

IMPACTO DEL LIDERAZGO ESPIRITUAL EN LA GESTIÓN DE LAS PYME MEXICANAS

RESUMEN

Este trabajo estudia la relación que guarda el nivel de **liderazgo espiritual** con la percepción que tienen los colaboradores de 1089 **PYME** ubicadas en Nuevo León, México en nueve dimensiones que pertenecen al nivel personal y organizacional. Como resultado tenemos la identificación de cómo aquellas organizaciones que mostraron tener niveles de **liderazgo espiritual** considerados altos tienen una mayor incidencia en dimensiones intrínsecas del colaborador, como son: felicidad, autoestima, inteligencia emocional e inteligencia social. Igualmente, a nivel organizacional, inciden de forma positiva en el sentido de pertenencia, la ética organizacional y la realización personal de los colaboradores.

Palabras clave: Liderazgo espiritual, Espiritualidad en las organizaciones, PYME.

INTRODUCCIÓN

Las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) tienen un impacto considerable en el desarrollo de cualquier país. En la mayor parte de los países concentran alrededor del 60% del empleo y contribuyen con el 40% del Producto Interno Bruto (PIB) (Saavedra García, 2014). En América Latina la situación no es diferente, en la mayoría de los países la participación de estas empresas en la generación de puestos de trabajo supera el 50% y en alguno de ellos supera los dos tercios (Cohen & Baralla, 2012). En términos de representatividad, en América Latina y los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es del 99% del total de empresas existentes (Leiva Bonilla, 2013).

Ya sea por su representatividad o por los aportes que tienen en el empleo y la producción de los países, las PYMES son actores muy relevantes del entorno económico mundial y regional. Esto permite establecer que este segmento de empresas tiene un rol preponderante en el desarrollo

económico, social y ambiental a nivel internacional, regional y nacional. Por este motivo organismos internacionales, gobiernos y académicos han estudiado a la PYME desde diferentes perspectivas, todas ellas orientadas a lograr una mayor comprensión de los factores que favorecen en su permanencia en el mediano y largo plazo en el mercado.

El principal interés para estudiar a la PYME en contextos latinoamericanos ha sido el alto índice de mortalidad que presentan. Por ejemplo, en el caso mexicano, solamente el 17.5% sobreviven a sus primeros dos años de operación (Esparza Aguilar, Monroy Aguilar, & Granados Sánchez, 2012). Los estudios sobre la mortalidad han mostrado que uno de los factores de éxito o fracaso de las PYME es el liderazgo de sus dueños. Los estudios muestran como el liderazgo está relacionado con: esquemas gestión y decisiones que se toman al interior de la organización (Kantabutra & Avery, 2003; Malvicino, 2004; Puplampu & Kuada, 2005), clima organizacional (González, Figueroa, & González, 2014), internacionalización y acceso a mercados (Kempster, Cope, & Parry, 2010; Leiva Bonilla, 2013), entre otros.

La mayor parte de este tipo de estudios toma como base estilos de liderazgo que consideran tres dimensiones principalmente: física, emocional e intelectual, sin embargo, son escasos los que consideran el aspecto espiritual (Fry, 2003). El estudio de este liderazgo establece que el líder espiritual tiene un impacto en el colaborador que va más allá del lugar de trabajo, incidiendo en la autopercepción que éste tiene en otras dimensiones de vida. A pesar de la relevancia que este tipo de liderazgo ha adquirido en los últimos años, son escasos los estudios que se han realizado a nivel internacional en las PYME y aún menor el número de trabajos que se han realizado en contextos latinoamericanos, donde la espiritualidad juega un rol importante en el establecimiento del contexto social, cultural e institucional de la sociedad y las organizaciones donde se encuentran (Portales, 2015).

Bajo este interés el presente trabajo busca identificar el impacto que tiene el ejercicio de un liderazgo espiritual en la percepción de los colaboradores de las PYME que se encuentran en el estado de Nuevo León, específicamente en el Área Metropolitana de Monterrey, así como de identificar algunos factores que se encuentran vinculados con este liderazgo para el caso de estas organizaciones.

En aras de lograr con este objetivo el presente documento se encuentra estructurado de la siguiente forma. La primera sección presenta las bases teóricas de la espiritualidad en el lugar de

trabajo y de presentar los principios del liderazgo espiritual. Posteriormente se presenta el contexto de la PYME mexicana y del Área Metropolitana de Monterrey, así como algunas de sus principales características. Estas secciones dan pauta para la presentación de la metodología de estudio seguida y los resultados obtenidos de la investigación. La última sección presenta, a modo de conclusión, una serie de reflexiones que se encuentran vinculadas con el ejercicio y valor del liderazgo de la espiritualidad en la gestión de las PYME.

MARCO TEÓRICO

Liderazgo espiritual en el lugar de trabajo

La espiritualidad en el lugar de trabajo es un área de las ciencias administrativas que está en proceso de consolidación y en una situación emergente (Krahnke, Giacalone, & Jurkiewicz, 2003; Krishnakumar & Neck, 2002; Neal & Biberman, 2004). Este proceso hace que no exista un consenso sobre lo que es la espiritualidad dentro de las organizaciones y cuáles son las dimensiones que lo componen (Heaton, Schmidt-Wilk, & Travis, 2004; Krahnke et al., 2003; Miller & Ewest, 2011).

