



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

## *Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes*

### *Business leadership as a development factor for SMEs*

### *A liderança empresarial como fator de desenvolvimento para as PME*

Ruth Yadira Sumba-Bustamante <sup>I</sup>  
[yadira.sumba@unesum.edu.ec](mailto:yadira.sumba@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-2320-1129>

Susana Isleny Chóez-Reyes <sup>II</sup>  
[Choez-isleny6691@unesum.edu.ec](mailto:Choez-isleny6691@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0450-8165>

Yeritza Monserrate Pico-Delgado <sup>III</sup>  
[Pico-yeritza9093@unesum.edu.ec](mailto:Pico-yeritza9093@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-6310-4638>

**Correspondencia:** [yadira.sumba@unesum.edu.ec](mailto:yadira.sumba@unesum.edu.ec)

\***Recibido:** 02 de enero 2022 \***Aceptado:** 27 de enero de 2022 \* **Publicado:** 10 de febrero de 2022

- I. Economista, Magister en Docencia Universitaria de Investigación Educativa, Doctora en Administración, Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Estudiante de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias y Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Estudiante de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias y Administrativas y Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

El desarrollo de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son importante en la economía de un país. Esta investigación expone la problemática que presentan las pymes ecuatorianas en relación al liderazgo empresarial. El presente estudio tiene como objetivo analizar el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Se aplicó una metodología de tipo bibliográfico y exploratorio de manera que nos permita obtener bases necesarias para el desarrollo del estudio. Para que una empresa obtenga resultados óptimos debe haber integración y compromiso de todas las partes, dado esto, se mostrará un panorama de cualidades o características de los líderes empresariales que en la actualidad se deben potenciar para generar impacto positivo en las empresas.

**Palabras Clave:** Líder; Liderazgo; Desarrollo; Pymes.

## Abstract

The development of small and medium-sized enterprises (SMEs) are important in the economy of a country. This research exposes the problems that Ecuadorian SMEs present in relation to business leadership. The present study aims to analyze business leadership as a factor in the development of small and medium-sized companies. A bibliographic and exploratory methodology was applied in a way that allows us to obtain the necessary bases for the development of the study. For a company to obtain optimal results, there must be integration and commitment from all parties, given this, a panorama of qualities or characteristics of business leaders will be shown that currently must be strengthened to generate a positive impact on companies.

**Keywords:** Leader; Leadership; Development; SMEs.

## Resumo

O desenvolvimento de pequenas e médias empresas (PMEs) são importantes na economia de um país. Esta pesquisa expõe os problemas apresentados pelas PME equatorianas em relação à liderança empresarial. Este estudo tem como objetivo analisar a liderança empresarial como fator de desenvolvimento para pequenas e médias empresas. Aplicou-se uma metodologia bibliográfica e exploratória de forma a nos permitir obter as bases necessárias para o desenvolvimento do estudo. Para que uma empresa obtenha ótimos resultados, deve haver integração e comprometimento de todas

as partes, diante disso, será mostrado um panorama de qualidades ou características dos líderes empresariais que devem ser promovidos atualmente para gerar um impacto positivo nas empresas.

**Palavras-chave:** Líder; Liderança; Em desenvolvimento; PME.

## Introducción

La evolución del liderazgo a través de la historia inicia con las características de los líderes de las civilizaciones antiguas hasta la más moderna, sin duda es un tema que en las últimas décadas adquirió relevancia, esto se debe a que, en cierto modo, el liderazgo es un proceso de influir y alinear a las personas. El líder de hoy debe utilizar sus capacidades para interactuar en diferentes situaciones del entorno, que faciliten desarrollarse con el medio y con las personas para regir con eficiencia y eficacia el destino de las empresas.

Por todo lo desarrollado, se puede entender que el líder no es una persona que se encuentra en un pedestal, como si fuera un director de orquesta, al que hay que rendirle culto, obedecer acatando sus decisiones y actuando en consecuencia, sin importar los pensamientos, intereses y necesidades de los miembros de la organización. Por el contrario, un líder es un miembro más del equipo quien tiene la tarea de conocer a cada una de las personas que lo conforman, escucharlas, potenciar sus fortalezas, comunicarles la visión y convencerlos de llevarla a cabo. Representa un trabajo arduo donde debe ganarse sus mentes y sus corazones con el propósito de lograr el mayor compromiso por parte de cada una de las personas. (Di Trolio, 2019)

Uno de los problemas más comunes en el liderazgo empresarial de las Pymes son las confrontaciones de ideas entre líderes y seguidores, por la tanto, esto puede llegar a desestabilizar a los miembros causando pérdida de oportunidad por falta de ejecución, falta de dominio de competencias requeridas, pérdida de confianza, falta de visión en los objetivos empresariales, desmotivación, falta de capacidad y habilidades necesarias. Trabajar en un entorno así afectaría la moral del personal, motivación, comunicación, responsabilidad, y autonomía. Esto conduce a las empresas a un bajo rendimiento en un entorno constantemente dinámico, donde el líder debe ser capaz de responder eficientemente hacia las necesidades de la empresa.

