



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Barberan, N., Bastidas, T., y Herrera, C. (2024). Estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(106), 730-744. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.17>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 29 No. 106, 2024, 730-744
abril-junio
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas

Barberan, Nancy*
Bastidas, Tomas**
Herrera, Cristhyan***

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo desarrollar la revisión de literatura de las teorías referentes a los estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas. Para ello se realizó la revisión de artículos científicos y se evaluó su marco teórico y norma societaria aplicable. Se identificó que el estilo de liderazgo transformacional y transaccional tiene relación con el rendimiento organizacional y toma como base la Teoría del Liderazgo de la Gama Completa de Bass, que argumenta que las teorías de liderazgos se centran en la identificación y comprensión de las metas de los seguidores y las percepciones de cómo los líderes recompensan o evalúan su comportamiento. Por otro lado, el rendimiento financiero y no financiero evalúa aspectos relacionados con la productividad, crecimiento de ventas, retorno de activos, participación de mercado, innovación de productos y servicios, calidad de productos y servicios y satisfacción del cliente.

Palabras clave: liderazgo transformacional; liderazgo transaccional; rendimiento financiero; rendimiento no financiero.

Recibido: 06.09.23

Aceptado: 12.12.23

* Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Contadora Pública Autorizada. Máster en Fiscalidad Internacional. Doctora en Administración Estratégica de Empresas. Servidora pública por 13 años en el Servicio de Rentas Internas. Experiencia como Consultora Tributaria por 7 años. Cuenta con 15 años de experiencia como docente universitaria. Email: nancy.barberan@cu.ucsg.edu.ec, njbarberan@hotmail.com.

** Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ingeniero en Telecomunicaciones. Máster en Telecomunicaciones con mención en Gestión Empresarial. Profesional en áreas técnicas por 22 años. Cuenta con 7 años de experiencia como docente universitario. Email: tomas.bastidas@cu.ucsg.edu.ec, tom2978@gmail.com

*** Universidad de Guayaquil. Contador Público Autorizado. Magister en Administración y Dirección de Empresas. Candidato a Doctor en Ciencias Sociales. Cuenta con 10 años de experiencia en las áreas de contabilidad, tributación y finanzas. Email: cristhyanherrera2312@gmail.com

Leadership Styles in the Financial and Non-Financial Performance of Microenterprises

Abstract

The objective of this research is to develop a literature review of the theories referring to leadership styles in the financial and non-financial performance of microenterprises. For this purpose, a review of scientific articles was carried out and their theoretical framework and applicable corporate regulations were evaluated. It was identified that the transformational and transactional leadership style is related to organizational performance and is based on Bass' Full Range Leadership Theory, which argues that leadership theories focus on the identification and understanding of the goals of the followers and perceptions of how leaders reward or evaluate their behavior. On the other hand, financial and non-financial performance evaluates aspects related to productivity, sales growth, return on assets, market share, product and service innovation, product and service quality, and customer satisfaction.

Keywords: transformational leadership; transactional leadership; financial performance; non-financial performance.

1. Introducción

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son un componente importante de la economía mundial, ya que representan más de la mitad del empleo formal a nivel mundial y contribuyen en promedio entre el 50% y el 60% del PIB nacional en los países miembros de la OCDE (OCDE, 2018). Dada su importancia, se debe promover su desarrollo y crecimiento principalmente en los entornos actuales cada vez más complejos en los que se desenvuelven este tipo de empresas.

Para lograr este objetivo, la mayoría de los estudios previos han centrado su atención en aspectos externos como el acceso a apoyo financiero, impuestos, capital externo, sofisticación tecnológica, apoyo gubernamental, entre otros (Blackburn,

Hart & Wainwright, 2013; Dobbs & Hamilton, 2006; Gill & Biger, 2012; Okpara & Wynn, 2007; Smallbone & Wyer, 2000), mientras que otros estudios se han centrado en la motivación, la educación de emprendedores, el autoempleo previo, la capacitación, la experiencia de gestión, la marginalidad social, el género, entre otros (Storey, 2010); no obstante, ninguno de ellos se ha centrado en los recursos intangibles, como el liderazgo transformacional, lo que dejó la sensación de que la importancia del impacto de estos factores en el rendimiento era exclusivamente para grandes empresas.