Los esfuerzos para conceptualizar este fenómeno han dado lugar a dos enfoques diferentes (Hill & Dik, 2012; Steingard, 2005). El primero, llamado tradicional, entiende la espiritualidad en función de la religión, los códigos de conducta y los valores promovidos por ella (Hill & Dik, 2012). En este enfoque cada colaborador encuentra en su religión el significado de su trabajo y de su vida en general, por lo que el conjunto de valores y códigos de conducta puede o no ser compartida con otros miembros de la organización (Hicks, 2003; Lund Dean, Fornaciari, & McGee, 2003). Por lo tanto, la espiritualidad es compartida con una comunidad de fe y no necesariamente con la organización, lo que puede conducir a una división dentro del lugar de trabajo (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

El segundo enfoque se aleja del aspecto religioso y entiende a la espiritualidad del lugar de trabajo como una construcción dinámica que implica un proceso personal e íntimo de autenticidad e integridad del ser humano, el cual produce un sentido de identidad consigo mismo, con los demás y la comunidad que lo rodea (Ashforth & Pratt, 2003; Krishnakumar & Neck, 2002). Teniendo en cuenta este enfoque, la espiritualidad se entiende como el proceso de encontrar sentido a la vida, al mismo tiempo que crea un sentido de fraternidad, solidaridad e identidad con los demás compañeros de trabajo y la sociedad en su conjunto.

Es bajo este segundo enfoque se han centrado la mayor parte de los estudios de la espiritualidad en el lugar de trabajo, dentro de los que se insertan aquellos vinculados con el liderazgo espiritual, pues uno de los principales propósitos del líder es el de motivar a los seguidores a hacer un compromiso como individuos con el fin de lograr un cambio verdadero y duradero en su organización (Kouzes & Posner, 2006). Este propósito da sentido de vida al líder, a través del cual busca mejorar el rendimiento de la organización y procura el desarrollo de sus colaboradores (Sarlak, Javadein, Esfahany, & Veiseh, 2012).

La mayoría de los estilos de liderazgo enfatizan tres dimensiones: física, emocional e intelectual, dejando de lado la dimensión espiritual; sin embargo, el liderazgo espiritual busca lograr el cambio y la transformación en las organizaciones (Fry, 2003; Marques, 2006; Rasouli, Montazeri, Nekouei, & Zahedi, 2013). La relevancia de este tipo de liderazgo en la literatura obedece a la necesidad de encontrar líderes capaces de integrar las cuatro áreas del ser humano -- cuerpo (físico), mente (intelectual, lógica y pensamiento racional), sentimientos (emocional), y espíritu--, para hacer frente a una dinámica organizacional que tome al ser humano como centro de la gestión, a un mercado cambiante y a una sociedad compleja (Moxley, 2000).

De este modo, el liderazgo espiritual puede ser entendido como aquel que motiva e inspira a los colaboradores a través de una visión trascendente y una cultura organizacional basada en valores altruistas para propiciar un desarrollo integral en el colaborador, desde una perspectiva humana, así como equipos de trabajos comprometidos y productivos (Fry & Slocum, 2007; Fry, 2005).

Una de las ventajas del liderazgo espiritual es su capacidad de generar confianza, motivación intrínseca y compromiso de los colaboradores, mismos que son necesarios que existan de forma simultánea para optimizar el rendimiento de la organización y el bienestar humano en las organizaciones (Fry, Vitucci, & Cedillo, 2005). El liderazgo espiritual ayuda a crear congruencia entre la estrategia, los valores y el desarrollo individual de la organización, para alcanzar mayores niveles de productividad y la ventaja competitiva de la empresa (Benefiel, 2005; Dent, Higgins, & Wharff, 2005; Fry et al., 2005; Rasouli et al., 2013).

Este liderazgo ayuda a crear puestos en donde el trabajo busca la mejora del estilo de vida, incidiendo en la mejora de la salud física y el bienestar psicológico de los colaboradores (Burack, 1999), incrementando su compromiso y logrando reducción de pérdidas por accidentes laborales y absentismo (Fry et al., 2005; Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Bajo esta lógica, se puede

suponer que las recompensas de la puesta en práctica del liderazgo espiritual dentro de las organizaciones son el desarrollo y el compromiso de los empleados, así como la mejora del desempeño de la organización en todas sus dimensiones.

Es así como el liderazgo espiritual, desde una perspectiva individual, no solamente busca el desarrollo de los niveles operativos y de desempeño del colaborador al interior del lugar de trabajo, sino que también busca promover un desarrollo en sus otras dimensiones que contemplan aspectos tan íntimos como la felicidad y la autoestima, así como aspectos psicológicos como son la templanza, la inteligencia emocional y social (Portales, 2015). Asimismo, y desde una perspectiva organizacional, permite alinear la estrategia y operación del negocio con los valores y principios de la organización, incrementando la congruencia en la ética organizacional y la realización de los trabajadores, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el respeto por la dignidad humana al interior del lugar de trabajo (Neal & Biberman, 2004; Ngunjiri & Miller, 2013).

