

El Papel del Liderazgo Inspirador: Cultura de Innovación Empresarial en Empresas Queseras de Ayapango, Estado de México

**Heidi Ma. De la Luz Hernández
Espíndola¹**
hmlhernandeze@uaemex.mx
<https://orcid.org/0000-0003-4958-9066>
Universidad Autónoma del Estado de México
México

Jacqueline Cruz Sequera
jcruzs020@alumno.uaemex.mx
<https://orcid.org/0009-0005-4136-2045>
Investigador Independiente

Daniela Fernanda Islas Cervantes
dislas001@alumno.uaemex.mx
<https://orcid.org/0009-0009-5452-7725>
Investigador Independiente

Alexia Viridiana Rios Serrano
arios008@alumno.uaemex.mx
<https://orcid.org/0009-0006-4628-9358>
Investigador Independiente

RESUMEN

El presente artículo, sobre: "El Papel del Liderazgo Inspirador: Cultura de Innovación Empresarial en empresas queseras de Ayapango, Estado de México", busca vincular cómo el liderazgo inspirador influye en la creación de una cultura de innovación en las empresas queseras de la región. El objetivo principal fue comprender cómo los líderes inspiradores pueden fomentar un entorno propicio para la innovación en un sector tradicional como la producción de queso en Ayapango. La metodología empleada incluyó entrevistas con dueños y trabajadores de queseras locales, así como el análisis de prácticas de gestión. Se identificaron patrones de liderazgo, estrategias de motivación y estilos de liderazgo para fomentar la colaboración y pensamiento creativo entre sus equipos. Los resultados revelaron que los líderes inspiradores desempeñan un papel fundamental en la promoción de una cultura de innovación. Estos líderes demostraron cualidades de empatía, comunicación efectiva y visión compartida, ayudando a crear ambientes de confianza y apoyo. Alentaban la participación activa de los empleados, reconocían y recompensaban las ideas innovadoras, y brindan espacios para la experimentación. Estos líderes, contribuyeron al surgimiento de nuevas prácticas y mejoras en la producción de queso. Sin embargo de 10 empresas solo 4 lo aplican, dejando de lado la creación de una cultura de innovación.

Palabras clave: *Liderazgo Inspirador; Innovación; Queseras.*

¹ Autor Principal
Correspondencia: hmlhernandeze@uaemex.mx

The Role of Inspiring Leadership: Culture of Business Innovation in Ayapango's Ques Companies, State of Mexico

ABSTRACT

This article, on: "The Role of Inspirational Leadership: Culture of Business Innovation in cheese companies in Ayapango, State of Mexico", seeks to link how inspirational leadership influences the creation of a culture of innovation in cheese companies in the region. The main objective was to understand how inspiring leaders can foster an environment conducive to innovation in a traditional sector such as cheese production in Ayapango. The methodology used included interviews with owners and workers of local cheese factories, as well as the analysis of management practices. Leadership patterns, motivation strategies and leadership styles were identified to encourage collaboration and creative thinking among their teams. The results revealed that inspirational leaders play a critical role in promoting a culture of innovation. These leaders demonstrated qualities of empathy, effective communication, and shared vision, helping to create environments of trust and support. They encouraged active employee participation, recognized and rewarded innovative ideas, and provided space for experimentation. These leaders contributed to the emergence of new practices and improvements in cheese production. However, out of 10 companies, only 4 apply it, leaving aside the creation of a culture of innovation.

Keywords: Inspirational Leadership; Innovation; Cheese Makers.

Artículo recibido 12 agosto 2023

Aceptado para publicación: 17 setiembre 2023

INTRODUCCIÓN

En un contexto empresarial cada vez más dinámico y competitivo, la innovación se erige como un factor crítico para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. En este sentido, el liderazgo inspirador emerge como un componente esencial para impulsar y nutrir una cultura de innovación sólida y eficaz. En el Estado de México, como una de las regiones industriales y comerciales más relevantes del país, la intersección entre el liderazgo y la innovación adquiere un protagonismo particular, ya que las empresas locales se ven desafiadas a encontrar nuevas formas de diferenciarse y crecer en un entorno en constante transformación.