La siguiente investigación tiene como objetivo general en analizar el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, dado esto, se tiene los objetivos específicos lo cual es determinar la influencia del líder en el logro de los objetivos de las pymes, y finalmente identificar cuáles son las características principales de un exitoso liderazgo empresarial. En los

siguientes apartados se abordarán teorías que integran al liderazgo empresarial, haciendo un análisis de cada uno de ellos: el líder, funciones del líder, clasificación del líder, liderazgo, funciones del liderazgo, habilidades del liderazgo, características del liderazgo, tipos de liderazgo, liderazgo y desarrollo empresarial, liderazgo en las pequeñas y medianas empresas. Se pretende establecer estos conceptos como factor de desarrollo de las pymes hacia el logro de los objetivos empresariales.

### **Antecedentes de la investigación**

Márquez, Garduño y Cardoso (2019) en su investigación: “Prácticas de liderazgo de las mipymes en AMATEPEC, México, 2017”. Los resultados de dicha investigación demuestran que cada vez es necesario contar con un liderazgo en las MiPymes. Para ello, los empresarios que dirigen y coordinan dichas empresas deberán sustentar un liderazgo acorde con las nuevas condiciones que marca la dinámica económica de un mundo globalizado en el cual se encuentra cualquier país. La metodología es de un enfoque cualitativo, donde se recabaron los datos por medio de un cuestionario, lo mismo que se utilizó una técnica de análisis factorial exploratorio para determinar las prácticas del liderazgo.

Enderica, y otros (2018) en su investigación titulada: “Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYMES”, tiene como objeto identificar las prácticas de un buen liderazgo en las pymes comerciales de Machala, Ecuador. En base a los resultados el liderazgo que sus gerentes ejercen podría llegar a ser el elemento que haga la diferencia para generar ventajas competitivas que les permita su longevidad. Además se identificaron cinco dimensiones del inventario de prácticas de liderazgo: desafiar los procesos, inspirar una visión compartida, habilitar a los demás para actuar, modelar el camino y dar aliento al corazón, generando el cumplimiento de la misión y visión de la empresa. La metodología que se aplicó fue un cuestionario a 255 gerentes de la organización, donde se determinó la presencia del hombre y la mujer en los puestos de trabajos.

Palma Avellán, Cevallos, y Cecilia (2017) en la investigación: “Liderazgo en Pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano”, muestra aspectos de relevancia sobre la teoría de liderazgo y las Pymes, analiza la influencia del tipo de liderazgo de las empresas y en especial sobre el desempeño, así la relación con otros aspectos organizacionales sobre los cuales tiene impacto el referido liderazgo. Como conclusión, señalo que el liderazgo es un pilar fundamental para la economía del Ecuador y que las empresas deben prevenir situaciones en las que los empleados están expuestos a tentaciones y dilemas morales al establecer principios éticos claros. El análisis de este proceso se enmarca en la metodología de una investigación documental, donde se basó en los recursos de alto reconocimiento e impacto académico como ScienceDirect y Google Academic.

## Desarrollo

### Teorías del liderazgo

La investigación se fundamenta en diferentes autores tales como John Adair, Cyril Levicki, Peter Senge. Teniendo como resultado la determinación de características principales del liderazgo que predominan en las empresas. Finalmente se analizarán otras perspectivas, aunque no son identificados como especialistas en liderazgo, pero sin duda han aportado puntos de vistas de gran interés.

La teoría funciones del liderazgo de John Adair quien señaló la existencia de funciones clave del liderazgo, la cuales agrupa en tres áreas: Lograr la tarea, formar y mantener al equipo y desarrollar al individuo. Resalta la diferencia entre la cualidad y la función de liderazgo. Una cualidad es lo que uno es y una función es lo que uno hace. De ahí el nombre de su teoría “liderazgo centrado en la acción” (Parra Ruiz, Gómez Ortiz, y Pichardo Gil).

Levicki (2000) citado en Gómez (2008) fundamenta su teoría en que las personas “Nacen con cierta predisposición para ser líder.” Esta teoría menciona que una persona tiene el gen del liderazgo cuando: Es independiente, con buen criterio. Tiene signos especiales de liderazgo. Buenas relaciones con los gerentes malos. Domina con rapidez las tareas nuevas y estar listo para una nueva promoción al poco tiempo de recibir la última. Disposición y deseo de aprender cosas nuevas respecto a cualquier cosa que se relacione con el trabajo. Una vida privada satisfactoria y austera. Entre estas diversas peculiaridades.

Una definición más novedosa la aporta Peter Senge (1998) citado en Codina Jiménez (2017) quien indica que los líderes son diseñadores, guías y maestros. Son responsables de construir organizaciones donde la gente expande continuamente su aptitud para comprender la complejidad, clarificar la visión y mejorar los modelos mentales compartidos, es decir, son responsables de aprender.

