



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1951>

Ciencias económicas y empresariales
Artículo de investigación

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

MiPyme's Leadership: Look at the commercial sector in the city of Jipijapa city

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

Ricardo Jonás Menéndez-Sumba ^I
menendez-ricardo4612@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8040-116X>

Mariana Brigitte Mero-Lucas ^{II}
mero-mariana0735@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7264-3361>

José Luis Merino-Murillo ^{III}
joselu_merino28@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0168-1341>

Correspondencia: adibdou75@gmail.com

***Recibido:** 16 de marzo de 2021 ***Aceptado:** 22 de abril de 2021 * **Publicado:** 10 de mayo de 2021

- I. Estudiante Administración de Empresa, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad del Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Estudiante Administración de Empresa, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad del Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Magister en Finanzas y Comercio Internacional, Ingeniero Comercial, Docente de la Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

Resumen

Las MIPYMES juegan un papel importante en el desarrollo de toda economía debido a su incidencia en la generación de empleos y crecimiento económico de un país. Sin embargo, existe un deficiente liderazgo por parte de los representantes de estas empresas para identificar falencias, tomar decisiones y enfrentar cambios sociales, económicos, políticos y ambientales en beneficio de los consumidores y rentabilidad empresarial. Por ello, se busca establecer el tipo de liderazgo y su impacto dentro del sector comercial en la ciudad de Jipijapa. Es así como se utilizó una metodología de tipo descriptiva, que apoyada en los métodos bibliográfico, inductivo y deductivo se obtuvo como resultado que existe presencia de tres tipos de liderazgo y una relación significativa con la gestión empresarial.

Palabras claves: Liderazgo; Mipymes; Sector comercio.

Abstract

The MiPymes play an important role in the development of any economy due to their incidence in the generation of jobs and economic growth in a country. However, there is poor leadership by the representatives of these companies to identify shortcomings, make decisions and face social, economic, political and environmental changes for the benefit of consumers and business profitability. Therefore, it seeks to establish the type of leadership in MSMEs and their impact within the commercial sector in the city of Jipijapa. This is how a descriptive methodology was used, which, supported by bibliographic, inductive and deductive methods, was obtained as a result that there is the presence of three types of leadership and a significant relationship with business management.

Keywords: Leadership; MSMEs; commerce sector.

Resumo

Las MIPYMES começou um papel importante no desenvolvimento de toda a economia devido a sua incidência na geração de empregos e crescimento econômico de um país. No embargo, existe um líder deficiente por parte dos representantes de estas empresas para identificar falências, tomar decisões e enfrentar mudanças sociais, econômicas, políticas e ambientais em benefício dos consumidores e rentabilidade empresarial. Por ello, se busca estabelecer o tipo de liderança e seu impacto dentro do setor comercial na cidade de Jipijapa. Es así como se utiliza uma metodologia de tipo descriptiva, que apoyada en los métodos bibliográfico, inductivo y deductivo se obtuvo como resultado que existe presencia de tres tipos de liderazgo e uma relação condicionada con la gestión empresarial.

Palabras claves: Liderazgo; Mipymes; Sector comercio.

Introduction

La definición teórica y práctica del Modelo de Desarrollo se encuentra estrechamente relacionada con el progreso y el perfeccionamiento de un sistema u organización, en correspondencia con la mejora en la calidad de vida, bienestar, salud y felicidad de un individuo en el contexto en el que se desenvuelve (Arteaga Cruz, 2017). Mientras que, una eficiente Toma de Decisiones y una pertinente capacidad de Liderazgo, por parte de quienes dirigen o administran las empresas, son habilidades trascendentales en la vida útil de este tipo de sociedades mercantiles (Martínez Ventura, Cardeño Portela, Ramírez Cardeño, y Durán, 2017). Y, no solo lo es para la organización, sino también para los recursos humanos que forman parte de estas (Delfín Pozos y Acosta Márquez, 2016).

Es decir que, un eficiente liderazgo empresarial, por parte del Chief Executive Officer (CEO), permite el desarrollo personal y profesional de toda la comunidad organizacional desde la instauración de los roles y límites claros, conjuntamente en la búsqueda de la consecución de las metas y objetivos corporativos y la toma de decisiones adecuadas ante los intereses de la MiPymes y su fortalecimiento como empresa.

A partir del año 2020, a nivel mundial, las microempresas, las pequeñas y las medianas empresas (MIPYMES), concurren en una situación orgánica, estructural y organizacional muy compleja debido a la aparición del Virus del SARS CoV-2, responsable de la enfermedad COVID-19, que desestructuró el funcionamiento y las actividades propias de esta sección mercantil (Montenegro Enriquez, 2020).

La investigación Liderazgo en las MIPYMES: una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijapa planteó como objetivo general: determinar el tipo de liderazgo de los gerentes de las MIPYMES en el sector comercial de la ciudad de Jipijapa Debido a que, ante los fenómenos sociales e institucionales antes presentados, no quedan exentas las MIPYMES, las cuales deben alcanzar una gestión adecuada y coherente desde la gerencia, para disminuir los daños o el quiebre de la empresa, independientemente de su tamaño como entidad empresarial. Y, por lo cual, es importante identificar cuál es el estilo de liderazgo presente en las MIPYMES de la ciudad de Jipijapa y cuál ha sido la incidencia en la práctica empresarial.