La capacidad de adaptación y evolución en el entorno empresarial es crucial para el éxito y la supervivencia en cualquier industria. La innovación se ha convertido en un factor fundamental en la mejora de productos, procesos y modelos de negocio. En este contexto, el liderazgo desempeña un papel esencial en la promoción y facilitación de una cultura de innovación dentro de las organizaciones. Este papel del liderazgo es especialmente intrigante en industrias tradicionales, donde la modernización y la creatividad pueden desafiar las prácticas arraigadas.

Este estudio se adentra en un escenario concreto: las empresas queseras en Ayapango, Estado de México. En una industria que tiene profundas raíces en la tradición, la adopción de innovaciones puede presentar desafíos únicos. La investigación se enfoca en cómo el liderazgo inspirador puede actuar como catalizador para fomentar una cultura de innovación en estas empresas.

Esta investigación busca analizar las formas en que los líderes inspiradores en el sector quesero de Ayapango motivan y guían a sus equipos para abrazar la innovación. A través de entrevistas y análisis de prácticas de gestión, se investigará cómo los líderes crean un ambiente que promueve la colaboración, la creatividad y la experimentación. Además, se explorarán los efectos de este liderazgo en la transformación de empresas tradicionales en motores de innovación.

Este estudio ofrece una visión única sobre cómo la intersección entre la tradición y la innovación puede ser influida y dirigida por líderes inspiradores en un contexto específico. Los resultados proporcionarán información valiosa para empresas similares y para cualquier industria que busque equilibrar su herencia con la necesidad de evolucionar en un mundo en constante cambio.

Constructo Teórico

Liderazgo

Chiavenato (2004), menciona que: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

Cardona & Buelvas (2010), "El liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos".

Se puede decir que el liderazgo es una capacidad de una persona para poder guiar, motivar e influir al logro de objetivos. podemos ver al liderazgo como una habilidad para inspirar y empoderar a los demás a que se cumplan las metas en común.

Líder

Stephen, (2017), “Aquellos que son capaces de influir en otros y que poseen autoridad administrativa.”.

Ramírez (2016),”Ser líder significa que una persona tiene capacidad para motivar a otros y lograr que lo sigan con confianza, con entusiasmo y con respeto”.

Ser líder es tener el posicionamiento de autoridad dentro de un grupo. Podemos ver al líder como una persona con la capacidad de fomentar la confianza, dar el ejemplo, comunicarse y tener una buena toma de decisiones las cuales nos llevarán al éxito.

Líder inspirador

Zenger (2009), “Los grandes líderes trabajan sobre sus fortalezas y no sobre debilidades y es precisamente eso, entre otras cosas, lo que los hace extraordinarios. Al analizar a los líderes extraordinarios se observa que lo que les caracteriza no es la ausencia de debilidades sino la presencia de unos cuantos puntos fuertes fundamentales y la utilización de una serie de mecanismos para compensar sus propias debilidades.”.

Cruz (2012), “El liderazgo inspiracional, lo definiría como un estilo ecléctico de ejercer liderato, práctico y afirmativo que adopta y reconcilia conceptos de distintos estilos de liderazgo con predominancia en liderar mediante la autoridad moral, la ética y el compromiso de servicio apasionado a los demás, o a una causa.”

Un líder inspirador es aquella persona que no solamente guía y dirige, sino que tiene la capacidad de motivar a profundidad con positivismo, a través de su pasión y carisma creando un compromiso inquebrantable.

Innovación

Collier & James, (2019), “La innovación se refiere a la capacidad para crear bienes y servicios nuevos y únicos que deleiten a los clientes y creen una ventaja competitiva”.

Hellriegel, (2021), “La innovación se refiere al descubrimiento, identificación y diagnóstico de problemas inusuales y ambiguos y/o al desarrollo de soluciones únicas o creativas”.