Partiendo de estos supuestos la investigación tuvo el interés identificar la incidencia que el liderazgo espiritual tenía en diferentes dimensiones que contemplan el nivel individual y organizacional de los colaboradores de las PYME del estado de Nuevo León, mismas que representan la mayor cantidad de las empresas de esta área y que tienen características particulares.

Aportación de las PYMES a la economía de Nuevo León

El estado de Nuevo León es uno de los estados de México más desarrollados económicamente, al 2014 representó más del 7,3% del PIB del país (INEGI, 2015). Su posicionamiento como ciudad industrial data desde principios del siglo XX, cuando las denominadas “empresas madre” comenzaron su crecimiento a través de una serie de políticas que fomentaban el intercambio comercial y se abastecían de una infraestructura que el resto de los estados carecía, como era el gaseoducto proveniente de Texas, que dotaba de gas natural a las fábricas y a los hogares de la zona (Cerutti, Ortega, & Palacios, 2000). Estos elementos, de la mano con el paternalismo que brindaban estas primeras empresas forjaron la identidad de Nuevo León como una *cultura de trabajo* (Santos Escobedo, 1984).

Este estatus de ciudad industrial y de trabajo se consolidó aún más con la creación de clústeres automotriz, electrodomésticos y productos electrónicos de consumo durante la década de los setenta y ochenta; que lo llevaron a colocarse en el mercado internacional por encima de otros estados colocándolo en la competencia a nivel internacional. Con la apertura comercial creada por el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) en la década de los noventa la economía regiomontana ha comenzado a especializarse en los servicios, el cual para 2015 representó el 35% de la Población Económicamente Activa (PEA) (INEGI, 2015b).

En términos de su aportación a la generación de empleo las PYME aportan más del 38% de la ocupación de la entidad, solamente por debajo de la gran empresa que aporta el 41% y por encima del 21% que aporta las microempresas (Figura 1). Esta situación es una característica diferenciadora de la estructura laboral del país y otros países de la región, en donde la mayor parte del empleo es aportado por la microempresa, en el caso mexicano es el 40% (INEGI, 2017).

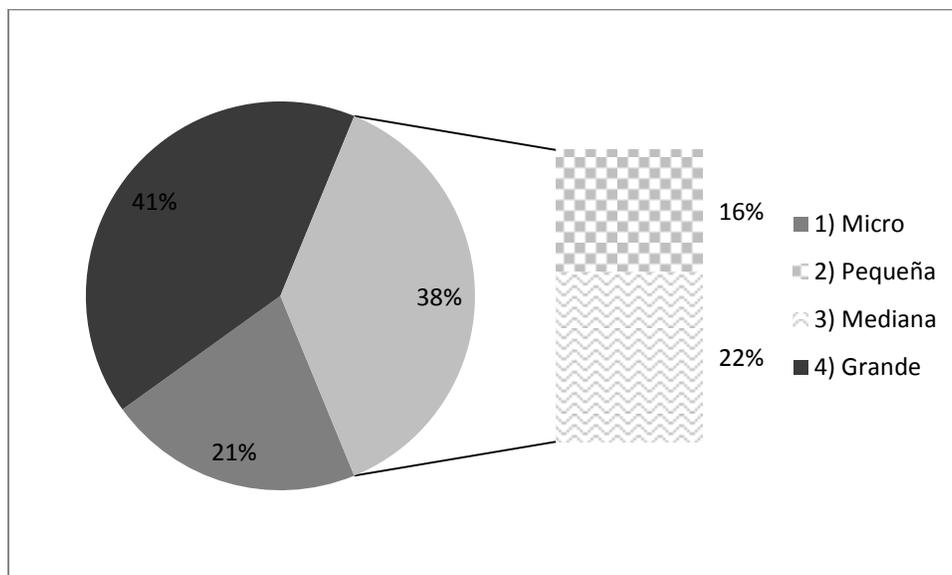


Figura 1. Distribución del empleo en las empresas de Nuevo León según su tamaño

Fuente: Elaboración de los autores con información de INEGI (2017).

A pesar de la relevancia que estas unidades económicas presenta en la dinámica económica de Nuevo León, los estudios sobre ellas han sido escasos (García de la Torre, Portales, & Castillo Corpus, 2014). La mayor parte de estas investigaciones se han centrado en el estudio de su competitividad, así como en la generación y fortalecimiento de las ventajas competitivas que requieren para posicionarse en mercados internacionales. Sin embargo, son pocos los trabajos que

han analizado el estilo de liderazgo de sus dueños y la forma en que éste incide en el desarrollo de sus colaboradores, especialmente desde una perspectiva espiritual.

Una vez que se ha presentado los antecedentes teóricos y contextuales que motivan esta investigación, a continuación, se presenta la metodología que se siguió para atender al objetivo de conocer la forma en que el liderazgo espiritual incide en el nivel personal y organizacional de los colaboradores de las PYME de Nuevo León.