En la actualidad, el planeta está sobrellevando una pandemia de impacto negativo en la salud de toda la población, y por tanto en el desarrollo de sus actividades laborales y empresariales diarias

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

(Casanueva, y otros, 2020). Según el informe de los Impactos de la pandemia en los sectores productivos propuesto por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), las MIPYMES serían el sector más afectado debido a la pandemia por COVID-19, y cuyos perjuicios abarcarán la pérdida de más de un tercio del empleo a nivel latinoamericano y un cuarto del Producto Interno Bruto (PIB) de la región.

Según este informe, el sector económico ha sido el segundo más afectado en los países a nivel mundial, seguido solo del sector de la salud, por la baja de los profesionales de salud y miembros de la comunidad, sin embargo, las empresas y organizaciones asociadas a este régimen evidenciaron un aumento de la compra y venta de artículos y herramientas médicas y psicológicas debido a la demanda del autocuidado y la atención a pacientes contagiados por COVID-19.

Al respecto, Mero Suárez y Andrade Castillo (2020), en su investigación “Impacto en la Economía Digital de las MIPYMES en la ciudad de Portoviejo” demuestran que la economía digital es uno de los principales motores para el crecimiento empresarial. Según argumentan estos autores, las herramientas digitales permiten a las empresas llevar un control de la cartera de clientes e informar sobre las ofertas que la empresa divulga y, a su vez, permite llevar el control de la parte financiera.

Asimismo, Sumba, Cárdenas, Bravo y Arteaga (2020), determinan que las MIPYMES que se encuentran en el mercado ecuatoriano se presentan en todas las formas mercantiles posibles y abarcan todas las dimensiones de comercio que puedan existir. Además, los autores refieren que existen 884.236 MIPYMES, simbolizando porcentualmente alrededor del 98% del total del tejido empresarial del país. Por lo que, según las palabras de Rodríguez y Aviles (2020), “pueden existir con un solo propietario, con libertad de desarrollar diversas actividades de producción, comercialización o prestación de servicios, siempre con el fin de lograr una utilidad económica” (p. 192). Sin embargo, pese a su gran importancia para el país, la evolución organizacional de las MIPYMES es escasa o nula.

Por otro lado, mucho antes de que apareciera la pandemia por COVID-19, ya se realizaban investigaciones descriptivas y transversales en administradores y propietarios de empresas de Manabí, entre ellas encontramos la exploración de Andrade Moreira, Iriarte Vera y Zambrano Delgado (2016), cuyo estudio abordó la Caracterización de las MIPYMES en el cantón Flavio Alfaro, Provincia de Manabí en Ecuador, mediante el análisis de 70 empresas. Para identificar y caracterizar el fenómeno de estudio, los autores indagaron los siguientes componentes empresariales y laborales: (1) tipo de actividad; (2) tiempo de funcionamiento; (3) cantidad de personal; (4) tipo de registro

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

cuenta; (5) género de los trabajadores; (6) financiamiento; (7) ubicación. Luego de analizar la información concluyeron que la consideración de una MIPYMES no reside, exclusivamente, en el potencial redistributivo y su facultad para crear empleo, sino también en el cambio de circunstancias que incorpora al mercado donde oferta sus productos o servicios.

Mientras que, en la investigación sobre las Estrategias de competitividad para el fortalecimiento de las microempresas del cantón Jipijapa propuesta por Muñiz, Franco, Delgado, Lucio y Tumbaco (2019), para establecer estrategias competitivas que aporten al desarrollo microempresarial de Jipijapa, los autores determinaron que, estas estrategias deben admitir, en gran medida, el aumento y la mejora del nivel de comercialización de los microempresarios de la zona urbana del Cantón Jipijapa tras superar las adversidades y abatimientos que genera el sistema comercial y el sostenimiento del negocio.

Figuroa Vera y Bravo Santana (2020), refieren que desde el ámbito empresarial, las MIPYMES desempeñan un rol fundamental en la dinamización del sector económico, la reducción del índice de pobreza y, el incremento del valor del Producto Interno Bruto (PIB). En su estudio, los autores utilizaron el método analítico para un abordaje descriptivo de las empresas y, un método empírico para la identificación de fenómenos propios del ambiente empresarial, además para el análisis de los datos, utilizaron herramientas estadísticas y fuentes de información bibliográficas (DIEE-INEC).

Estos estudios evidencian la importancia de realizar análisis, diagnósticos, caracterizaciones, y proponer estrategias de fortalecimiento para este sector que es de vital importancia en la dinámica económica de un país. Y que genera fuentes de trabajo a una gran cantidad a personas con nivel de instrucción escolar media o primaria, y mejorando la calidad de vida de los habitantes de la ciudad de Jipijapa ante productos y servicios que demande el territorio.

Chiavenato (2004), ha identificado que, un elemento determinante en el resultado empresarial y el éxito de las gestiones mantiene una estrecha relación con los procesos de toma de decisiones. Cuyas habilidades pueden modificarse o fortalecerse a partir del apoyo de herramientas cualitativas y cuantitativas, programas de administración y organización empresarial (Consuelo Bravo, Sarmentero Bon, Gómez Figuroa y Falcón, 2018). Lo que minimiza los riesgos y niveles de incertidumbre, y permite que la toma de decisiones, producto de un buen liderazgo, sean ejecutados de forma rápida y eficiente.

Según Rodríguez y Aviles (2020), los Estudios en Gestión Competitiva de las MIPYMES en el Ecuador, representan el 95% de las unidades productivas, porcentaje alto comparado con el porcentaje

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

que representan otros sectores a la aportación económica del país. Sumba, Cárdenas, Bravo y Arteaga (2020), refieren que la Gestión Competitiva y la Planeación Estratégica aportan al progreso y perfeccionamiento de las MIPYMES debido al establecimiento de ventajas competitivas basadas en los objetivos, la misión y la visión organizacional de la empresa, ya que juega un papel predominante en la creación de una noción hacia el futuro.