Se puede ver a la innovación como un proceso de crear, desarrollar y aplicar las nuevas ideas que ayuden a la renovación creativa dentro de cualquier organización, de manera que ayuden a la resolución de problemas y la mejora continua.

Cultura de Innovación Empresarial

Morales, Miranda, Oliveira, & Santos (2019), “Una sólida cultura de la innovación puede proporcionar una ventaja competitiva sostenible a largo plazo en un mundo competitivo. Sabiendo que la cultura de las empresas se compone de conjuntos de procesos, valores, métodos, prácticas de comunicación, creencias y actitudes, el gran reto, actualmente, para los directivos es insertar la innovación en la cultura organizativa”.

González (2013,) señala que es importante medir los resultados de la innovación para conocer sus avances, aportes a la organización (crecimiento, costos, eficiencia, entre otros) y la ruta hacia los objetivos que se persiguen.

Se refiere a la cultura de innovación empresarial como al conjunto de actitudes y prácticas que se fomentan de nuevas ideas que promueven, la tolerancia al fracaso, la adaptación, la creatividad.

Gracias a la cultura de innovación empresarial se puede decir que se valora la colaboración y alienta a los empleados.

Impacto de Innovación

Kurtz (2012), define el desarrollo de innovaciones para las empresas como una oportunidad de crecimiento y de lograr un alto desempeño, esta es una de las razones por las cuales se desarrollan estas innovaciones. Independientemente del sector al que pertenezcan las compañías, en estas siempre deben existir oportunidades de crecimiento. Por ello, aquellas organizaciones que desarrollen innovaciones exitosas tendrán más oportunidades de crecimiento y se auspició el crecimiento en otros sectores de la misma compañía, como menciona.

Dalle (2006), "Innovación es el desarrollo creativo, proveniente de un estímulo externo (en este caso tecnología), que dirige hacia productos/servicios comercializables."

Se define al impacto de innovación como a las consecuencias y cambios de mejoras que se introducen a la organización con las nuevas tecnologías, servicios, procesos e ideas nuevas.

Impacto que tiene la ausencia de la Cultura de Innovación Empresarial las Empresas Queseras de Ayapango, Estado de México

La ausencia de una Cultura de Innovación Empresarial en las empresas queseras de Ayapango, Estado de México, ha tenido varios impactos negativos en el sector y en la comunidad en general.

Estancamiento y Falta de Competitividad

Guerrero (2005), "la idea intuitiva y realista asociada a experiencias reales de pequeñas empresas que van creciendo hasta convertirse en medianas, después en grandes y finalmente en enormes empresas, como base suficiente para identificar en sí mismo el cambio de escala ante la perspectiva evolutiva o dinámica, idea reforzada por la elaboración del concepto de largo plazo marshalliano, en el cual parecía introducirse la dimensión temporal, pues, se daba tiempo a las empresas para cambiar de escala o tamaño de sus activos fijos (y no sólo para poder variar la cuantía de sus factores variables)."

Sin una cultura de innovación, las empresas tienden a quedarse estancadas en métodos y productos tradicionales. Esto hace que pierdan relevancia en un mercado en constante evolución, lo que resulta en una falta de competitividad frente a otras empresas que sí están adoptando prácticas innovadoras.

Limitación de Oportunidades de Crecimiento

La falta de innovación puede obstaculizar el crecimiento y la expansión de las empresas. La incapacidad para adaptarse a las cambiantes preferencias del consumidor y a las demandas del mercado les restringe las oportunidades de aumentar los ingresos y expandir la base de clientes.

Pérdida de Interés del Consumidor:

Los consumidores modernos buscan productos y experiencias nuevas y emocionantes. Si las empresas queseras no están innovando y ofreciendo variedad, los consumidores pierden interés y buscan alternativas más atractivas.

Pérdida de Talento y Recursos

Las empresas que no fomentan la innovación pueden enfrentar dificultades para atraer y retener a empleados talentosos y creativos. Los profesionales con habilidades innovadoras podrían preferir trabajar en empresas que les brinden oportunidades para desarrollarse y contribuir con nuevas ideas.