METODOLOGÍA

Dadas las características del fenómeno a estudiar, en donde no existe un trabajo que permita reconocer aquellos aspectos o dimensiones sobre las cuales incide el liderazgo espiritual en los colaboradores de las PYME, se optó por realizar un estudio de tipo exploratorio con un enfoque cuantitativo.

La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario conformado por cuatro secciones. La primera sección contempló la información demográfica de los colaboradores: género, edad, nivel de educación, tiempo laborando en la empresa. La segunda sección incluyó elementos relacionados con las características propias de las empresas y que permiten su clasificación según su tamaño. La tercera sección identificó aquellas dimensiones relacionadas con la percepción del colaborador y que buscan ser incididas por el liderazgo espiritual. La cuarta sección presentó los reactivos vinculados con el nivel de liderazgo espiritual del dueño o líder de la empresa.

En el diseño de los reactivos considerados para las dimensiones de la percepción de los colaboradores se utilizó el instrumento desarrollado por Portales (2015). Dicho instrumento considera nueve dimensiones en la percepción del colaborador (Tabla 1), cinco de ellas a nivel personal (Felicidad, templanza, inteligencia emocional, autoestima e inteligencia social) y cuatro a nivel organizacional (ética personal, respeto por la dignidad humana, realización personal y sentido de pertenencia).

Dimensión	Constructo
Personal	Felicidad
	Templanza
	Inteligencia Emocional

Dimensión	Constructo
	Autoestima
	Inteligencia Social
Organizacional	Ética personal
	Respeto por la dignidad humana
	Realización personal
	Sentido de Pertenencia

Tabla 1. Dimensiones utilizadas para el diseño del instrumento

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Con relación a la medición del liderazgo espiritual se tomó en consideración la propuesta de Fry (2005) que considera como elementos de este tipo de liderazgo: esperanza/fe, visión y amor altruista. La confiabilidad de estos reactivos se validó por medio del Alfa de Cronbach, la cual fue de 0,918.

En la recolección de información solamente se consideraron colaboradores que laboran en empresas pequeñas y medianas. En la definición del tamaño de la muestra se consideró un universo de 509'302 empresas con un criterio de confiabilidad del 95%, un margen de error del 5% y una homogeneidad del 50%, dando un tamaño de muestra de 384. En total se aplicaron 1'089 cuestionarios durante el mes abril del 2015 a empleados de segundo y tercer nivel que laborarán en PYME de Nuevo León, específicamente del Área Metropolitana de Monterrey. El método de muestreo fue no probabilístico y la selección de las empresas fueron bajo criterio de aleatoriedad y la selección de los encuestados fue por conveniencia, es decir, aquellos que decidieran participar de la investigación. Los datos se analizaron mediante el programa SPSS.

La muestra estuvo compuesta por 47% mujeres y 53% hombres, los cuales se clasificaron según su etapa de vida como jóvenes de 18 a 29 años (39%), adultos jóvenes de 30 a 59 años (60%) y adulto mayor de más de 60 años (1%). En el nivel de escolaridad se consideraron tres niveles: básico –estudios de primaria y secundaria (5%) –, medio –estudios de preparatorio y técnica (24%)– y avanzado –estudios de profesional y posgrados (71%)–.

Por otra parte, el 66% de los encuestados trabaja para una pequeña empresa y el resto (34%) para una mediana. En relación al tiempo que llevan laborando para la empresa, se clasificó en junior

quienes tienen hasta 3 años (50%), senior de 4 a 8 años (25%) y experto de más de 8 años de antigüedad (25%).

Una vez que se procesaron los datos en SPSS fue que se realizó un Análisis de Varianza (ANOVA), para identificar si existía alguna incidencia entre los niveles de liderazgo espiritual de los líderes de las PYME y las dimensiones contempladas en el cuestionario y que conformaban el nivel individual y organizacional.

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Incidencia del Liderazgo Espiritual en la percepción de los colaboradores

La definición del nivel de liderazgo espiritual se realizó promediando las respuestas dadas por los colaboradores en relación al estilo de liderazgo que consideraban que tenían los dueños o líderes de la empresa. Estas respuestas se encontraron en una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente de acuerdo y 5 totalmente en desacuerdo. Los niveles de espiritualidad fueron clasificados de la siguiente forma: *alto* los promedio de 1 a 1,99, *medio* de 2,00 a 2,99 y *bajo* de 3,00 a 5,00. Los resultados obtenidos en relación a esta variable se encuentran en la tabla 2.

Tabla 2. Distribución del nivel de liderazgo espiritual

Nivel de liderazgo espiritual	Frecuencia	Porcentaje
Alto	674	61,9%
Medio	373	34,3%
Bajo	35	3,2%
Perdidos	7	0,6%
Total	1089	100,0

Fuente: Elaboración de los autores

La mayor parte de los líderes tienen un nivel de liderazgo espiritual considerado como alto, seguido por el nivel medio y finalmente en el nivel bajo. Estos resultados se encuentran en sintonía con lo identificado por otros estudios en donde el líder de la PYME presenta altos niveles de acuerdo a la percepción de sus colaboradores, motivo por el cual es considerado como un héroe o padre (Kempster et al., 2010).