Palma Avellán, Cevallos Ponce y Cecilia López (2017), en su investigación Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano refieren que, el tipo de liderazgo influye en toda el área empresarial y organizacional y concluyen que los líderes transformacionales son el mejor tipo de liderazgo para dirigir una empresa.

Parrales Reyes, Nieto Parrales, Peña Ponce, Pibaque Pionce y Figueroa Soledispa (2018), manifiestan en el estudio Innovación tecnológica para el desarrollo socio económico de MIPYMES de la zona sur de Manabí que, la mayor parte de los microempresarios desarrollan una limitada planificación, que ejecutan sus actividades productivas con baja tecnología y, que los miembros integrantes de la empresa son familiares debido a que no tienen claro la forma de liderar la organización, ni que implementación de la administración e innovación mejorará el desarrollo socio económico en las Mipymes regionales de la zona sur de Manabí.

Villafuerte Muñoz, y otro (2020) refieren en la investigación Acciones estratégicas: Sostenibilidad de las empresas de Manabí ante desastres naturales o antrópicos que, las empresas manabitas deben consolidar el principio irrenunciable de la continuidad, replantearse permanentemente sus metas y objetivos innovando productos, servicios y estrategias de negocios de acuerdo a las exigencias del mercado actual, lo cual guarda una estrecha relación con el Liderazgo Transformacional o un Lider de Equipo.

Es importante mencionar que, aunque no se haya logrado definir con exactitud una definición sobre el concepto de las MIPYMES, lo habitual es referirse a este conjunto de organizaciones según sus características, tipos de ingreso o número de empleados. Yance, Solís, Burgos y Hermida (2017) caracterizan a las MIPYMES de la siguiente manera: las microempresas son aquellas que tienen hasta diez trabajadores; las pequeñas empresas quienes mantienen hasta los cincuenta trabajadores; y, las medianas empresas quienes oscilan entre cincuenta y noventa y nueve trabajadores. Es importante conocer que, estos segmentos empresariales no deben sobrepasar los \$120 cien mil en activos fijos.

El Liderazgo y las MIPYMES

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

Mills y Schumann (1985) y Mills (1984), refieren que las MIPYMES se deben ajustar para “compensar sus desventajas de tamaño o escala en la medida que pueden desarrollar tecnologías de producción o estrategias empresariales más flexibles” (pág. 102). Estos autores indican que, estas pequeñas organizaciones cuentan con poca o ninguna especialización en administración de empresa, habilidades de liderazgo eficiente, inversión de ganancias, conocimientos y destrezas necesarias para direccionar los recursos materiales y humanos en la consecución de los objetivos empresariales.

Dado que, con frecuencia, las organizaciones, sin importar el tamaño que posean, se encuentran a cargo de una sola persona, el cual usualmente no cuenta con los recursos intelectuales en administración de empresa, herramientas informáticas y capacidad formativa para responder a las exigencias de una empresa, por pequeña o grande que sea (Arroliga Corrales y Mejia Hernández, 2015). Por tanto, identificar el tipo de liderazgo frecuente en los administradores de las MIPYMES, sirve para proponer estrategias de cambio en los tipos de liderazgo para mejorar la calidad de vida, el ambiente laboral y la incentivación de los trabajadores de las empresas.

Lograr influir sobre otros, es una habilidad que solo un líder puede lograr. El Liderazgo es la habilidad de guiar a otros. Es decir que los líderes inspiran a otras personas a seguir su ejemplo, no necesitan hacerlo todo ni saberlo todo, pero deben saber lo que quieren y quiénes son. Los buenos líderes establecen el ejemplo mostrando hábitos de trabajo superior y actuando con integridad (Sornoza, et.al., 2018). Las personas tienden a seguir a quienes respetan ya que, la cultura y el liderazgo son los dos lados de la misma moneda y no podemos entender una sin la otra. De la misma manera en que el carácter se encuentra relacionado a la personalidad de cada individuo, así también las empresas tienen su personalidad (Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada, 2014).

Existen características que se encuentran fuertemente ligadas a la cultura como la estabilidad emocional, la originalidad e innovación, sin embargo, algunas de estas características pueden modificarse con el pasar del tiempo e incluso también identificarse, gestionarse y alinearse en función de la estrategia organizacional y colaborar en la consecución de sus objetivos.

Funciones del Liderazgo

Según Adair (2016), la función del liderazgo es establecer objetivos claros. Por lo que se deberá identificar y definir, eficientemente, el propósito, los fines y los objetivos de la organización mediante:

- (1) La Planeación, para asegurar que haya un plan, de ser posible acordado, para lograr los objetivos, la misión y la visión empresarial, lo cual facilita comprensión de, llegar a donde se quiere desde donde

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

se está ubicado; (2) La Instrucción, es importante comunicar claramente el objetivo y el plan; (3) El Control, la vigilancia, la supervisión y el seguimiento se refieren todos al cumplimiento del proceso empresarial de forma eficaz; (4) La Evaluación, puesto que, si no se evalúa el desempeño, no se tiene material para dar una retroalimentación al grupo o equipo de trabajo.