De los diversos aspectos que pueden afectar el rendimiento organizacional, varios investigadores han descubierto que el liderazgo es uno de los contribuyentes más importantes para esta variable (Kieu,

2010), una afirmación que concuerda por lo manifestado por Jung et al, (2010) para quienes un número creciente de estudios han identificado que el comportamiento de liderazgo de los gerentes es el más importante impulsor del rendimiento organizacional. Por esta razón, la naturaleza de la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento organizacional ha sido objeto de gran atención durante largo tiempo (Nazarian, Soares & Lottemoser, 2017).

No obstante, la literatura académica ha demostrado que el liderazgo transaccional y transformacional, tienen diversos impactos en el rendimiento de una organización generando una falta de relación entre liderazgo y rendimiento organizacional (Perkins, 2014) debido a la gran cantidad de resultados contradictorios encontrados en la relación entre estas variables. En este sentido, la investigación se fundamenta en desarrollar la revisión de literatura de las teorías referentes a los estilos de liderazgo en el rendimiento financiero y no financiero de las microempresas.

2. Liderazgo transformacional y transaccional

Elenkov (2002) demostró que el estilo de liderazgo transformacional y transaccional estaba relacionado positivamente con el rendimiento organizacional, aunque el liderazgo transformacional tenía un impacto mayor que el liderazgo transaccional. Por otro lado, Pedraja-Rejas et al, (2006) encontraron que el liderazgo transformacional influyó positivamente en el rendimiento organizacional, mientras que el impacto del liderazgo transaccional y pasivo / evitativo tuvo un impacto negativo. Muterera (2012) también descubrió que los estilos de liderazgo

transaccional y de transformación estaban relacionados positivamente con el rendimiento organizacional en el contexto estadounidense y de forma similar el impacto del liderazgo transformacional fue mayor que el del liderazgo transaccional.

Koech y Namusonge (2012) evidenciaron que el liderazgo transformacional estaba positiva y altamente asociado con el rendimiento organizacional; sin embargo, el comportamiento transaccional tenía un impacto relativamente bajo sobre esta variable mientras que, Nazarian et al, (2017) demostraron que el liderazgo transformacional y transaccional tiene igual influencia positiva y significativa sobre el rendimiento organizacional. Se ha considerado analizar estos estilos de liderazgo debido a su amplia aceptación en el mundo académico y de la gestión de organizaciones a nivel mundial y son los estilos de liderazgos que casi todos los gerentes aplican en sus organizaciones (Avolio & Bass, 2004).

El liderazgo transformacional juega un importante rol en la satisfacción laboral, este es un factor predictivo en donde los individuos consideran ser continuos en el trabajo (Delgado-Bello & Gahona, 2022) job satisfaction (JS). El liderazgo promueve soluciones a los problemas de manera creativa y participativa, sobre la base del reconocimiento de las necesidades personales, capacidades y aspiraciones de los colaboradores que incide favorablemente en el desempeño organizacional (Araya, 2023), así como también de la formación de los individuos (Álamo & Falla, 2023).

Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria y promover la productividad, competitividad y calidad

de los productos, la disponibilidad de servicios conexos y otros insumos, para generar valor agregado y procesos de industrialización en los sectores productivos con enfoque a satisfacer la demanda nacional y de exportación, es posible mediante el perfeccionamiento de la capacidad de gestión y liderazgo empresarial con énfasis en el mejoramiento del rendimiento financiero y no financiero.

3. Teoría del liderazgo de la gama completa de Bass

La Teoría del Liderazgo de la Gama Completa de Bass (1985), argumenta que las teorías de liderazgos existentes se centran en la identificación y comprensión de las metas de los seguidores y las percepciones de cómo los líderes recompensan o evalúan su comportamiento. Esta teoría es estudiada bajo cuatro dimensiones de liderazgo transformacional, tres dimensiones de liderazgo transaccional y una dimensión de no liderazgo del liderazgo *laissez-faire*.