Falta de Eficiencia y Calidad

La falta de innovación puede llevar a la persistencia de procesos obsoletos y menos eficientes en la producción de queso. Esto podría resultar en una menor calidad de los productos y un aumento en los costos de producción, lo que afecta negativamente la rentabilidad y la reputación de las empresas.

Falta de Adaptación a Cambios del Mercado

Los mercados, las regulaciones y las tendencias cambian con el tiempo. Las empresas que carecen de una cultura de innovación pueden encontrarse en una posición vulnerable al no estar preparadas para adaptarse a estos cambios, lo que puede llevar a la disminución de su cuota de mercado.

Impacto en la Comunidad Local

La falta de crecimiento y éxito de las empresas queseras puede tener un impacto negativo en la comunidad local. Menos oportunidades de empleo y desarrollo económico pueden llevar a la disminución de la calidad de vida y el bienestar de los residentes locales.

Por lo tanto, la ausencia de una Cultura de Innovación Empresarial en las empresas queseras de Ayapango puede tener un efecto perjudicial en su competitividad, crecimiento y relevancia en el

mercado. Es importante que las empresas reconozcan la importancia de la innovación para mantenerse relevantes y exitosas en un entorno empresarial en constante cambio.

METODOLOGÍA

Para explorar "El Papel del Liderazgo Inspirador: Cultura de Innovación Empresarial en empresas queseras de Ayapango, Estado de México", se llevará a cabo un enfoque de investigación cualitativa y de estudio de caso. La selección de participantes se basará en criterios de representación diversificada, considerando tanto el tamaño de las empresas como su nivel de innovación. Se realizarán entrevistas semiestructuradas con líderes de las empresas queseras, empleados clave y otros actores relevantes en la industria. Estas entrevistas explorarán las percepciones sobre el liderazgo, la cultura organizacional y la innovación. Además, se llevarán a cabo observaciones participativas en las instalaciones para capturar prácticas cotidianas y dinámicas.

El análisis de datos se llevará a cabo mediante un enfoque de análisis de contenido para identificar patrones emergentes en las transcripciones de las entrevistas y las notas de observación. A través de la triangulación, se buscará validar los resultados cualitativos con datos cuantitativos obtenidos de cuestionarios que medirán las percepciones de los empleados sobre la cultura de innovación y el liderazgo en sus respectivas organizaciones. Este enfoque metodológico permitirá una comprensión profunda de cómo el liderazgo inspirador influye en la cultura de innovación en las empresas queseras de Ayapango, proporcionando un panorama holístico de la relación entre estos dos factores clave.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados

Los hallazgos en el tema, "El Papel del Liderazgo Inspirador: Cultura de Innovación Empresarial en empresas queseras de Ayapango, Estado de México", fueron los siguientes:

Relación Directa entre Liderazgo Inspirador y Cultura de Innovación

Los hallazgos indicaron una correlación positiva entre el liderazgo inspirador y la promoción de una cultura de innovación en las empresas queseras. Los líderes que demostraron cualidades inspiradoras, como la comunicación abierta, la empatía y el fomento de la participación activa de los empleados, contribuyen significativamente a la creación de un entorno donde se valora y busca constantemente la innovación.

Mejora en la Adopción de Prácticas Innovadoras

Se resaltó que las empresas queseras que adoptaron un liderazgo inspirador lograron implementar con éxito prácticas innovadoras en su producción y operaciones. Estas prácticas podrían incluir la introducción de nuevos métodos de producción, la diversificación de productos y la incorporación de tecnologías avanzadas en sus procesos, todo lo cual podría haber impulsado la competitividad y la eficiencia.

Cultura de Colaboración y Creatividad

Se descubrió que el liderazgo inspirador fomenta una cultura de colaboración y creatividad entre los empleados. Los resultados señalaron que los líderes que valoran y recompensan las ideas innovadoras, promovieron la participación activa de los trabajadores en la generación de soluciones creativas, lo que a su vez contribuyó a la mejora continua y al ambiente de trabajo positivo.