Tipos de liderazgo

En la actualidad podemos encontrar diversos Tipos de Liderazgo y muchos dependen de la misma persona y del tipo de organización en el que se esté trabajando, a continuación se muestran los tipos de liderazgo más comunes en el ambiente laboral que según Jiménez (2018) son:

Liderazgo Autocrático: se refiere al tipo de líderes que tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos.

- **Liderazgo Burocrático:** siempre se apegan estrictamente a lo que dicen las reglas de la organización, de alguna manera muy tradicionalistas; y se aseguran de que sus seguidores también las sigan rigurosamente.
- **Liderazgo Carismático:** este es el clásico líder que inspira mucho entusiasmo en sus equipos y es muy energético al conducir a los demás; este tipo de líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos lo que puede traducirse posteriormente en problemas.
- **Liderazgo Participativo o Democrático:** es el que se encarga de tomar la última decisión tomando en cuenta la opinión de sus colegas.
- **Liderazgo Laissez-Faire:** dejar pasar, dejar hacer es la traducción de esta frase francesa y, es comúnmente utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta.
- **Liderazgo Natural:** El liderazgo natural o servil es para aquellas personas que satisfacen las necesidades del equipo de una forma natural o nata sin estar completamente definido por algún tipo de liderazgo.
- **Liderazgo Orientado a la Tarea:** Este tipo de líderes se enfocan principalmente a que el trabajo se cumpla y pueden llegar a ser un poco autocráticos.
- **Liderazgo Transaccional:** Líderes que se encargan de que los miembros de equipo acuerden obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo.

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

- **Liderazgo Transformacional:** Los líderes transformacionales se denominan los verdaderos líderes para la mayoría de los teóricos del liderazgo. Este líder se encarga de motivar a sus equipos constantemente

Andersen (1999), en su libro *Diccionario de Economía y Negocios*, define el líder y el liderazgo como “Una Unidad Económica de Producción y Toma de Decisiones que, mediante la Organización y coordinación de una serie de Factores (Capital y Trabajo), persigue obtener un beneficio produciendo y comercializando productos o prestando servicios en el mercado” (p. 532).

Las MIPYMES

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2017), en Ecuador existen alrededor de 810.272 empresas, de las cuales el 98% son pequeñas, 1,5% mediana y 0,5% grandes organizaciones. De este total, el 39,4% de organizaciones pertenecen al sector de los servicios, 37,1% al comercio, 11,6% a la agricultura, 7,9% son industrias manufactureras, 3,5% sector de la construcción y 0,5% explotación de minas y canteras. Siguiendo el criterio de clasificación según la cantidad de empleados, las MIPYMES pueden ser de tres tipos:

- **Microempresas:** son las MIPYMES con la menor cantidad de talento humano, estas pueden variar entre 1 y 10 trabajadores, su facturación anual también suele ser la menor de todas.
- **Pequeñas Empresas:** les siguen a las anteriores respecto a la cantidad de trabajadores que emplean, los cuales no superan las 50 personas como máximo, pero no menos de 10, su facturación anual es media.
- **Medianas Empresas:** Son la categoría de las MIPYMES más grandes, pueden contratar de 50 a 250 personas, frecuentemente son las que más facturan anualmente.

Según Chàvez, Campozano y Betancourt (2018), Por otra parte, estas organizaciones también suelen clasificarse según la cantidad de recursos que manejan, así como con la participación que tienen dentro de su ramo en el mercado, en este sentido pueden ser:

- **Autónomas:** estas son las más comunes de todas, son independientes por completo, no participa en otras empresas, otras empresas tampoco tienen participación en ella y, en caso de serlo, no superaría el 25% de participación.

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

- **Asociadas:** en este caso cuentan al menos con el 25% de participación en otra empresa u otra empresa tendría no menos de ese porcentaje de participación en ella, sin embargo, no estaría directamente vinculada con ella.
- **Vinculadas:** generalmente son representadas por franquicias, una MIPYMES puede ser catalogada dentro de este grupo si alguna de las empresas relacionadas cumple con alguna de estas condiciones: (1) Mayor derecho de voto; (2) Puede revocar o nominar la mayoría de la directiva de la otra empresa; (3) Influye de forma determinante en las contrataciones que celebra la otra; (4) Controla el derecho de voto de accionistas y socios de la otra empresa.

Según el Servicio de Rentas Internas (SRI, 2017), las MIPYMES son un conjunto de micro, pequeñas y medianas empresas que, de acuerdo con su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos, presentan características propias de este tipo de entidades económicas, y por lo general, en Ecuador se encuentran: (1) Comercio al por mayor y al por menor; (2) Agricultura, silvicultura y pesca; (3) Industrias manufactureras; (4) Construcción; (5) Transporte, almacenamiento, y comunicaciones; (6) Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas; (7) Servicios comunales, sociales y personales.

Sector Comercial

El Código de Comercio (2020), define las MIPYMES como una de la actividad lucrativa en el que consiste en la intermediación directa o indirecta entre productores y consumidores de bienes y servicios a fin de facilitar y promover la circulación de las riquezas. Las actividades comerciales se dividen en dos sectores:

El Comercio al por mayor es un tipo de compraventa de mercancía en la que se manejan grandes volúmenes de mercancía a precio reducido, generalmente destinada a revendedores que luego procederán al comercio minorista, obteniendo así una ganancia. Presenta características principales como: (1) Tienen poca o nula exhibición de mercancías; (2) Atraen a clientes generalmente por vía telefónica, mercadeo personalizado o por medio de publicidad; (3) Venden a volumen grande, excepto tratándose de bienes duraderos, que son vendidos por unidad.