Para el impacto del nivel de liderazgo espiritual en los ámbitos personal y organizacional, se realizó el análisis de ANOVA con cada una de las dimensiones que las conforman, los resultados se exponen a continuación, comenzando por el nivel personal.

Incidencia del liderazgo espiritual a nivel personal

El nivel personal mide que tan felices se sienten (felicidad), que tan maduros emocionalmente son (inteligencia emocional), que tanto se valoran y se quieren a ellos mismos (autoestima) y que tan sociables y respetuosos son con los demás (inteligencia social). En la tabla 3, se muestran los resultados obtenidos en la prueba de ANOVA de cada uno de los constructos y su dimensión.

Tabla 3. ANOVA para la dimensión personal

Dimensión		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Personal	Inter-grupos	18,471	2	9,235	113,605	,000**
	Intra-grupos	86,171	1060	,081		
	Total	104,641	1062			
Felicidad	Inter-grupos	38,937	2	19,469	81,870	,000**
	Intra-grupos	255,872	1076	,238		
	Total	294,809	1078			
Templanza	Inter-grupos	2,793	2	1,397	7,086	,001**
	Intra-grupos	211,491	1073	,197		
	Total	214,285	1075			
Inteligencia emocional	Inter-grupos	18,485	2	9,229	52,920	,000**
	Intra-grupos	187,473	1075	,174		
	Total	205,931	1077			
Autoestima	Inter-grupos	15,266	2	7,633	28,522	,000**
	Intra-grupos	287,696	1075	,268		
	Total	302,962	1077			
Inteligencia social	Inter-grupos	32,368	2	16,184	74,182	,000**
	Intra-grupos	234,743	1076	,218		
	Total	267,111	1078			

**Significancia al 95%

Fuente: Elaboración de los autores

Como resultado del ANOVA se observa que la varianza para un intervalo de confianza del 95% resultó significativa para todos los constructos, felicidad, templanza, inteligencia emocional, autoestima, inteligencia social y para la dimensión personal; por lo tanto, se puede decir que tener un nivel de liderazgo espiritual sí está relacionado con todas las variables personales.

Por otro lado, podemos observar como los constructos de templanza, autoestima e inteligencia social, puede ser agrupado en dos diferentes subconjuntos (Tabla 4). El primer subconjunto, está definido con la templanza, autoestima e inteligencia social más alta alberga al nivel alto de liderazgo espiritual, esto quiere decir que a mayor liderazgo espiritual, mayor templanza, mayor autoestima y mejor inteligencia social. El segundo subconjunto se conforma por los niveles medio y bajo de liderazgo espiritual, con lo que podemos concluir que a menores niveles de liderazgo espiritual, menores niveles de cada uno de los constructos.

Los constructos de felicidad y autoestima al igual que la dimensión personal, están agrupados en tres diferentes subconjuntos, donde sí se encontró diferencias entre cada uno de los niveles de liderazgo espiritual. Con lo anterior podemos afirmar que a mayor liderazgo espiritual, mayor felicidad, autoestima y en general mayor satisfacción en lo que se refiere a lo personal de los empleados.

Tabla 4. Impacto del liderazgo espiritual en la dimensión personal

Dimensión	Subconjunto	Nivel de Liderazgo Espiritual		
		<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>
Personal	1	1,91		
	2		2,16	
	3			2,36
Felicidad	1	1,60		
	2		1,91	
	3			2,40
Templanza	1	2,36	2,46	
	2		2,46	2,53
Inteligencia emocional	1	2,12		
	2		2,36	
	3			2,56
Autoestima	1	1,87		

Dimensión	Subconjunto	Nivel de Liderazgo Espiritual		
		<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>
	2		2,10	2,22
Inteligencia social	1	1,63		
	2		1,98	2,06

Fuente: Elaboración de los autores

Incidencia del liderazgo espiritual en el nivel organizacional

En lo referente a la dimensión organizacional, esta mide que tanto respetan y aplican los valores de la empresa (ética personal), como se integra y trabaja con sus compañero (respeto por la dignidad humana), que tan satisfechos se sienten con lo que hacen en la empresa (realización personal), y que tanto sienten que son parte importante de la empresa y están comprometidos con ésta (sentido de pertenencia). En la tabla 5, se muestran los resultados obtenidos en la prueba de ANOVA de cada uno de los constructos y su dimensión.

Tabla 5. ANOVA para el nivel organizacional y sus dimensiones

Dimensión		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Organizacional	Inter-grupos	76,995	2	38,497	379,96	,000**
	Intra-grupos	107,603	1061	,101		
	Total	184,598	1063			
Ética organizacional	Inter-grupos	59,775	2	29,887	96,824	,000**
	Intra-grupos	330,592	1071	,309		
	Total	390,366	1073			
Respeto por la dignidad humana	Inter-grupos	43,071	2	21,535	99,386	,000**
	Intra-grupos	232,068	1071	,217		
	Total	275,138	1073			
Realización personal	Inter-grupos	105,192	2	52,596	259,767	,000**

Dimensión		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Sentido de pertenencia	Intra-grupos	218,469	1079	,202		
	Total	323,660	1081			
	Inter-grupos	119,791	2	59,896	269,319	,000**
	Intra-grupos	239,299	1076	,222		
	Total	359,090	1078			

Fuente: Elaboración de los autores

Como resultado del ANOVA se observa que la varianza resultó significativa para todos los constructos, ética personal, respeto por la dignidad humana, realización personal y sentido de pertenencia y por lo tanto, también lo fue para la dimensión organizacional.