De acuerdo esta teoría, los líderes deben comprender la capacidad para influir en el comportamiento de los demás y que para alcanzar niveles óptimos en el rendimiento de sus seguidores debe incorporarse el estilo de liderazgo transformacional.

Posteriormente, Avolio y Bass (1991) ampliaron la Teoría del Liderazgo de Gama Completa relacionando los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño organizacional considerando como punto importante la satisfacción laboral, donde la relación es más fuerte con el liderazgo transformacional (Bass & Avolio, 1994).

4. Liderazgo y los rendimientos financieros y no financieros

Burns (1978) definió el liderazgo transaccional como un tipo de relación en que el líder y el seguidor buscan satisfacer sus necesidades y expectativas en un intercambio que puede ser beneficioso para ambos cuando el seguidor se desempeña de forma adecuada, donde el liderazgo involucra tanto aspectos económicos como el aumento por mérito o recompensas y no económicos como ideales o valores morales, para motivarlos a comprometerse con los objetivos de la organización (Hayashi & Ewert, 2006). Para Odumeru y Ogbonna (2013) el liderazgo transaccional se enfoca en la supervisión y desempeño, manteniendo la cultura de la organización al adherirse a leyes, procedimientos y políticas.

Diversos estudios relacionados con el desempeño organizacional han sido realizados bajo la perspectiva de la teoría del liderazgo transformacional-transaccional (Ejere & Abasilim, 2013; Bass, 1985; Avolio & Bass, 1991). Los diferentes paradigmas de liderazgo podrían afectar el desempeño de las organizaciones de manera diferente, dependiendo del contexto analizado (Jing & Avery, 2008). Hung (2010) encontró que el liderazgo es uno de los contribuyentes más significativos al desempeño de la organización.

Para Burg-Brown (2016) la Teoría de liderazgo de la Gama Completa tiene relación con el desempeño organizacional, donde existen diversas medidas para medir el desempeño organizacional; entre ellas el desempeño financiero (De Hoogh et al, 2004). Según Khan et al, (2014) cada estilo de liderazgo tiene una influencia distinta

en las actividades de la organización, también señala que en estudios previos se ha demostrado que el estilo de liderazgo afecta la satisfacción laboral de los colaboradores, pero el papel del liderazgo en el desempeño financiero no ha sido analizado de manera holística.

El desempeño organizacional se compone por el rendimiento financiero y rendimiento no financiero: el primero comprende el retorno de la inversión, el crecimiento de las ganancias, el crecimiento de las ventas y el aumento de la participación en el mercado (Guisao et al, 2018). El desempeño financiero no se mide solo por el aumento de la rentabilidad, sino también por la estabilidad financiera y al crecimiento. Las medidas comunes de rentabilidad son el retorno de la inversión; rentabilidad sobre recursos propios; rendimiento total de los activos; aumento del precio de las acciones; margen de beneficio bruto y margen de beneficio neto (Hill et al, 2007).

El desempeño no financiero incluye la satisfacción y retención de los empleados y clientes, trabajo en equipo y calidad de productos y servicios (Stone, 2002, p.32). Según Simon et al, (2015) un buen liderazgo lleva a una visión innovadora, retención de buen personal y desarrollo de las habilidades del personal; sobre los líderes flexibles pueden liderar a largo plazo y gestionar la adaptación al cambio y las capacidades estratégicas fueron asociadas con el rendimiento financiero y las capacidades dinámicas fueron asociadas con el rendimiento no financiero de la organización.

En referencia a la estructura utilizada para definir la variable rendimiento organizacional ha sido objeto de controversias (Perkins, 2014) puesto que se utilizan diferentes medidas

para evaluarla, las cuales incluyen medidas de restricciones del entorno (De Hoogh et al, 2004), rendimiento financiero, satisfacción del cliente y satisfacción de los empleados (Jing & Avery, 2008). Debido a que el objetivo final de una empresa es mejorar su rendimiento, los líderes empresariales en la actualidad utilizan una mezcla de indicadores financieros y no financieros como una herramienta valiosa para evaluar y controlar sus negocios (Tseng & Lee, 2014).