El Comercio al por menor comprende la reventa sin transformación de mercancías o productos, destinados para el consumo personal o doméstico. Los comercios al por menor que venden bienes propios son conocidos como agencias, depósitos, tiendas, supermercados o derivan su nombre de los productos que comercializan. Presenta características tales como: (1) Atracción de clientes por la

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

ubicación y diseño del establecimiento; (2) Extensa exhibición de mercancías para facilitar a los clientes.

Metodología

La presente investigación está enfocada en la identificación del tipo de Liderazgo en las MIPYMES en la Jipijapa y su impacto para generar valor y productividad a nivel local, establecido dentro del sector comercial como actividad económica e intercambio de bienes y servicios generadora de riqueza.

Debido al objeto y fenómeno de estudio, se presenta una investigación de tipo descriptiva, la cual va a utilizar el método deductivo, debido a que, este método propone las herramientas metodológicas necesarias para extraer una conclusión en base a una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas. Además del uso de una encuesta estructurada que permitió identificar las características de la variable: Liderazgo.

Según refieren Hernández, Fernández y Baptista (2018), la investigación descriptiva busca especificar y describir las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetivos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; es decir, únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objeto no es indicar cómo se relacionan éstas.

Además para conocer el tipo de liderazgo a través de su conducta se aplicaron varios tipos de tests, que los autores detallan a continuación:

Test de Blake y Moutons

Es un cuestionario de 18 preguntas, divididas en dos dimensiones, preguntas orientadas a personas y preguntas orientadas a tareas. Es uno de los tests de liderazgo más utilizados a nivel mundial y, se lo conoce como la «Regilla Gerencial» de Blake and Mouton. El resultado nos puede decir si somos líderes orientados a tareas (Autoritarios o Líderes de equipo) o personas orientados a la gente (Country club) o indiferente (Ni orientado a tareas ni personas) (Blake y Mouton, 2003).

Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Es un instrumento de los más usados, en el ámbito organizacional, para medir el estilo de liderazgo o los estilos de liderazgo que una persona puede tener. Se utilizó nómina de los socios de la cámara de

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

comercio de la ciudad de Jipijapa, enviando una encuesta para medir el tipo de liderazgo existente, esto no tuvo mucha acogida por cuanto la mayoría de dueños de los negocios son personas con edad con dificultad para utilizar la tecnología, por ello se resolvió enviar a personas no socias, que cuenten con una actividad comercial en la ciudad, respondiendo 50 personas que formaron la muestra de encuestados y así logrando los resultados.

Encuesta Semiestructurada

Se realiza la aplicación de una encuesta para conocer el tipo de liderazgo relacionado con la teoría del comportamiento, la cual explica los estilos distintivos de los líderes definidos desde su naturaleza de labor, los autores principales de estos postulados son: Mc Gregor, Lewin, Likert y Blake y Mouton. Se utilizó una nómina de los socios de la Cámara de Comercio de la Ciudad de Jipijapa, realizando una encuesta para medir el tipo de liderazgo existente, lo cual no tuvo mucha acogida por cuanto la mayoría de dueños de negocios son personas con edad que se le dificulta utilizar tecnología, por ello se resolvió enviar a personas no socias, que cuenten con una actividad comercial en la ciudad, respondiendo de ellos 50 personas que formaron la muestra de encuestados y así logrando los resultados.

Resultados

Para la comprensión de modelos y teorías sobre liderazgo, debido a la complejidad del fenómeno es necesario conocer todos los antecedentes bibliográficos o documentales sobre el Liderazgo y la implicación que tiene en el ámbito empresarial u organizacional.

La aplicación del Test de Blake y Moutons, un cuestionario de 18 preguntas que indica el grado de orientación como líder tanto hacia la tarea como hacia las personas refiere los siguientes resultados.

Tabla de Tipos de Liderazgo según Blake y Moutons

Tabla 1: Tipo de Liderazgo el Test de estilos de Liderazgo de Blake and Mouton.

| TIPO DE LIDERAZGO | COMPORTAMIENTO | Participantes | Porcentaje |
|-------------------|---|---------------|------------|
| AJENO | No se preocupa por la gente ni por las tareas, es decir que, no ofrece guía para que los miembros tomen responsabilidades al paso que pueden. | 13 | 20.6% |

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

| | | | |
|------------------------|---|-----------|-------------|
| AUTORITARIO | Tiene como fin principal la competición de las tareas. Sin embargo, carece de las habilidades de manejo de personas debido a que, considera que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes. | 12 | 20.4% |
| SOCIAL | Muy bueno para tratar a la gente, pero débil con los resultados o tareas. Carece de las habilidades de tomar decisiones eficientes. | 20 | 40% |
| LÍDER DE EQUIPO | Muy bueno en las tareas y bueno también en el trato a la gente. Coloca a las personas primero para asegurar que dichos problemas sean mínimos y se pueda construir un una productividad positiva en un ambiente laboral adecuado. | 5 | 10% |
| TOTAL | | 50 | 100% |

Autor: Menendez y Mero (2021)

El índice de orientación hacia la tarea comprende una escala de 0 a 20. De modo que, cuanto más alto sea el valor obtenido, mayor es el grado de orientación a la tarea, mientras que el índice de orientación hacia las personas comprende una escala de 0 a 15. De modo que, cuanto más alto sea el valor obtenido, mayor es el grado de orientación a las personas.