Se observa que en todos los constructos y en general la dimensión organizacional, se agruparon en los tres niveles diferentes de liderazgo espiritual (Tabla 6). Bajo este entendido se puede decir que a mayor nivel de liderazgo espiritual, mejor será la ética con la que se conduzcan los empleados, habrá mejor respeto entre todos los compañeros, los empleados se sentirán mayormente realizados en sus trabajos y por supuesto tendrán un mejor sentido de pertenencia.

Tabla 6. Impacto del liderazgo espiritual en el nivel organizacional

Variable	Subconjunto	Nivel de Liderazgo Espiritual		
		<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>
Organizacional	1	1,70		
	2		2,16	
	3			2,76
Ética organizacional	1	1,92		
	2		2,32	
	3			2,84
Respeto por la dignidad humana	1	1,48		
	2		1,83	
	3			2,22
Realización personal	1	1,61		

Variable	Subconjunto	Nivel de Liderazgo Espiritual		
		<i>Alto</i>	<i>Medio</i>	<i>Bajo</i>
Sentido de pertenencia	2		2,12	
	3			2,91
	1	1,81		
	2		2,38	
	3			3,12

Fuente: Elaboración de los autores

Influencia de liderazgo espiritual con otros factores

Otros hallazgos se presentan al conocer la influencia de algunas de las variables demográficas en la percepción del liderazgo espiritual. Para esto, la variable de liderazgo espiritual se manejó como escala con sus valores originales y como variable dependiente de las variables demográficas. En la tabla 7, se muestran los resultados obtenidos en la prueba de ANOVA de cada una de las variables demográficas que resultaron significativas.

Tabla 7. Influencia de las variables demográficas al liderazgo espiritual

Variable		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Genero	Inter-grupos	1,991	1	1,001	7,615	,006**
	Intra-grupos	281,268	1076	,261		
	Total	283,259	1077			
Tamaño de la empresa	Inter-grupos	2,582	1	2,582	10,040	,002**
	Intra-grupos	276,964	1077	,257		
	Total	279,546	1078			
Antigüedad del empleado	Inter-grupos	3,759	2	1,880	7,337	,001**
	Intra-grupos	275,393	1075	,256		
	Total	279,153	1077			

Fuente: Elaboración de los autores

Como resultado del ANOVA se observa que la varianza para un intervalo de confianza del 95% resultó significativa para las variables de género, tamaño de la empresa y antigüedad del empleado. Es interesante observar que los hombres perciben un mayor nivel de liderazgo espiritual en sus jefes, que las mujeres, al igual que los empleados de las empresas medianas, mencionan mayor liderazgo espiritual a las pequeñas. En relación a la antigüedad de los empleados, se encontró que a mayor antigüedad mayor liderazgo espiritual.

CONCLUSIÓN

Existen estudios que demuestran los beneficios que obtienen las empresas cuando el líder desarrolla su espiritualidad, y que la lleve consigo a la empresa. Estos estudios muestran como el llevar la espiritualidad al interior de las organizaciones, trae como resultado comportamientos éticos, satisfacción laboral y compromiso por parte de los empleados, conduciendo a un aumento en la productividad y considerando que una adecuada gestión de la espiritualidad en el lugar de trabajo puede ser vista como una ventaja competitiva (Benefiel, 2005).

Desde esta óptica, el liderazgo espiritual se puede posicionar como una forma de liderazgo a considerar en el siglo XXI, ya que ayuda a mejorar el ambiente de trabajo, genera una visión positiva y optimista sobre el desempeño de la organización, a la par que mejora elementos intrínsecos del ser humano, como es la autoestima, la felicidad y la inteligencia social y emocional de los colaboradores, tal como se presentó en el caso de las PYME estudiadas. Este desarrollo intrínseco e integral del colaborador como ser humano permite que los colaboradores se sientan vinculados con la organización y con su propio desarrollado, ya que la labor que realizan tiene un significado y un sentido de trascendencia (Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Sarlak et al., 2012), favoreciendo a un mejor desempeño y a una mejor percepción del ambiente laboral (Gull & Doh, 2004).

Ante la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las PYME y tomando en consideración la relevancia que el estilo de liderazgo tiene en la permanencia y éxito de la empresa, el ejercicio de un liderazgo espiritual se presenta como una opción para incrementar la autopercepción que tienen los colaboradores, tal como se observó en esta investigación. Este incremento en la autopercepción tiene un impacto mayor que los incentivos tradicionales a los colaboradores – premios, reconocimientos, etc—, pues da significado y sentido que la labor que realizan en la organización, exista o no exista un reconocimiento adicional (Mitroff, 2003).