La mayoría de los indicadores financieros, están relacionados entre sí, a través de una medida común de ingresos; mientras que los indicadores no financieros incluyen aspectos como la satisfacción del cliente, trabajo en equipo y calidad del producto o servicio (Simon et al, 2015). No obstante, a pesar de la importancia que tiene la utilización de variables financieras y no financieras para medir el rendimiento organizacional, muy pocos estudios han analizado la relación entre los estilos de liderazgo y el rendimiento financiero y no financiero de una organización de forma simultánea.

Las mediciones tanto financieras como no financieras / intangibles deben considerarse simultáneamente al evaluar el rendimiento (Kaplan y Norton, 2005). De acuerdo con Wang et al, (2010), las mediciones de rendimiento deben cubrir un espectro más amplio como la satisfacción del cliente y la calidad y otros indicadores no financieros, ya que ningún indicador de rendimiento individual representa completamente todos los aspectos de este. Además, todos estos estudios se han realizado en economías desarrolladas, generando un vacío en el conocimiento sobre este tema en economías emergentes. Todos estos factores analizados limitan la

comprensión de las dinámicas entre estas variables y si la interacción de estas aumenta o disminuye el rendimiento organizacional (Burg-Brown, 2016). La disminución del rendimiento de las MYPYMES puede deberse a una serie de factores que incluyen: la falta de habilidades de liderazgo, falta de capacitación y educación, impuestos, inflación, recursos financieros limitados, falta de información de negocios en tiempo real, inaccesibilidad a la tecnología apropiada y falta de integración adecuada a la economía global a través de internet entre otros (Pekane & Tanner, 2017).

Los resultados de investigaciones más recientes indicaron que el rendimiento organizacional, la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso afectivo de los empleados son resultados altamente deseados por los líderes y gerentes de todo tipo de empresas (Drucker 2007; Kieu, 2010; Burg-Brown, 2016). De estos factores el rendimiento organizacional se configura como el factor clave para mantenerse por delante de la competencia en el mediano y largo plazo (Perkins, 2014) puesto que permite obtener una medición clara del éxito o fracaso de una empresa, así como mantener el control sobre la misma (Simon et al, 2015).

Por otro lado, se ha demostrado que el capital humano medido por las habilidades de dirección y motivaciones para crear empresa, muestran que existe una relación positiva sobre el rendimiento de las microempresas, teniendo implicancias desde el punto de vista económico como social para poder inferir que los gobiernos deben favorecer el ecosistema de las microempresas (Beltramino et al, 2017).

El rol del líder, es un factor clave en las microempresas para gestionar

apropiadamente la organización; a raíz de que las competencias empresariales, requieren cada día que el liderazgo sea eficiente en cuanto al proceso de toma de decisiones, es menester por parte de los líderes o gerentes de las microempresas el solventar las herramientas y lineamientos necesarios para desafiar los innumerables retos que la gestión empresarial y similares recaen por sobre las organizaciones (Izquierdo et al, 2017).

A manera de conclusión, la Teoría del Liderazgo de la Gama Completa de Bass afirma que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional son los estilos de liderazgos que casi todos los gerentes aplican en sus organizaciones, debido a la amplia aceptación en campo académico y científico, ya que esta se centra en la identificación y comprensión de las metas de los seguidores y las percepciones de cómo los líderes recompensan o evalúan su comportamiento.

5. Representación de las microempresas y su marco normativo

A nivel mundial, las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) representan alrededor del 90% de las empresas existentes a nivel global, emplean el 50% de la mano de obra y participan en la creación del 50% de PIB mundial (Valdés & Sánchez, 2012). Las microempresas son un componente fundamental del tejido empresarial en América Latina, lo que se manifiesta en varias dimensiones, como su participación en el número total de empresas o la creación de empleo (Dini & Stumpo, 2020).