Los resultados muestran que, en primer lugar, el liderazgo que prevalece es el social, el 40%. Sus dueños mantienen un buen trato con su personal pero no son efectivos en la toma de decisiones, no tienen objetivos claros y eso les lleva al no logro de los resultados esperados debido a que no hay una buena orientación en la tarea a realizar ; en segundo lugar, lo ocupa el Liderazgo Ajeno con 20.6% dueños de MIPYMES, estos administradores de empresas son aquellos considerados como de más baja condición para administrar una empresa debido a que, no se preocupa por la gente ni por las tareas. En tercer lugar, se encuentra el Líder Autoritario, con 20.4% quien refiere conductas que fomentan el cumplimiento de los objetivos pero no preocupación por el equipo de trabajo. Por último, representando solo un 10% de la población participante, encontramos a los Líderes de Equipo, quienes cuentan con los conocimientos, habilidades y destrezas adecuadas para poder administrar y direccionar una MIPYMES.

Por otro lado, según refieren Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada (2014), existen cuatro tipos de Teorías que explican las principales corrientes del liderazgo empresarial, de entre los cuales encontramos los siguientes resultados.

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

Tabla de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Tabla 2: Tipo de liderazgo según las Teorías de Liderazgo Contemporáneo.

| TIPO DE LIDERAZGO | BASE COMPORTAMENTAL | Participantes | Porcentaje |
|-----------------------------------|--|---------------|------------|
| Liderazgo Carismático | Este es el clásico líder que inspira mucho entusiasmo en sus equipos y es muy energético al conducir a los demás; este tipo de líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos lo que puede traducirse posteriormente en problemas. | 22 | 44% |
| Liderazgo Autocrático | El Liderazgo autocrático se refiere al tipo de líderes que tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos | 13 | 26% |
| Liderazgo Laissez-Faire | Dejar pasar, dejar hacer es la traducción de esta frase francesa y, es comúnmente utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta | 10 | 20% |
| Liderazgo Transformacional | Los líderes transformacionales se denominan los verdaderos líderes para la mayoría de los teóricos del liderazgo. Este líder se encarga de motivar a sus equipos constantemente | 5 | 10% |
| TOTAL | | 50 | 100% |

Autor: Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada (2014).

Aunque estos autores refieren que, existen cuatro tipos de liderazgo relacionados con lo contemporáneo: (1) Las teorías relacionadas con los Ragos, cuya postulado vital se basa en determinar las característica y habilidades distintas del individuo, su eficacia y eficiencia desde un enfoque funcionalista a las adversidades; (2) Las teorías relacionadas con el Comportamiento, cuyo postulado vital se encarga de explicar los estilos distintivos de los líderes o definir la naturaleza de su labor y elementos conductuales; (3) Las teorías relacionadas con la Contingencia / Situacional, cuya finalidad es la de reconocer los problemas y adaptarse a la naturaleza de la situación y demandas de colaboradores; (4) Las teorías relacionadas con lo Integral / Emergente, cuya finalidad busca explicar el por qué son fructíferas las relaciones de influencia e intercambio entre líderes y seguidores. Este artículo se centró en las Teorías relacionadas con el Comportamiento, cuyos resultados de la Encuesta Semiestructurada, fueron los siguientes: el 44% tiene un Liderazgo Carismático, 26% Liderazgo Autocrático; 20% Liderazgo Laissez-Faire; y, 10% Liderazgo Transformacional.

Discusión

Los Gobiernos Nacionales de los países a nivel mundial, por medio de sus instituciones públicas y convenios con el sector privado, deben proveer a la población en general, especialmente los grupos de riesgo y de atención primaria, de protocolos de prevención y protección hacia el contagio del COVID-19 mediante fases de confinamiento y restricciones de cohabitar en establecimientos cerrados o de fácil acceso al contagio (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

En Jipijapa, según los resultados antes mencionados y lo referido por Chiavenato (2004), se puede observar que, la carencia de habilidades y conocimientos administrativos provoca que no haya resultados empresariales y éxitos de las gestiones pese a existir una gran número de emprendimientos y MIPYMES. Por lo que maximiza los riesgos y niveles de incertidumbre y una deficiente toma de decisiones ante las adversidades o burocracias que pueda enfrentarse la empresa.

Por otro lado, haciendo énfasis en los Estudios en Gestión Competitiva de Rodríguez y Aviles (2020), podemos mencionar que, junto a los resultados de este estudio, es importante considerar la Gestión Competitiva y la Planeación Estratégica en las MiPymes para que esta pueda prepararse y perfeccionarse en la consecución de sus objetivos, la misión y la visión organizacional, quienes carezcan de estas cualidades, tienden a desaparecer o no causar impacto en el medio donde realizan actividades. Debido a que, las microempresas, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en Ecuador representan una fuente trascendental de sustento económico nacional, dado el número de empleos que representan y por su contribución al equilibrio financiero, no solo la Gestión Competitiva y la Planeación Estratégica son importantes, si no también la toma de decisiones de quienes representan o están encargados de la administración de estas empresas. El liderazgo debe ser eficiente ante los escenarios adversos presentados.

Así mismo, según lo referido Mills y Schumann (1985) y Mills (1984), es imprescindible para una MIPYMES compensar sus desventajas de tamaño o escala en la medida que pueden desarrollar tecnologías de producción o estrategias empresariales más flexibles para poder sobrevivir ante los cambios inesperados producidos por la globalización e industrialización.

