panadería y tortillas en el noroeste de México. Universidad de Guanajuato. Acta Universitaria. DOI: <https://doi.org/10.15174/au.2021.3159>
18. Rebollo-Lozano, J.L. (2005). Diagnóstico de operaciones de las PyMES. México. Editorial Trillas.
19. Robbins, S.P. y Judge, T.A. (2017). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Pearson.
20. Rodríguez-Valencia, J. (2002). Administración de pequeñas y medianas empresas. México. Editorial Thomson.
21. Rojero-Jiménez, R.; Gómez-Romero, J.G.I. y Quintero-Robles, L.M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Universidad ICESI. Revista Estudios Gerenciales. <https://www.redalyc.org/journal/212/21261362003/>
22. Samaniego, A., (2010). Incertidumbre en los proyectos de investigación y desarrollo (I+D). Un estudio de la literatura. Revista Contaduría y Administración. Número 232, Septiembre-Diciembre. [En Línea]. ISSN 0186-1042. México: Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: http://contaduriayadministracionunam.mx/articulos.php?id_sec=2yid_art=197
23. Sarmiento-Paredes, S.; Nava-Mozo, V.; Carro-Suárez, J. y Hernández-Cortés, C. (2018). Estudio comparativo de los factores de innovación en la pequeña y mediana empresa de manufactura textil. Revista Contaduría y Administración. 63 (3). <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00007.pdf>
24. Schermerhorn, J., (2003). Administración. México, editorial LIMUSA.
25. Iglesias-Sánchez, P.P., Jambrino-Maldonado, C. y De las Heras-Pedrosa, C. (2017). La innovación en la pyme: Barreras y facilitadores. *Revista de estudios regionales*. (110). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=75555464004>