A diferencia de lo que ocurre en

la Unión Europea, en América Latina no existe un acuerdo sobre la definición de mipyme. Sin embargo, en este caso no se trata de buscar rangos homogéneos entre los países de la región. En la región es posible encontrar criterios basados en el personal ocupado, las ventas anuales (en ocasiones con límites distintos según el sector de actividad económica), y el valor de los activos o de las exportaciones, a veces combinados entre sí.

En algunos casos no existe una definición nacional y se utiliza la de una institución internacional, como es el caso de Ecuador, donde los criterios para definir el tamaño empresarial se basan en el artículo 3 de la Resolución No. 1260 de la Comunidad Andina de Naciones (Disposición Técnica para la Transmisión de Datos de Estadísticas de PYME de los Países Miembros de la Comunidad Andina, 2009), donde el tamaño de las empresas es de acuerdo al personal ocupado y al volumen de ventas.

Con respecto a la normativa ecuatoriana, el artículo 311 de la Constitución de la República del Ecuador (2018) señala que el sector financiero popular y solidario se compondrá de cooperativas de ahorro y crédito, entidades asociativas o solidarias, cajas y bancos comunales, cajas de ahorro y que las iniciativas de servicios del sector financiero popular y solidario y de las micro, pequeñas y medianas unidades productivas, recibirán un tratamiento diferenciado y preferencial del Estado, en la medida en que impulsen el desarrollo de la economía popular y solidaria.

En concordancia, el artículo 73 de la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2011) señala que son Unidades Económicas Populares: las que se dedican a la economía del cuidado,

los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales; que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes y prestación de servicios que serán promovidas fomentando la asociación y la solidaridad. Se considerarán también, en su caso, el sistema organizativo, asociativo promovido por los ecuatorianos en el exterior con sus familiares en el territorio nacional y con los ecuatorianos retornados, así como de los inmigrantes extranjeros, cuando el fin de dichas organizaciones genere trabajo y empleo entre sus integrantes en el territorio nacional.

De acuerdo con el artículo 53 Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones, (COPCI, 2010) la Micro, Pequeña y Mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción, comercio y/o servicios, y que cumple con el número de trabajadores y valor bruto de las ventas anuales, señalados para cada categoría. En caso de inconformidad de las variables aplicadas, el valor bruto de las ventas anuales prevalecerá sobre el número de trabajadores, para efectos de determinar la categoría de una empresa.

Las microempresas tienen una importante contribución al crecimiento económico, la competitividad, la innovación y la creación de empleo en los países latinoamericanos. Paradójicamente, pese a la gran importancia de las microempresas para las economías de América Latina, es poco lo que se conoce, en detalle, de la manera en que se les investiga, más aún si se tiene en cuenta que es una actividad de gran importancia como campo de estudio social que requiere ser más discutido (Orjuela, 2006). Para Ibarra

et al, (2021), las MiPymes representan un sector clave; sin embargo, también son estas quienes han sido las más afectadas por la pandemia de la COVID-19 y por las transformaciones que han traído las disrupciones tecnológicas de la Revolución Industrial 4.0, razón por la cual, la Transformación Digital de las MiPymes se convierte en un eslabón clave en el proceso de adaptación que permita asegurar su supervivencia y a la vez, impulsar una recuperación económica resiliente para la región en el contexto de los cambios que se está viviendo como sociedad latinoamericana.

La mayoría de las empresas en el Ecuador son microempresas las cuales representan alrededor del 90.5% de todas las empresas del país la mayoría concentradas en las provincias de Pichincha (23.8%), Guayas (19.1%), Manabí (8%) y Azuay (6.2%) lo que evidencia una alta concentración de actividades productivas en las provincias con mayor población. No obstante, de acuerdo con datos del INEC las provincias con más empresas por cada 10000 habitantes son Galápagos (977), Tungurahua (741), Pichincha (668) y Zamora Chinchipe (641), datos que son superiores al promedio nacional de 510 empresas por cada 10000 habitantes.