Los resultados de esta investigación, comparados con los resultados de Parrales Reyes, Nieto Parrales, Peña Ponce, Pibaque Pionce y Figueroa Soledispa (2018), del estudio Innovación tecnológica para el desarrollo socio económico de MIPYMES de la zona sur de Manabí se encuentran estrechamente relacionados, debido a que, los autores proponen que un buen liderazgo es el medio por el cual se

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

desarrolla una planificación eficiente donde la administración e innovación, y un liderazgo adecuado mejorará el desarrollo socio económico en las Mipymes regionales de la zona sur de Manabí.

Los resultados de la investigación Acciones estratégicas: Sostenibilidad de las empresas de Manabí ante desastres naturales o antrópicos de Villafuerte Muñoz, y otro (2020), evidencian que el porcentaje de las MiPymes mejores puntuadas son aquellas que son administradas por un Transformacional o un Líder de Equipo, mientras que el resto de las MiPymes carecen de recursos, herramientas y eficiencia y demás cualidades propias de una organización estable y bien dirigida a la consecución de su misión y visión.

En la investigación Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano de Palma Avellán, Cevallos Ponce y Cecilia López (2017), también evidenciamos una similitud con los resultados de esta investigación debido a que los autores refieren que el tipo de liderazgo influye en toda el área empresarial y consideran a los líderes transformacionales como los óptimos para dirigir una MiPymes, u organización

En la ciudad de Jipijapa, el tipo de liderazgo más frecuente es el Liderazgo Carismático, ya que los dueños de las MIPYMES se preocupan en inspirar entusiasmo y energía en sus equipos. Los dueños de estas empresas carecen de los constructos teóricos indispensables para la administración de empresa y descuidan constantemente a los miembros de los equipos porque están enfocados en ellos mismos. Sin embargo, el inconveniente más frecuente, según refiere Chiavenato (2004), es que este tipo de líderes no respetan los roles y los límites de sus empleados y a la final termina ocasionando un ambiente laboral propenso al burnout sin que ello represente que, a más trabajo mayor ingreso, ya que al no tener estandarizado los roles y límites los trabajadores no suelen completar las tareas o hacerlas de forma ineficiente.

El segundo tipo de liderazgo más frecuente en los directores, gerentes y ceos de las MIPYMES de la ciudad de Jipijapa es el Liderazgo Autocrático, debido a que, son el tipo de dirigente que pretende poseer el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. Sin importar las opiniones o críticas de los miembros de la organización. Este tipo de Liderazgo se observó en aquellas MIPYMES más conservadoras, y aquellas en las que se carece por completo de herramientas informáticas que permitan el uso de recursos digitales en la administración de la empresa.

En tercer lugar, y con un porcentaje no más bajo que el tipo de liderazgo presentado previamente, encontramos a los Líderes Laissez-Faire, quienes se autodenominan, los verdaderos líderes para la mayoría de los teóricos del liderazgo y la colectividad en general. Según refiere Jiménez (2013), este

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

líder se encarga Dejar pasar, dejar hacer y, es comúnmente utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta

Por otro lado, por motivo de los procesos de modernización y avances tecnológicos, el aumento de las demandas productivas y los cambios en las materias primas es indispensable mejorar los procesos organizacionales, tales como: la competitividad, el desempeño y la toma de decisiones en las MIPYMES (Álvarez, 2020). Así como mejorar los procesos de liderazgo en cada uno de los responsables de las MIPYMES, debido a que es difícil imaginar un líder que no motive a los súbditos a conseguir las metas. Freud sustentaba que un líder debe mantener al grupo cohesionado para generar mayor fuerza de trabajo. Pero el liderazgo abarca mucho más que la motivación.

Es importante ver a un grupo como un todo, como algo más que la suma de individualidades. Desde un punto de vista psicológico, el líder es la voz del grupo, es el elegido por ser el que representa mejor las necesidades y los valores del conjunto. Y recobra más importancia cuando se aborda a las micro, pequeñas y medianas empresas debido a la situación que atraviesa actualmente en el mundo, ya que estas se están transformando y adaptando al desarrollo tecnológico, a los nuevos métodos de comercialización vía internet, sobre todo, a la forma con que cambian los mercados, nuestro negocio puede estar creciendo, pero si no nos adaptamos en unión de la tecnología el día de mañana podría ser diferente.

Conclusiones

Se evidenciaron tres tipos de liderazgos según los Tipos de Liderazgo de Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada en los emprendedores, administradores y dueños de MIPYMES en la ciudad de Jipijapa: (1) Liderazgo Carismático, (2) Liderazgo Autocrático y (3) Liderazgo Laissez-Faire. El resto de los liderazgos no se evidenciaron en esta población; Y, según los Tipos de Liderazgo según Blake y Moutions encontramos que: El tipo de Liderazgo Social es el más utilizado, seguido del Liderazgo Alejo, Liderazgo Autoritario y, al final, con solo un 10% se encontró a Líderes de Equipo.

Las estrategias de competitividad aportan al fortalecimiento de las microempresas del cantón Jipijapa ya que sirven de apoyo al proceso de toma de decisiones y la definición de una tipología de liderazgo adecuada a la empresa y que contribuya al desarrollo empresarial en las MIPYMES.

Como resultado de la investigación se ofrece una panorámica de abandono a los procesos formativos y técnicos del emprendimiento y administración empresarial de quienes son dueños o ceos de

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

establecimientos y se recomienda el uso de herramientas y técnicas que son útiles para obtener mejores resultados económicos, administrativos y financieros.

Dado el resultado de ambos estudios, se puede finalizar este artículo manifestando que, según la aplicación de los instrumentos de investigación y la similitud reflejada en el análisis, tanto el líder Carismático como el líder Social, mantienen comportamientos no adecuados para dirigir una empresa u organización, por lo cual, pese a la cantidad de emprendimientos y microempresas conformadas en Jipijapa, no todas sobreviven al primer año de funciones.