A nivel organizacional, la investigación muestra la relación del liderazgo espiritual en dimensiones que se encuentran alineados con la filosofía de la propia organización, como es la ética y el respeto por la dignidad humana, mismos que se encuentran relacionados con el sentido de pertenencia hacia la organización y la realización personal del colaborador. Esto evidencia la importancia para los líderes de buscar desarrollar su espiritualidad y poder influir de manera positiva en las organizaciones para generar beneficios que se mantengan en el largo plazo. Bajo este entendimiento es que la gestión de la espiritualidad puede ser entendida como una ventaja competitiva para las PYME, ya que no necesitan de una gran inversión de recursos económicos en su gestión, sino más bien una toma de conciencia de cómo puede ser llevada a cabo.

De este modo se puede concluir que el ejercicio de un liderazgo espiritual coadyuva a que los colaboradores se perciban a sí mismos como seres humanos más desarrollados en diferentes dimensiones y aspectos de tipo individual y organizacional. Este desarrollo favorece al fortalecimiento de su propósito en la vida, al sentido de conexión con otros seres humanos, al desarrollo de relaciones sociales positivas con los compañeros de trabajo y la habilidad de vivir una vida integra (Fry & Slocum, 2007; Mitroff & Denton, 1999; Mitroff, Mitroff, & Denton, 1999). También contribuye a la alineación de los valores y principios organizacionales con el actuar diario de los colaboradores, siempre bajo estándares éticos, mismos que se ejercen al interior y exterior de la organización, haciendo una diferencia positiva en la sociedad.

Finalmente, se ha encontrado en otros estudios que el liderazgo espiritual favorece a la generación de una mayor confianza y tolerancia al interior y exterior de la organización, favoreciendo a la realización de conductas altruistas y al ejercicio de una mejor ciudadanía por parte de los colaboradores (Mohamed, Wisnieski, Askar, & Syed, 2004), por lo que su ejercicio al interior de las PYME y en contextos latinoamericanos cobra una mayor relevancia, tanto por el número de empleos que generan como por la necesidad de generar sociedad más democráticas y justas. Estas investigaciones contribuirán a comprender cuál es la mejor forma de fomentar la espiritualidad en la gestión de las organizaciones, sin la necesidad de visualizarla como un fenómeno aislado y que no contribuye a la competitividad y permanencia en el mercado, tal como se ha manejado hasta la fecha.

REFERENCIAS

- Aragón Sánchez, A., & Rubio Bañón, A. (2005). Factores explicativos del éxito competitivo: el caso de las PyMEs del estado de Veracruz. *Contaduría Y Administración*, 216(Mayo-agosto), 35–69.
- Ashforth, B. A., & Pratt, M. G. (2003). Institutionalized Spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (1st ed., pp. 93–107). New York: M.E. Sharpe.
- Benefiel, M. (2005). The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 723–747.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280–292.
- Campos, M., & Naranjo, E. (2010). *La Competitividad de los Estados Mexicanos 2010*. Monterrey: Escuela de Graduados en Administración Pública (EGAP).
- Cerutti, M., Ortega, I., & Palacios, L. (2000). Empresarios y empresas en el norte de México. Monterrey : del Estado oligárquico a la globalización. *European Review of Latin American and Caribbean Studies*, 69(October), 3–27.
- Cohen, M., & Baralla, G. (2012). *La situación de las PyMEs en América Latina*. Washington.

- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. *The Leadership Quarterly*, *16*(5), 625–653. doi:10.1016/j.leaqua.2005.07.002
- Esparza Aguilar, J. L., Monroy Aguilar, S., & Granados Sánchez, J. L. (2012). La supervivencia de las pequeñas empresas en el sur del estado de Quintana Roo : Una aproximación empírica. *Revista de Economía*, *XXVIII*(77), 115–141.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, *14*, 693–727. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Fry, L. W. (2005). Introduction to *The Leadership Quarterly* special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, *16*(5), 619–622.
- Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2007). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, *37*(1), 86–96. doi:10.1016/j.orgdyn.2007.11.004
- Fry, L. W., Vitucci, S., & Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly*, *16*(5), 835–862.
- García de la Torre, C., Portales, L., & Castillo Corpus, R. (2014). La competitividad de la Pyme en Nuevo León. In M. L. Saavedra García (Ed.), *Hacia la determinación de la competitividad de la Pyme Latinoamericana* (1st ed., pp. 217–255). México, D.F.: Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing.

- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (1st ed., pp. 3–28). New York: M.E. Sharpe.
- González, M. B., Figueroa, E. G., & González, R. C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el Clima Organizacional en Pymes: Caso Catering Gourmet de Durango, México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(2), 45–62.
- Gull, G. A., & Doh, J. (2004). The “transmutation” of the organization: Toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13(2), 128–139.
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62–82. doi:10.1108/09534810410511305
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership* (1st ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hill, P. C., & Dik, B. J. (2012). Toward a science of workplace spirituality. Contributions from the psychology of religion and spirituality. In P. C. Hill & B. J. Dik (Eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality* (1st ed., pp. 1–22). Charlotte: Information Age Publishing.
- INEGI. (2015a). Características principales de las unidades económicas del sector privado y paraestatal que realizaron actividades en 2013, según entidad federativa, municipio, sector,

subsector de actividad y tamaño de la unidad económica. Retrieved June 10, 2015, from <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/default.aspx>