Estos datos reflejan que las MIPYMES se distribuyen de forma relativamente equitativa alrededor de todas las regiones brindando oportunidades de empleo y desarrollo para cada una de las provincias del país, sin embargo, la mayor concentración de ventas se registra en las provincias más grandes del país a pesar del gran potencial de recursos agrícolas, ganaderos, y turísticos se concentran en provincias ubicadas en todas las regiones del Ecuador.

Asimismo, las microempresas tienen una fuerte influencia en la economía y desarrollo social de varios países (Maldonado-Guzman et al, 2017). Específicamente, en el Ecuador, las micro, pequeñas y medianas empresas –MIPYME- tienen un aporte significativo. La mayor participación de este tipo de empresas se encuentra en áreas como comercio al por mayor y menor, industria manufacturera, agricultura, ganadería, selvicultura, pesca, turismo.

Sin embargo, aunque su participación en el PIB ecuatoriano fue de 27.8 % en el año 2016, han ido disminuyendo sus ingresos de forma gradual pese al incremento del número de empresas con respecto al año 2015 (Maldonado, 2017). Por otro lado, en el Ecuador la recaudación de tributos es una actividad necesaria para la generación de riquezas, que permite satisfacer las necesidades de la sociedad y contribuir al desarrollo de un país. Por ello, la Ley de Compañías (2023) establece que toda compañía que se constituya en el Ecuador tendrá su domicilio principal dentro del territorio nacional.

El Servicio de Rentas Internas (2020) mediante resolución establece que, para efectos del régimen impositivo para microempresas, además de las definiciones previstas en la normativa tributaria, se considerarán las siguientes:

1. Actividad económica principal: Consiste en el desarrollo de una actividad económica previamente registrada en el Registro Único de Contribuyentes (RUC), cuyos ingresos obtenidos en un ejercicio fiscal superan a otros obtenidos en cualquier actividad económica adicional.
2. Comisionista: Aquella persona natural, sociedad o establecimiento permanente de una sociedad no

residente en Ecuador, que se dedica habitualmente a la venta de bienes, de derechos o la prestación de servicios a cambio de una comisión, sin exponerse, en esencia económica, a los riesgos y ventajas significativos asociados a la realización de dichas transacciones. Sin perjuicio de la regla general prevista en el inciso anterior, también se establecerá la calidad de comisionista siempre que se cumplan con todas las condiciones siguientes: a. Que no tenga el riesgo del inventario ni antes ni después de la venta. b. Que no puedan fijar precios para los bienes y/o servicios del comitente o principal. c. Que no estén expuestos al riesgo de crédito por la venta.

3. Rentas de capital: Aquellos beneficios o rentas obtenidos por la colocación de capital, derechos representativos de capital, de créditos e inversiones de cualquier naturaleza como rendimientos financieros o aquellos que procedan del arrendamiento de bienes inmuebles, así como las regalías, marcas y patentes que disponga una persona natural o jurídica, siempre que no existan procesos productivos o prestación de servicios u otros factores de trabajo.
4. Trabajador autónomo: Toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica por cuenta propia, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma distinta al sueldo o salario; se excluyen las actividades económicas de ocupación liberal.
5. Servicios profesionales: Los efectuados por personas naturales que hayan obtenido título profesional otorgado por establecimientos regulados por la Ley Orgánica de Educación Superior, y debidamente

registrado por el ente rector de educación superior, los cuales deberán estar directamente relacionados con el título profesional obtenido. Se incluyen las actividades de educación, enseñanza, capacitación y formación relacionadas con el título profesional. También establece que las sociedades sujetas al régimen impositivo para microempresas estarán obligadas a llevar contabilidad en las condiciones previstas en la normativa tributaria y de control correspondiente.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) define a las microempresas y pequeñas empresas unipersonales o familiares cuyo flujo de ingresos es irregular, como en los sectores de la construcción, comercio minorista e inmobiliarias, que por su naturaleza no necesariamente registran plazas de empleo. Finalmente, el grupo (e) cuenta con información de ventas y plazas de empleo registrado dentro de las actividades no productivas.