Referencias

1. Álvarez, A. (2020). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 1(48), 11-34.
2. Andersen, A. (1999). Diccionario de economía y negocios (Quinta ed.). Madrid, España: Espasa Calpe.
3. Andrade Moreira, C., Iriarte Vera, M., & Zambrano Delgado, J. (2016). Caracterización de las MIPYMES cantón Flavio Alfaro, Provincia Manabí, Ecuador. Revista Científica Dominio de las Ciencias, 2(4), 461-471.
4. Arroliga Corrales, M. d., & Mejia Hernández, G. I. (2015). Gestión de Recursos Humanos: Administración de Recursos Humanos por competencia aplicado al subsistema de evaluación del desempeño. (Disertación Doctoral previo a la obtención del título de PhD en Gestión de Recursos Humanos). Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad de Ciencias Aplicadas, Carrera de Administración de Empresa, Managua, Managua.
5. Arteaga Cruz, E. L. (2017). Buen Vivir (Sumak Kawsay): definiciones, crítica e implicaciones en la planificación del desarrollo en Ecuador. Saúde debate, 41(114), 907-920. doi:10.1590/0103-1104201711419
6. Blake, R., & Mouton, J. (2003). La rejilla gerencial: La llave hacia la excelencia del liderazgo. México DF: Trillas.
7. Casanueva, H., Díaz, A., Escribano, R., García, G., González, I., López, J., . . . Viñuela, R. (2020). La pandemia del COVID-19. Una visión interdisciplinar. Papeles de discusión del Instituto Universitario de Investigación en Estudios Latinoamericanos, 2-71.
8. Chávez, G., Campuzano, J., & Betancourt, V. (2018). LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. CLASIFICACIÓN PARA SU ESTUDIO EN LA CARRERA DE

INGENIERÍA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. CONRADO, 3-4.

9. Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson Learning.
10. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Impactos de la pandemia en los sectores productivos más afectados abarcarán a un tercio del empleo y un cuarto del PIB de la región*. Naciones Unidas, Comunicados de Prensa. Santiago de Chile: CEPAL - Naciones Unidas.
11. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Derechos Humanos de las Personas con COVID-19*. Organización de Estados Americanos. Washington, DC: Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Culturales y Ambientales; Relatoría Especial para la libertad de Expresión.
12. Consuelo Bravo, C., Sarmentero Bon, I., Gómez Figueroa, O., & Falcón, O. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 92-100.
13. Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, 1(40), 184-202. doi:10.14482/pege.40.8810
14. Figueroa Vera, T. Y., & Bravo Santana, V. P. (2020). Pymes de Manabí y su impacto en la generación de empleo. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 567-586. doi:10.23857/pc.v5i7.1535
15. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2018). *Metodología de la Investigación (Quinta ed.)*. (J. M. Chacón, Ed.) México D.F.: McGraw-Hill.
16. Jiménez, A. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. *Gestión Joven*, 4.
17. Martínez Ventura, J., Cardeño Portela, E., Ramírez Cardeño, W., & Durán, S. (2017). Liderazgo Transformacional como estrategia de adaptación en la gestión logística empresarial. *Desarrollo Gerencial*, 9(2), 140-157.
18. Mero Suárez, C., & Andrade Castillo, M. (2020). *Impacto de la Economía Digital en la PyMes en Portoviejo de la provincia de Manabí - Ecuador*. (Tesis previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresa). Universidad Estatal del Sur de Manabí, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Carrera de Gestión Empresarial, Jipijapa, Ecuador.

Liderazgo en las mipymes: Una mirada al sector comercial en la ciudad de Jipijpa

19. Montenegro Enriquez, J. (2020). Propuesta de gestión de riesgos empresariales - El caso del COVID-19. Tesis previo a la obtención del título de Contador Público Autorizado. Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración y Contaduría Pública, Bogotá.
20. Muñiz Jaime, L., Franco Yoza, J., Delgado Gutierrez, Z., Lucio Pillasagua, A., & Tumbaco Tumbaco, C. (2019). Estrategias de competitividad para el fortalecimiento de las microempresas del cantón Jipijapa. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 4(2), 114-127.
21. Rodríguez Mendoza, R., & Aviles Sotomayor, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *Digital Publisher CEIT*, 5(1), 191-200. doi:orcid.org/0000-0003-3954-2280
22. Rojas, M. (2021). *Metodología de la Investigación: diseño, ejecución e informe*. Barcelona: Ediciones de la U.
23. Sánchez Montalván, S. E., Vaca Aguirre, I. P., Padilla Sánchez, J. P., & Quezada Condolo, C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo. *Oikos: Revista de la Escuela de Administración y Economía*, 18(37), 41-61.
24. Sánchez Silva, M. (2005). La Metodología en la Investigación Cualitativa. *Revista del Centro de Investigaciones Económicas, Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional*, 21(1), 115-118.
25. Sumba Bustamante, R., Cárdenas Borja, N., Bravo Ayala, T., & Arteaga Choez, R. (2020). La planeación estratégica: Importancia en las PYMES ecuatorianas. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables); Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 5(4), 114-136. doi:10.23857/fipcaec.v5i4.299
26. Yance Carvajal, C., Solís Granda, L., Burgos Villamar, I., & Hermida Hermid, L. (2017). La importancia de las PYMES en el Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 100-120. doi:20.500.11763/ec17pymes-ecuador

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|