Hurtado (2019), quien menciona las teorías de liderazgo de diferentes autores, a continuación, se detallan:

Stogdill (1974), fue uno de los primeros investigadores que abordó el tema del liderazgo, e identificó atributos personales importantes en los líderes, de esta manera se generó la idea de que la persona, al nacer, ya trae los atributos que se requieren para ser líder.

Hersey y Blanchard (1969) en su teoría del liderazgo situacional, sostiene que no existe un único estilo eficaz de liderazgo, sino que el estilo más eficaz varía según el nivel evolutivo del grupo. Este nivel evolutivo tiene que ver con el proceso interno del grupo en función del

deseo de logro, la disposición a aceptar responsabilidades la habilidad y experiencia relacionadas con la tarea.

Hollander (1978) en la teoría del liderazgo transaccional, quien indica que los miembros de la organización se motivan por recompensa y castigo y que los sistemas sociales funcionan mejor si existe una cadena de mando clara. Según esta teoría, el líder se dedica a crear estructuras y garantizar las recompensas.

Bass (1985) y Burns (1978) en la teoría del liderazgo transformacional, el líder logra resultados cuando se concentra en las necesidades de logro y de autodesarrollo de los miembros de la organización. El líder se orienta a aumentar la confianza y a potenciar las inquietudes intelectuales de las personas. Esta teoría toca aspectos de la dimensión volitiva y la dimensión intelectual, pero excluye otros aspectos del liderazgo.

Finalmente, Gibb en la teoría del liderazgo distribuido, plantea que el liderazgo puede verse más como una cualidad de un grupo, en donde un conjunto de funciones debe ser realizadas por ellos, y no como un atributo del líder. Cada teoría toca aspectos interesantes y distintos que sin duda son importantes para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas.

### **Líder: Función y clasificación**

El líder de hoy debe convertirse en un alto gerente, que posea conocimientos amplios sobre los tres puntos neurálgicos de la mediana empresa: el producto y/o servicio (si no lo conoce, no lo vende), la empresa (si no la conoce, no sabe qué esperar de ella) y el sector en que se mueve la empresa (si no lo conoce, no puede proyectar la empresa). (Naranjo Arango, 2015).

Raven y Rubín, (1983) citado por Zayas Agüero y Cabrera Ferreiro (2006) define el líder “Alguien que ocupa una posición en un grupo, influencia a los otros de acuerdo con las expectativas de rol para esa posición, y que coordina y dirige al grupo para mantener su integridad y alcanzar sus metas”.

El líder se planteará como metas: conocer los aspectos funcionales y formales de la empresa, conseguir resultados y ser reconocido como tal líder. Favorecer oportunidades, conociendo los puntos débiles y fuertes de las personas, recompensar o sancionar de acuerdo a las normas de la empresa. Además de saber escuchar, generar confianza, y organizar el trabajo. Para que todo ello funcione ha de implicar al equipo o los equipos de trabajo, bajo la motivación (Segundo Moya, 2011).

Para Sánchez y Barranza (2015) en esta definición se puede advertir por lo menos dos condiciones para que una persona pueda ser considerado líder, en primera instancia debe ser reconocido; lo que significa que debe contar con una legitimidad, la que no es otorgada, en primera instancia, en función

## Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes

---

de un nombramiento, sino que proviene de la confiabilidad que genera. Otra condición es contar con un grupo de personas que son las que le otorgan la legitimidad y finalmente aparece la función del líder, la capacidad para guiar y dirigir.

Según los autores mencionados, en término gerenciales, el líder es un guía, jefe o cabeza que orienta y motiva a las personas a lograr los objetivos y metas propuestas. Su importancia radica en que el líder debe ser un ejemplo por seguir y estar dispuesto a guiar a los trabajadores al camino más adecuado.

Zayas Agüero y Cabrera Ferreiro (2006) indican que las funciones de un líder son:

Mantener la organización empresarial es vital.

Captar las tendencias económicas y políticas del entorno, su impacto en la dirección y en la estrategia de la organización y hacer comprender a los miembros.

Ejecutar las actividades organizacionales, profesionales, técnicas, servicios, producción, deportivas y culturales.

Comunicar una visión clara y trazar estrategias, planes, objetivos para alcanzar las metas.

Articular una dirección, una guía precisa, el líder debe planificar, organizar, dar información, evaluar, arbitrar, controlar, recompensar, vigilar, motivar al grupo a determinadas actividades.

Fomentar una cultura y un clima organizacional que es responsable de las relaciones interpersonales, la comunicación con los demás para ganar su cooperación, colaboración y apoyo.

El líder es innovador y es gestor del cambio en una organización, sabe identificar lo que el grupo quiere y por qué lo quiere.

Entrenar a la gente como un equipo.

Diseñar y rediseñar procesos, implementar el aprendizaje organizacional.