Las microempresas nacen con la necesidad de abastecer mercados que no han tenido gran interés por las grandes corporaciones, también nacen con la necesidad de emprendimiento de un grupo de personas que buscan mejorar su calidad de vida generando mayores ingresos que los puedan llevar al desarrollo (Baque et al, 2018). En determinadas regiones del Ecuador gran parte de los negocios son microempresas; sin embargo, dadas sus características, no generan los ingresos suficientes para constituirse en un aporte real para la economía de la región.

Su limitada competitividad les ha impedido crecer; factores internos de su propia operación, como su débil gestión administrativa, problemas con el mercado, producción y financiamiento,

así como factores del entorno, como la inseguridad y el clima político, constituyen elementos que dificultan su gestión (Tobar-Pesántez, 2013). Las microempresas son de gran importancia para Ecuador, América Latina y el mundo por su capacidad de generar empleo e ingresos contribuyendo al aparato productivo nacional y dinamizando la actividad económica, en Ecuador se vinculan a ellas las tres cuartas partes de la población, producen bienes y servicios incluyendo un mayor campo laboral que las demás empresas, pudiendo mencionar las de alimentos, confecciones, cuero y calzado, gráfico, madera, materiales de construcción, hotelería y turismo, electrónica, materiales de construcción, servicios profesionales y generales, siendo necesario tener control acerca de los niveles de productividad y de esta manera poder corregir sus debilidades para garantizar una mejor participación respecto a las demás empresas (Bustamante, 2018).

Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2020) al analizar la estructura de ventas según el tamaño de empresas, se observa que la empresa grande es la más relevante, concentrando el 72,4% de las ventas en 2020; Por su parte, las medianas empresas alcanzaron un nivel de ventas equivalente al 16,0%.

Paralelamente, el comercio y los servicios son los principales sectores económicos, generando el 38,2% y 25,5% de las ventas a nivel nacional, respectivamente; seguido de la industria manufacturera con el 21,0%. El sector con menor participación es el de la construcción, con el 2,4%.

Como consecuencia de la crisis causada por el COVID-19, las microempresas representaron efectos

negativos en indicadores como en el nivel de facturación, rentabilidad, productividad, inversiones, nivel de deuda y liquidez; impactos negativos en la gestión de actividades en aspectos como la relación con los proveedores y clientes con afectación en la cadena de suministros (Cueva & Erazo, 2021). Tras la pandemia los países vienen enfrentando las consecuencias de las decisiones políticas que optaron los gobiernos como medidas de prevención y reducción de los efectos de esta crisis sanitaria, por lo que la gestión empresarial influye en el desarrollo de esta, aspectos como el control financiero y análisis de la rentabilidad tienen una relación significativa (Tarco et al, 2021). En complemento el impacto de la pandemia POST-COVID19 se relaciona con la percepción de prevalencia de un liderazgo adaptativo organizacional por parte de los colaboradores de las MyPymes, a su vez esta relación establece un nexo que indica que las nuevas condiciones laborales y las decisiones organizacionales predicen que este liderazgo prevalece en la organización (Santiago, 2021).

5. Conclusiones

De acuerdo al análisis literario y al resultado del marco metodológico se identificó que el estilo de liderazgo transformacional y transaccional tiene relación con el rendimiento organizacional y toma como base la Teoría del Liderazgo de la Gama Completa de Bass que argumenta que las teorías de liderazgos se centran en la identificación y comprensión de las metas de los seguidores y las percepciones de cómo los líderes recompensan o evalúan su comportamiento y que posteriormente fue ampliada esta Teoría relacionando

los estilos de liderazgo transformacional y transaccional con el desempeño organizacional considerando como punto importante la satisfacción laboral, donde la relación es más fuerte con el liderazgo transformacional.

Por otro lado, el desempeño organizacional se compone por el rendimiento financiero y rendimiento no financiero: el primero comprende el retorno de la inversión, el crecimiento de las ganancias, el crecimiento de las ventas y el aumento de la participación en el mercado; por el contrario, el desempeño no financiero incluye la satisfacción y retención de los empleados y clientes, trabajo en equipo y calidad de productos y servicios.