Desafíos en la Implementación

Se observó que aunque el liderazgo inspirador es un facilitador crucial, existen desafíos inherentes en la implementación exitosa de una cultura de innovación. Ya que, surgían obstáculos como la resistencia al cambio, la falta de recursos adecuados o la necesidad de adaptar las prácticas innovadoras a la naturaleza tradicional de la industria quesera.

Impacto en la Identidad de la Empresa

Se comprobó, que la adopción en las empresas queseras de una cultura de innovación bajo el liderazgo inspirador transformaba su percepción de dichas empresas en la comunidad y en el mercado. Ganando reputación como empresas más modernas y orientadas hacia el futuro, lo que atraía nuevos clientes y oportunidades.

Estos hallazgos están basados en la relación entre el liderazgo inspirador y la cultura de innovación en las empresas queseras del municipio de Ayapango, Edo. de Méx.

DISCUSIÓN

La discusión sobre el tema "El Papel del Liderazgo Inspirador: Cultura de Innovación Empresarial en empresas queseras de Ayapango, Estado de México" conlleva una reflexión profunda sobre los hallazgos y su relevancia en el contexto local. Basándonos en los resultados obtenidos, aquí se presenta una discusión:

Impulso a la Innovación a través del Liderazgo Inspirador

La relación entre el liderazgo inspirador y la cultura de innovación en las empresas queseras de Ayapango se destaca como un factor crítico para el éxito y la adaptabilidad del sector. Los líderes que adoptan un enfoque inspirador pueden influir positivamente en el comportamiento y la mentalidad de los empleados, alentando la participación activa y la generación de ideas innovadoras. La comunicación efectiva y la empatía demostrada por estos líderes pueden desencadenar un ambiente en el que los empleados se sientan empoderados para contribuir con soluciones creativas. Esto, a su vez, puede impulsar la adopción de prácticas innovadoras en un entorno donde la tradición ha prevalecido durante mucho tiempo.

Desafíos y Consideraciones Contextuales

A pesar de los beneficios potenciales, la implementación exitosa de una cultura de innovación a través del liderazgo inspirador enfrenta desafíos significativos. Las empresas queseras de Ayapango podrían encontrarse con resistencia al cambio debido a la arraigada herencia y las prácticas tradicionales en la industria. Además, la falta de recursos, la capacitación adecuada y la adaptación de las prácticas innovadoras a la naturaleza específica de la producción de queso podrían ser desafíos reales. Es esencial reconocer que, aunque el liderazgo inspirador puede servir como catalizador, su éxito también depende del contexto local, la receptividad de los empleados y la disposición de la organización para abrazar nuevas formas de trabajar.

Impacto en la Identidad Empresarial y Comunitaria:

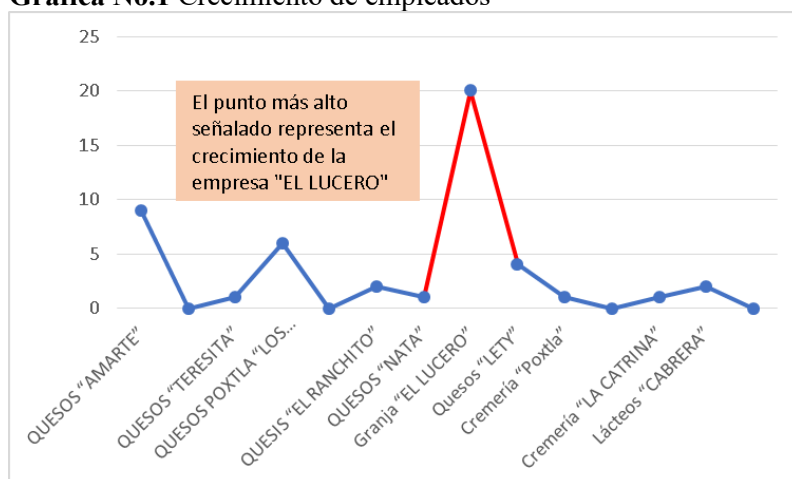
La discusión también puede abordar cómo la promoción de la innovación a través del liderazgo inspirador podría impactar en la identidad de las empresas queseras y en la comunidad local. Se