Representar al grupo, proporcionar un símbolo para la identificación.

Todo líder debe tener sus funciones claras que permitan alcanzar sus objetivos para un buen funcionamiento dentro de las empresas. Un líder debe tomar decisiones, hacer planificación, delegar, alcanzar metas u objetivos, comunicar, asesorar, motivar y delegar tarea con el fin de que los miembros de las empresas realicen un trabajo exitoso.

Zayas Agüero y Cabrera Ferreiro (2006) señalan que hay varias clasificaciones de líderes, tales como: según la estructura, el origen del área de influencia, su posición y las normas éticas.

En cuanto a la estructura se clasifican en líder formal y líder informal:

El líder formal, es la persona que tiene el poder legítimo o autoridad de un cargo que le permite influir en los subordinados; y

Líder informal, es la persona que influye a través de sus capacidades, habilidades, conocimientos, características de personalidad logrando que se cumplan los objetivos y las metas del grupo

### **Liderazgo**

El liderazgo es un concepto muy amplio y diverso, seguidamente se definirá liderazgo, dado que es el eje transversal en este trabajo. A continuación, las siguientes definiciones de varios autores.

Como indica Rincón (2003) citado en López Martínez (2021) el liderazgo es el hecho de influir en otras personas y de que éstas te sigan, es ya una acción de liderazgo y viene a ser como el ejercicio de la autoridad, para que la gente, ya sea en grupo grande o pequeño, se oriente para conseguir una meta en común.

Para Peter Senge (1990) citado por González Calleja (2014) menciona que el liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades.

Terry (1999) citado en Sierra Alvarado (2016) dijo: “El liderazgo es la actividad encaminada a influir en las personas para que se empeñen voluntariamente en alcanzar los objetivos del grupo.”

Lo esencial del verdadero liderazgo no se reduce a simple autoridad. Los líderes son eficaces cuando otras personas los reconocen como tales, al escuchar seriamente sus ideas, valorar y seguir sus sugerencias; recurrir a ellos en busca de consejo. Lo que hace a un líder no es el cargo, sino una serie de atributos, actitudes y hábitos que no lo separa del resto de personas en la organización (Naranjo Arango, 2015).

Algunas de las funciones del liderazgo según Adair (1990), que cita Gómez (2008) son:

Establecer los objetivos: Por tanto, deberá definir o identificar el propósito, los fines y los objetivos de la organización o del grupo;

Planear: Es importante asegurar que haya un plan, de ser posible, acordado para lograr el objetivo. Esto facilita el cómo hacer para ir de donde se está y llegar adonde se quiere;

Instruir: Es importante comunicar claramente los objetivos y el plan. Hay que saber responder correctamente a la pregunta ¿Por qué lo hacemos así?;

Controlar: El control, la supervisión y el seguimiento se refieren todos al trabajo en proceso. Si no se revisa y evalúa el desempeño, no se tiene material para darles una retroalimentación apropiada y útil al grupo y al individuo.

Ruiz (2008) señala que existen tres tipos de habilidades que conforman la competencia política del líder:

Las habilidades técnicas: Se relacionan con el conocimiento que el líder tiene sobre los métodos, instrumentos y procedimientos para trabajar en determinadas actividades.

Las habilidades analíticas: La creatividad a la hora de formular ideas innovadoras encaminadas a la solución de problemas, la capacidad para anticiparse a los cambios y reconocer oportunidades.

Las habilidades interpersonales: La capacidad para motivar y e influir en la conciencia de las personas.

Lussier y Achua citado por Sierra (2016) mencionan características, que en algún punto garantizarían en teoría, el éxito al ejercer el liderazgo en una organización: Dominio; Altos niveles de energía; Confianza en sí mismo; Control; Estabilidad; Integridad; Inteligencia; Flexibilidad; y Sensibilidad hacia los demás.

Lee Iacocca (1990) quien presenta diferentes características adoptadas al liderazgo, así como una visión nueva y audaz; estrategias inteligentes; colaboración y trabajo en equipo; comunicación clara; y motivación a las personas (Gómez, 2008). Considerando estas características como un factor decisivo para un cambio esencial en las empresas.

### **Tipos de liderazgo**

Según López (2006), que cita Cabrera Mejía (2014) considera que existen los siguientes tipos de líderes:

Líder autocrático: Las autocracias son, entonces, formas de organización en donde el poder de decidir lo tiene una persona o un grupo de personas. La autocracia donde la autoridad manda de acuerdo a su propia voluntad, sin considerar la de los demás.

Líder democrático: El concepto de democracia no se limita al de una forma determinada de gobierno, sino también a un conjunto de reglas de conducta para la convivencia social y política.

Líder paternalista: Algunos jefes, en lugar de imponer órdenes venden sus ideas de forma paternalista dando consejos e insinuando lo peligroso de no cumplir con el deber es que

trabajan más y mejor, insinuando, prometiendo, dejando ver posibles premios, medidas con las cuales en un principio los trabajadores se motivan e ilusionan, pero que posteriormente les hacen caer más en el desánimo, sintiéndose engañados y frustrados con las falsas promesas.