INEGI. (2015b). *Censo Económico 2014. Resultados definitivos*. Aguascalientes. Retrieved from http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/ce/ce2014/doc/presentacion/pprd_ce2014.pdf

INEGI. (2017). Encuesta Nacional sobre Productividad y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ENAPROCE). Retrieved December 20, 2017, from <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/establecimientos/otras/enaproc/default.aspx>

Kantabutra, S., & Avery, G. (2003). Enhancing SME performance through vision-based leadership: An empirical study. *Presentation at the 16 Th Annual Conference of ...*. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.201.4686&rep=rep1&type=pdf>

Kempster, S., Cope, J., & Parry, K. (2010). *Dimensions of distributed leadership in the SME context* (No. 10-01). Glasgow.

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *The leadership challenge* (3rd ed., Vol. 3). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.

Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, *16*(4), 396–405. doi:10.1108/09534810310484154

Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, *17*(3), 153–164.

doi:10.1108/02683940210423060

Leiva Bonilla, J. C. (2013). La internacionalización de las PYMES en Costa Rica. *Revista Integración & Comercio*, *37*(17), 41–54.

Lund Dean, K., Fornaciari, C. J., & McGee, J. J. (2003). Research in spirituality, religion, and work: Walking the line between relevance and legitimacy. *Journal of Organizational Change Management*, *16*(4), 378–395. doi:10.1108/09534810310484145

Malvicino, S. (2004). liderazgo estratégico, cultura organizacional y el cambio en las pymes.

Retrieved from

https://scholar.google.com.mx/scholar?q=liderazgo+en+PYME&btnG=&hl=en&as_sdt=0%2C5#9

Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*, *25*(9), 884–895. Retrieved from 10.1108/02621710610692089

Miller, D. W., & Ewest, T. (2011). The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. In *Academy of Management Procedures 2011* (pp. 1–40). San Antonio: Academy of Management.

Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization. Spirituality, Management and Organization*, *10*(2), 375–382.

- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83–92.
- Mitroff, I. I., Mitroff, I., & Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace* (Vol. 140). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mohamed, A. A., Wisnieski, J., Askar, M., & Syed, I. (2004). Towards a theory of spirituality in the workplace. *Competitiveness Review*, 14(1&2), 102–107.
- Moxley, R. S. (2000). *Leadership and spirit: Breathing new vitality and energy into individuals and organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Neal, J., & Biberian, J. (2004). Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 7–10.
doi:10.1108/09534810410511260
- Ngunjiri, F. W., & Miller, D. W. (2013). Leadership Views on Corporate Chaplains: Business, Socio-Cultural, and Spiritual Justifications. In *Academy of Management Procedures 2013* (pp. 1–39). Lake Buena Vista: Academy of Management
- Palacios, L., & Fouquet, A. (2010). El pensamiento empresarial regiomontano: cambio generacionales y permanencias culturales. In L. Palacios (Ed.), *Cuando México enfrenta la Globalización. Permanencias y cambios en el Área Metropolitana de Monterrey* (1a ed., pp. 393–414). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León en coedición con El Colegio de la Frontera Norte, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, la

Universidad de Monterrey, la Normal Miguel F. Martínez y el Centro de Estudios Mexicanos y Centroameric.

Portales, L. (2015). El poder de las palabras: El impacto de los capellanes de Tyson de México en sus trabajadores. *Estudios Gerenciales*.

Puplampu, B., & Kuada, J. (2005). Skills, structure and leadership: critical variables in SME internationalization. *Internationalisation and Enterprise* Retrieved from <https://books.google.com.mx/books?hl=en&lr=&id=jnVSa5esRyYC&oi=fnd&pg=PA129&dq=leadership+in+SME&ots=aehSp42W2u&sig=i8j3Ad4AQpjXUfH5CV04FAcySts>

Rasouli, N., Montazeri, M., Nekouei, M. H., & Zahedi, H. (2013). Investigating the Relationship Between Spiritual Leadership and Employees Psychological Empowerment in Khozestan Utility. *International Business Management*, 7(2), 55–64.

Saavedra García, M. L. (2014). Introducción. In M. L. Saavedra García (Ed.), *Hacia la determinación de la competitividad de la Pyme Latinoamericana* (1st ed., pp. 15–46). México, D.F.: Publicaciones Empresariales UNAM. FCA Publishing.

Santos Escobedo, M. L. (1984). *Historia de Nuevo León* (1st ed.). Monterrey: Gobierno del Estado de Nuevo León, Secretaría de Educación y Cultura.

Sarlak, M. A., Javadein, S. R. S., Esfahany, A. N., & Veisheh, S. M. (2012). Investigating the Role of Spirituality, Resurrection and Transformational Leadership on the Spiritual Organization. *International Business Research*, 5(12), p143.

Steingard, D. S. (2005). Spiritually-Informed Management Theory: Toward Profound Possibilities for Inquiry and Transformation. *Journal of Management Inquiry*, 14(3), 227–241. doi:10.1177/1056492605276841