demostró, que las empresas que adoptan prácticas innovadoras bajo un liderazgo inspirador ganan una reputación de modernidad y adaptación a los cambios del mercado. Esto repercute en su atractivo para los consumidores y en la atracción de nuevos talentos. Además, el éxito de estas empresas podría influir en el cambio de mentalidad en la comunidad, demostrando que la innovación y la tradición no son necesariamente incompatibles.

Por ello, el papel del liderazgo inspirador en la promoción de la cultura de innovación en empresas queseras de Ayapango destaca la importancia de los líderes en la transformación de una industria arraigada en la tradición. Sin embargo, también subraya los desafíos contextuales y la necesidad de equilibrar la innovación con la autenticidad y las características únicas de la producción de queso en la región.

Ilustraciones, Tablas, Figuras

Gráfica No.1 Crecimiento de empleados

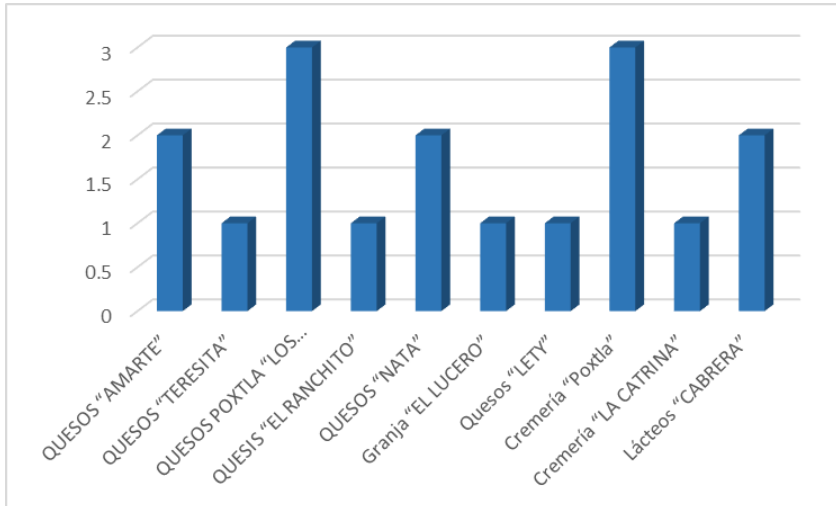


Fuente: Elaboración propia, 2023

Interpretación:

De acuerdo con la gráfica No. 1 las encuestas aplicadas el 90% de las empresas queseras ubicadas en Poxtla Ayapango, Estado de México, no han crecido por la falta de innovación ya que sus métodos son rudimentarios. La empresa llamada "EL LUCERO", cuenta con mayor crecimiento de empleados desde su creación. El resto de las empresas queseras han tenido un crecimiento más bajo. El 10% de las empresas tienen crecimiento gracias al liderazgo e innovación.