**Líder participativo:** La dirección participativa se basa en un concepto positivo de la posición existencial: yo estoy bien - tú estás bien. Se considera que la gente es buena en general, aspira a lo mejor y la manera de llegar grandes logros es encaminar los esfuerzos de todos hacia un fin común. Las personas tienen sus valores, motivaciones, necesidades y sentimientos ya sean mandos o colaboradores; lo importante radica en entender y encauzar las relaciones del equipo.

**Líder autoritario:** El mando autoritario parte de la idea que él lo sabe todo mejor que sus dirigidos, y lo curioso es que cuando no sabe algo, se ve forzado a dar la imagen de enterado, presionando, gritando o imponiendo su autoridad para que los colaboradores no tengan oportunidad de poner tela de juicio sus conocimientos.

### **Liderazgo y desarrollo empresarial**

Los líderes empresariales actuales se deben tener mucho cuidado en que la motivación primordial de las empresas no sea el rendimiento económico, sino más bien que éste sea la consecuencia de la generación de bienestar por medio del servicio que presten. Si la empresa se acopla al entorno adecuadamente, con una visión correcta, unos valores claros y con sistemas eficientes, los beneficios económicos y no económicos vendrán por añadidura y permitirán satisfacer adecuadamente las necesidades de quienes conforman la empresa, y además permitirán la innovación y el crecimiento (Grijalva, 2010).

Es la habilidad que tiene una persona dentro de una empresa para liderar, influir, motivar a todos los trabajadores para el logro de sus objetivos y fomentar el crecimiento empresarial a futuro, es decir, que el nivel de satisfacción de cada colaborador influye directamente al éxito de la Compañía (More Huaman, 2021).

El desarrollo empresarial constituye el conjunto de acciones para el cambio de una organización cuyo fin es el crecimiento y mejora de su accionar corporativo, sea ésta aumentando su presencia en el mercado o su competitividad. Las perspectivas del desarrollo empresarial son: la perspectiva del ciclo de vida, la perspectiva basada en los recursos y capacidades y la perspectiva basada en la motivación. Se puede hacer desarrollo empresarial desde dos grandes niveles. Desde el nivel de la economía o nivel macro y desde el nivel empresarial o nivel micro (González Díaz, 2014).

Para Rojas y Silva (2013) menciona “El desarrollo empresarial es la consolidación de las empresas en un mercado específico, el fortalecimiento de las habilidades y destrezas de los empleados, el manejo eficiente y eficaz de los recursos, los procesos de innovación y el crecimiento sostenible”.

El desarrollo empresarial articula diferentes elementos con los que el empresario puede llevar a una organización hacia el logro de sus objetivos. Elementos como crecimiento económico, cultura empresarial, liderazgo, gestión del conocimiento e innovación. Es un concepto integrador con el que se puede lograr un impacto positivo en las organizaciones mediante el reconocimiento de las capacidades del capital humano. Alcanzar un desarrollo empresarial le permitirá al empresario de una Pyme aprovechar las oportunidades que se le presentan a la empresa en un entorno globalizado (Delfín Pozos y Acosta Márquez, 2016).

### **El liderazgo en las pequeñas y medianas empresas**

Los cambios debido a la globalización, las pequeñas y medianas empresas siguen siendo importantes para el desarrollo del país. En su concepción más amplia una Pyme, es una unidad económica productora de bienes y servicios, dirigida por su propietario, de una forma personalizada y autónoma, de pequeña dimensión en cuanto a número de trabajadores y cobertura de mercado (Cardozo, Velásquez, y Rodríguez, 2012).

La importancia de la Pymes se evidencia desde los distintos ángulos. En el primer ángulo toma en cuenta a las Pymes como una de las principales fuentes de empleo; es interesante pues como herramienta de promoción de empleo en la medida en que solo exige una inversión inicial y permite el acceso a estratos de bajos recursos. En el segundo ángulo, puede potencialmente constituirse en apoyo importante a la gran empresa resolviendo algunos cuellos de botella en la producción. Los procesos administrativos, de gestión y los problemas que enfrentan las Pymes se refieren a las actividades que realizan dentro de una empresa a fin de lograr los objetivos planteados, pero que se ven obstaculizados por los problemas que enfrenta cada una de las organizaciones que conforman las Pymes (Tello Cabello, 2014).

En el Ecuador, el tamaño de empresa se determina de acuerdo a la estratificación definida en la Decisión 702 de la Comunidad Andina de Naciones, de la siguiente manera:

Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes

**Tabla 1.** Estratificación de tamaño de empresa

<b>Clasificación de la empresa</b>	<b>Personal ocupado</b>	<b>Ventas anuales</b>
<b>Microempresa</b>	1 – 9	Hasta 100.000
<b>Pequeña empresa</b>	10 – 49	100.001 – 1.000.000
<b>Mediana empresa “A”</b>	50 – 99	1.000.001 – 2.000.000
<b>Mediana empresa “B”</b>	100 – 199	2.000.001 – 5.000.000
<b>Grande empresa</b>	200 – más	5.000.001 y más

**Fuente:** Comunidad Andina de Naciones (CAN) y Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE), (2021).

**Tabla 2.** Estructura de empresa según su tamaño, año 2019

<b>Tamaño de empresa</b>	<b>No. Empresas</b>
<b>Microempresa</b>	802.353
<b>Pequeña empresa</b>	61.759
<b>Mediana empresa “A”</b>	8.544
<b>Mediana empresa “B”</b>	5.798
<b>Grande empresa</b>	4.312
<b>Total</b>	882.766

La importancia de la clasificación de las empresas según su tamaño muestra que las microempresas en el Ecuador es el segmento con mayor participación, esta representa el 90,89% de las microempresas, Por otro lado, las grandes empresas representan solo el 0,49%; sin embargo, concentra la mayor proporción de ventas y plazas de empleo registrado. Se considera que las pymes ecuatorianas como un sector productivo en la economía de un país.

El desarrollo de las Pymes ecuatorianas en los últimos años, ha limitado la capacidad de financiamiento con intereses altos para el crédito de inversión, combinado con la reducción de las ventas debido al aumento brusco del desempleo y la pobreza, ha creado un escenario muy poco favorable para el mantenimiento de las empresas ya creadas y un freno para los nuevos emprendimientos, lo que se demuestra en el hecho de que el crecimiento de las Pymes en el Ecuador

se encuentre en estancado y se produzca masivamente el fracaso precoz de los nuevos emprendimientos (Rodríguez Mendoza y Aviles Sotomayor, 2020).

## Metodología

Actualmente las Pymes que se encuentran en el mercado se presentan en todas formas y dimensiones; pudiendo 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. De acuerdo a la información derivada del Estudio de Gestión Competitiva de las Pymes en el Ecuador, representan el 95% de las unidades productivas. Sin embargo, aun cuando representan un peso importante en el sector de la producción y el comercio, su evolución estructural y funcional no presenta avances (Rodríguez Mendoza y Aviles Sotomayor, 2020). La presente investigación está enfocada en el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las Pymes, lo cual tiene como metodología aplicada en base a un estudio de tipo bibliográfico y exploratorio. Se tiene lo siguiente:

**Investigación bibliográfica:** Habitualmente, toda investigación comienza con una búsqueda bibliográfica de información sobre el tema que se quiere investigar, lo que incluye no solamente buscar y seleccionar ideas de otros pensadores, sino también las propias. (Cazau, 2006)

**Investigación exploratoria:** Es aplicada en fenómenos que no se han investigado previamente y se tiene el interés de examinar sus características (Ramos Galarza, 2020). Esto en síntesis consiste en obtener bases necesarias para el desarrollo del estudio.

Los principales métodos de la investigación fueron los que a continuación se detalla:

**Método analítico – sintético:** “Funcionan como una unidad dialéctica. El análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis” (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017). Este método se utilizó con la finalidad de analizar las bases teóricas y elementos esenciales que se sustentan en la investigación. Del mismo modo, sirvió para el desarrollo de la conclusión.

**Método inductivo – deductivo:** Según Rodríguez y Pérez (2017) señalan que “La inducción se establecen generalizaciones a partir de lo común en varios casos, luego a partir de esa generalización se deducen varias conclusiones lógicas”. Estos métodos posibilitan estudiar de manera individual las variables a fin de estudiar el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pymes.

Las técnicas que se utilizó para el acopio y manejo de información pertinente, en función a la metodología utilizada en la siguiente investigación. Se distingue lo siguiente:

**Fichas bibliográficas:** “Constituyen un instrumento imprescindible en el proceso de investigación, particularmente en la fase inicial de consultar los libros o fuentes principales que forman la base del análisis y argumentación del trabajo” (Santana Rabell, 2008). “Nos dan información sobre bases de datos de cualquier tema, constituyen también herramientas eficaces para centrar la búsqueda científico-técnica” (Brocos Fernández, 2009).

Desde esta conceptualización se utilizó estas técnicas en función de identificar una visión integral y ordenada para el desarrollo y resultado de la siguiente investigación. Las fuentes bibliográficas que se revisaron fueron 32, lo cual permitió el desarrollo de la siguiente investigación.

## Conclusiones

Un buen líder permite aumentar la productividad y eficiencia de los miembros del grupo, por lo que las Pymes requieren de líderes empresariales que tengan características propias que favorezcan a las empresas. Aunque, la sociedad actual necesita de un líder que no solo permita y fortalezca a los demás a asumir funciones de liderazgo, sino que también crea el ambiente adecuado y evita problemas en el proceso para que lo hagan. Entender que el liderazgo no es una tarea sencilla, tampoco es difícil, es ser proactivo, arriesgado, optimista y luchador.