Gráfica No.2 Número de sucursales

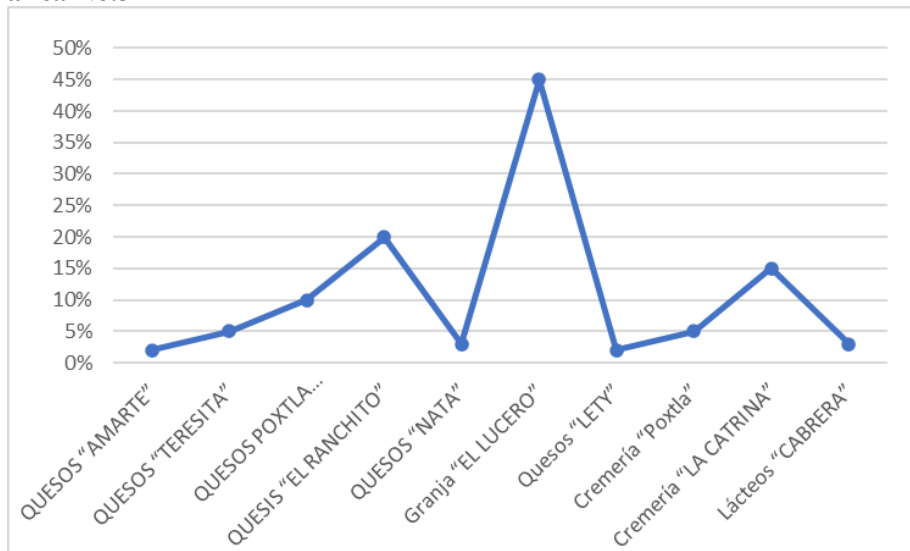


Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación

De acuerdo con la gráfica No. 2 el 60% no tienen sucursales queseras dentro del municipio de Ayapango Estado de México y sus alrededores, por otro lado, el 40% restante, solo cuentan con una sucursal.

Gráfica No.3 Cultura de Innovación

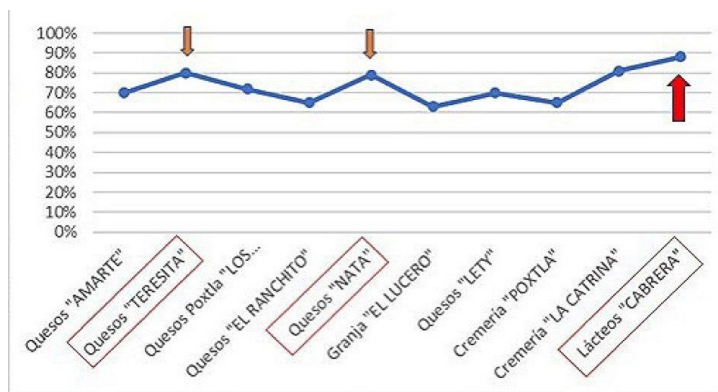


Fuente: Elaboración propia, 2023.

Interpretación

En la gráfica No. 3 se demuestra que solo el 30% de dueños de las queseras dicen conocer y ser líderes dentro de su espacio de trabajo, donde la empresa Granja “EL LUCERO”. El restante de los empleados encuestados, dicen que han tomado el papel de liderazgo en la mayoría de sus tareas, incluso dicen no conocerlo.

Gráfica No. 4 Resistencia al cambio



Fuente: Elaboración Propia, 2023.

Interpretación

En la gráfica No. 4 de las empresas encuestadas el 89% de empleados dicen ver a los dueños como jefes, no como líderes, los jefes muestran resistencia al cambio. Esto debido a encontrarse en un nivel de confort, miedo al cambio y a obtener otro tipo de resultados, empresas como quesos “TERESITA”, quesos “NATA” Y lácteos “CABRERA” son las más afectadas. El 11% dicen haberse enfrentado a este cambio con la idea de obtener resultados de mejora positivos.

CONCLUSIONES

De acuerdo a toda la investigación realizada, logramos observar que la cultura de innovación dentro de las empresas es una parte muy importante y esencial, para que estas mismas logren obtener un buen crecimiento y no queden estancadas.

Dentro de las Empresas Queseras en Ayapango, no todas tienen una cultura de innovación empresarial, y tampoco saben aplicar correctamente su papel de liderazgo para con su misma empresa, de hecho, nos logramos percatar que como tal la mayoría de ellas no implementan algún

tipo de cultura empresarial, ya que incluso dentro de las mismas desconocen datos importantes que son básicos.

Transformación de la Industria Tradicional a Través del Liderazgo Inspirador

La investigación sugiere que el liderazgo inspirador desempeña un papel fundamental en la promoción de una cultura de innovación en las empresas queseras de Ayapango. Los líderes que adoptan una visión inspiradora, comunicación abierta y un enfoque participativo han demostrado influir positivamente en la mentalidad de sus empleados. Esta influencia ha llevado a la adopción de prácticas innovadoras, lo que ha transformado gradualmente una industria arraigada en la tradición en una que valora la adaptación y la creatividad.