Los líderes eficientes superan los errores y constantemente proponen metas positivas. Aplican todas sus energías a la tarea, no a mirar hacia atrás y buscar excusas para acontecimientos pasados. Para muchas personas, la palabra “fracaso” lleva consigo una finalización, la ausencia de movimiento característica de una cosa muerta, ante lo que la reacción humana automática es el desánimo impotente. Pero para el líder exitoso, el fracaso es un comienzo, el trampolín de la esperanza. Los grandes líderes inspiran a las personas que trabajan para ellos, de modo que también ellas pueden caminar por el alambre (Del Prado, 1998).

El líder es alguien que conoce el camino, tiene capacidad de transformar la visión en realidad, reconoce el problema antes de que sea una emergencia, en sí, es el arte de persuadir, inspira la fuerza y la energía para conseguir que las personas logren las metas propuestas. Como dice esta frase de Jim Rohn: “Un buen objetivo del liderazgo es ayudar a aquellos que están haciendo mal para hacerlo bien y ayudar a aquellos que están haciendo bien para hacerlo incluso mejor”.

Por esta razón, las Pymes necesitan de personas que se distingan del resto, que tengan esa capacidad de tomar decisiones acertadas para la empresa. Podemos poner como ejemplo a Bill Gates, que gracias a sus cualidades de líder fue capaz de fundar las empresas más importantes en el sector tecnológico y gracias a sus decisiones consiguió ser la persona más rica del mundo. Pero no basta convertirse en un líder por tener una buena idea, es necesario convencer e influenciar a los que te rodean. Es un elemento fundamental para sacar adelante a las empresas hoy en día.

## Referencias

1. Brocos Fernández, J. M. (2009). Fuentes de información y bases de datos para investigación en ciencia y tecnología. Estudio, análisis y búsqueda. *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*(2), 165-192. Recuperado el 9 de Agosto de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/2010/201017352011.pdf>
2. Cabrera Mejia, K. (Febrero de 2014). Recuperado el 20 de Julio de 2021, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cabrera-Kimberly.pdf>
3. Cardozo, E., Velásquez, Y., & Rodríguez, C. (2012). Revisión de la definición de pyme en América Latina. (2). Recuperado el 12 de Septiembre de 2021, de [http://oa.upm.es/19446/1/INVE\\_MEM\\_2012\\_139425.pdf](http://oa.upm.es/19446/1/INVE_MEM_2012_139425.pdf)
4. Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%c3%93N%20A%20L A%20INVESTIGACI%c3%93N%20EN%20CC.SS..pdf>
5. Codina Jiménez, A. (2017). Enfoques contemporáneos en los estudios sobre liderazgo. Recuperado el 23 de Julio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612017000100012&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612017000100012&script=sci_arttext&tlng=pt)
6. Del Prado, L. (1998). Liderazgo y gestión de personal. Recuperado el 27 de Septiembre de 2021, de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/2231>
7. Delfín Pozos, F. L., & Acosta Márquez, M. P. (2016). Importancia y análisis del desarrollo empresarial. *Pensamientos y Gestión*(40), 184-202. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/646/64646279008/html/>

8. Di Trolio, G. (2019). Gestión del talento y liderazgo. Ideas para la mejora en Pymes argentinas. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR\\_19\\_07.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr19/PBR_19_07.pdf)
9. Encuesta Estructural Empresarial. (2021). Quito. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas\\_Economicas/Encuesta\\_Estructural\\_Empresarial/2019/2019\\_ENESEM\\_Bol etin.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Encuesta_Estructural_Empresarial/2019/2019_ENESEM_Bol etin.pdf)
10. Enderica, O., D'armas, M., Bermeo, R., Lopéz, M., Tinoco, E., & Carrion, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYMES. Recuperado el 21 de Agosto de 2021, de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>
11. Gómez, R. A. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*(24), 157-194. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602407.pdf>
12. González Callejas, Y. A. (2014). *Como indice los diferentes tipos de liderazgo en el comportamiento profesional y personal de los empleados en las entidades del sector cooperativo que existe en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13210/ENSAYO%20LIDERAZGO.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. González Diaz, J. E. (2014). Aproximaciones conceptuales al desarrollo empresarial. 5(1), 86-106. Recuperado el 13 de Julio de 2021, de <file:///C:/Users/Islee/Downloads/894-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3083-6-10-20180502.pdf>
14. Grijalva, J. P. (1 de Marzo de 2010). Liderazgo Empresarial. 131. Recuperado el 7 de Julio de 2021, de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/polemika/article/view/344/321>
15. Hurtado , J. (2019). Un acercamiento sintagmático al concepto de liderazgo. *Desarrollo gerencial*, 190-208. Recuperado el 3 de Agosto de 2021, de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3465/4729>
16. López Martínez, J. L. (2021). *El rol de líder y su influencia en la organización*. Recuperado el 6 de Julio de 2021, de <http://193.147.134.18/bitstream/11000/7433/1/TFG-L%C3%B3pez%20Mart%C3%ADnez%2C%20Juan%20Luis.pdf>

17. Márquez Gómez, J., Garduño Espinoza, Y., & Cardoso Jimenez, D. (2019). Prácticas de liderazgo de las mipymes en AMATEPEC, México, 2017. 28-49. Recuperado el 21 de Agosto de 2021, de <http://ojs.3ciencias.com/index.php/3c-empresa/article/view/632>
18. More Huaman, D. (2021). *Liderazgo empresarial y su influencia en el desempeño laboral en una empresa de call center Lima*. Universidad Peruana de las Américas, Lima. Recuperado el 22 de Julio de 2021, de <http://190.119.244.198/bitstream/handle/upa/1311/MORE%20HUAMAN%20T.I%2006.7.21.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
19. Naranjo Arango, R. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento y Gestión*(28), 119-146. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>
20. Palma Avellán, A., Cevallos Ponce, A., & Cecilia López, M. (2017). Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano. 390-406. Recuperado el 21 de Agosto de 2021, de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/649/pdf#:~:text=El%20liderazgo%20en%20las%20pymes,en%20el%20resurgimiento%20de%20las>
21. Parra Ruiz, A., Gómez Ortíz, R. A., & Pichardo Gil, E. V. (s.f.). Efectos del liderazgo y del trabajo en equipo sobre el desempeño de una empresa del sector de las tecnologías de la información. Recuperado el 23 de Julio de 2021, de <file:///C:/Users/Islee/Downloads/388-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-6264-1-10-20180828.pdf>
22. Ramos Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. Recuperado el 20 de Agosto de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7746475.pdf>
23. Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 179-200. Recuperado el 9 de Agosto de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
24. Rodríguez Mendoza, R., & Aviles Sotomayor, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. 191-200. Recuperado el 21 de Agosto de 2021, de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/download/337/521/2829](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/337/521/2829)
25. Rojas Giraldo, M., & Silva Monsalve, J. (2013). Análisis histórico del desarrollo empresarial de la región centro vallecaucana para identificar factores y actores que han contribuido en su

- desarrollo. (*Tesis de licenciatura*). Universidad del Valle. Recuperado el 22 de Julio de 2021, de file:///C:/Users/Islee/Downloads/0492331.pdf
26. Ruiz, M. (2008). ¿Para qué sirve un líder? Lecciones de liderazgo aplicadas a la empresa, la política y la vida. 23. Recuperado el 6 de Julio de 2021, de <https://editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479788483.pdf>
27. Sánchez Reyes, J. B., & Barraza Barraza, L. (2015). Percepciones sobre el liderazgo. *Ra Ximhai*, 11(4), 161-170. Recuperado el 6 de Julio de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596010.pdf>
28. Santana Rabell, L. (2008). Guías para elaborar fichas bibliográficas en la redacción de ensayos, monografías y tesis. Recuperado el 6 de Agosto de 2021, de [https://sociales.uprrp.edu/egap/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias\\_elaboracion\\_fichas.pdf](https://sociales.uprrp.edu/egap/wp-content/uploads/sites/13/2016/04/guias_elaboracion_fichas.pdf)
29. Segundo Moya, F. (3 de Mayo de 2011). El líder en la empresa. Recuperado el 6 de Julio de 2021, de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/26534/elliderenlaempresa.pdf?sequence=1>
30. Sierra Alvarado, Z. R. (2016). *Análisis de tipos de liderazgo en la empresa papelería la cultura 1 y 2 Cobán, Alta Verapaz*. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Sierra-Zarha.pdf>
31. Tello Cabello, S. (2014). Importancia de la micro, pequeñas y medianas empresas en el desarrollo del país. Recuperado el 12 de Septiembre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5157875.pdf>
32. Zayas Agüero, P. M., & Cabrera Ferreiro, N. (2006). Liderazgo Empresarial. Recuperado el 12 de Julio de 2021, de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33794081/Liderazgo\\_Empresarial-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626113019&Signature=coiTQZxluS4i2mKLtD0v3apfSDovFVntu-rvgaFleRtVxbnzXdw~IoUOx8jMy1wR6h2ULhyXOYDHTJ0rcDRs1OkZw9mgvVi5G9n~wz7Km~11Gr7fK3FQGT-XKZtkSDu5OjnPYj](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33794081/Liderazgo_Empresarial-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1626113019&Signature=coiTQZxluS4i2mKLtD0v3apfSDovFVntu-rvgaFleRtVxbnzXdw~IoUOx8jMy1wR6h2ULhyXOYDHTJ0rcDRs1OkZw9mgvVi5G9n~wz7Km~11Gr7fK3FQGT-XKZtkSDu5OjnPYj)