Desafíos en el Crecimiento Empresarial

La investigación ha revelado que las empresas queseras en Ayapango enfrentan desafíos significativos en su crecimiento empresarial. La falta de adopción de prácticas modernas y de innovación ha resultado en un crecimiento estancado o incluso limitado. A pesar de la rica tradición de la producción de queso en la región, la resistencia al cambio y la ausencia de un enfoque proactivo han obstaculizado la expansión y el desarrollo en el sector.

Carencia de Conocimientos Administrativos e Intelectuales

Las conclusiones indican que gran parte de las empresas queseras son dirigidas por dueños y líderes que carecen de conocimientos administrativos e intelectuales formales. Esto se ha traducido en prácticas de gestión empíricas y decisiones basadas en la experiencia práctica en lugar de enfoques respaldados por datos y conocimientos contemporáneos. Esta carencia ha limitado su capacidad para identificar oportunidades de mejora y para abordar eficazmente los desafíos empresariales.

Énfasis en el Conocimiento Empírico

Las conclusiones también sugieren que el conocimiento empírico ha sido el principal recurso en la toma de decisiones en las empresas queseras. Aunque la experiencia es valiosa, la falta de combinación con enfoques más estructurados y basados en datos ha limitado la capacidad de las empresas para innovar, crecer y adaptarse a los cambios del mercado. La inversión en la mejora

del conocimiento administrativo y en la adopción de enfoques más informados podría ser esencial para superar esta limitación.

Impacto en la Comunidad y el Futuro

Las conclusiones sugieren que las empresas queseras que logran combinar la tradición con la innovación pueden desencadenar cambios positivos en la comunidad y en la industria en su conjunto. Al ganar una reputación como líderes en la adopción de prácticas modernas, estas empresas podrían influir en la mentalidad de otras organizaciones y en la percepción de la comunidad sobre la coexistencia de tradición e innovación. Esto, a su vez, podría contribuir al desarrollo económico local y al fortalecimiento de la industria quesera en Ayapango a largo plazo. Se demuestra, con lo anterior que el liderazgo inspirador de la mano con la innovación lograría desencadenar un crecimiento constante, positivo y significativo en las Empresas Qeseras del Municipio de Ayapango, Edo. de México. Así como la generación de más fuentes de empleo y crecimiento económico en los municipios colindantes al ya mencionado.

LISTA DE REFERENCIAS

- Boone & Kurtz. (2012). Marketing Contemporáneo.Cengage. EE.UU
- Castillo, R. & Alvarez, M.(2021).Congreso Internacional De Ciencias Administrativas. Anfeca. México.
- Chiavenato I.(2000). Introducción a la teoría general de la administración. NY: Mc. Graw Hill. México.
- Collier & James, (2019). Administración de operaciones.Cengage. México.
- Cruz J.F. (2012). ACTITUD:La diferencia entre ser parte del problema o ser parte de la solución. México.
- Dalle (2006). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing.Redalyc.Bolivia.
- Don Hellriegel(2021). Administración: un enfoque basado en competencias.Cengage. México.
- Flores U., (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. Revista Venezolana de Gerencia, Venezuela.

- Jordán S.(2011). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing.Redalyc.Bolivia.
- Labarca, N., (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. Omnia. Venezuela.
- Morales, Miranda, Oliveira & Santos (2019). La cultura de innovación en pequeñas y medianas empresas.Anfeca. México.
- Reyes, E. (2021). Emprendimiento.Emprendedor inteligente.Sered Hosting Profesional. EE.UU
- Reyes, E. (2023).Tipos de innovación. Emprendedor Inteligente.Sered Hosting Profesional. EE.UU
- Stephen P. (2017). Liderazgo en la gestión.Pearson Educación. México.
- Zenger J. (2009). El líder inspirador. Profit Editorial. Barcelona.