Referencias bibliográficas

Álamo, M., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology Society & Education*, 15(1), 48–56. <https://doi.org/10.21071/pse.v15i1.15552>

Araya, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 31(1), 69–86. <https://doi.org/10.18359/rfce.6393>

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range of leadership development: Basic and advanced manuals* Binghamton. Bass & Avolio.

Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). *Multifactor leadership questionnaire (TM)*. Mind Garden, Inc. Menlo Park, CA.

Baque, M. A., Baque, E. R., Chiquito, G. P., & Baque, S. M. (2018). Microempresas en el Ecuador: Caso ciudad de Manta. *Dominio de*

Las Ciencias, 4(1), 619. <https://doi.org/10.23857/dc.v4i1.771>

Bass, B. M. (1985). Leadership: Good, better, best. *Organizational Dynamics*, 13(3), 26–40.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational leadership and organizational culture. *The International journal of public administration*, 17(3-4), 541-554.

Beltramino, N. S., Valdez, L. E., & García Pérez de Lema, D. (2022). Impacto del capital humano sobre el rendimiento de las microempresas: un estudio empírico en argentina. *REVISTA ADENAG*, (9). <https://revista.adenag.org.ar/index.php/ediciones/article/view/21>

Blackburn, R. A., Hart, M., & Wainwright, T. (2013). Small business performance: business, strategy and owner-manager characteristics. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 20(1), 8–27. <https://doi.org/10.1108/14626001311298394>

Burg-Brown, S. A. (2016). *The relationship between leadership styles and organizational performance moderated by employee job satisfaction in United States government agencies* [Doctoral dissertation, Capella University].

Burns, J. M. (1978). *Leadership: Transformational leadership, transactional leadership*. Harper & Row.

Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones-COPCI. (2010). Lexis Finder. <https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-04/CODIGO%20ORGANICO%20DE%20LA%20PRODUCCION%20C%20COMERCIO%20E%20INVERSIONES%20COPCI.pdf>

- Comunidad Andina de Naciones. Disposición Técnica para la Transmisión de Datos de Estadísticas de PYME de los Países Miembros de la Comunidad Andina, Pub. L. No. Resolución No. 1260 (2009).
- Constitución de la República del Ecuador. (2018). Lexis Finder. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cueva, X., & Erazo, J. C. (2021). Impacto socioeconómico del COVID-19 en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(12). <https://xjournals.com/collections/articles/Article?qt=zuyq0i8G98qwIct1PoP-JliD7QrGPgaTSZseyxcCGZvICCy-jxxAVhqXWX/rRdCygw>
- de Hoogh, A., den Hartog, D., Koopman, P., Thierry, H., van den Berg, P., van der Weide, J., & Wilderom, C. (2004). Charismatic leadership, environmental dynamism, and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 447–471. <https://doi.org/10.1080/13594320444000164>
- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *CIT Información Tecnológica*, 33(6), 11–20. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600011>
- Dini, M., & Stumpo, G. (2020). MIPYMES en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf
- Dobbs, M., & Hamilton, R. T. (2007). Small business growth: recent evidence and new directions. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 13(5), 296–322. <https://doi.org/10.1108/13552550710780885>
- Drucker, P. F. (2007). *Management: Tasks, responsibilities, practices*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Ejere, E. I., & Abasilim, U. D. (2013). Impact of transactional and transformational leadership styles on organisational performance: Empirical evidence from Nigeria. *The Journal of Commerce*, 5(1), 30-41. <https://openurl.ebsco.com/openurl?si-d=ebsco:plink:scholar&id=ebsco:gc-d:98653085&crl=f>
- Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research*, 55(6), 467–480. [https://doi.org/10.1016/s0148-2963\(00\)00174-0](https://doi.org/10.1016/s0148-2963(00)00174-0)
- Gill, A. & Biger, N. (2012). Barriers to small business growth in Canada. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(4), 656-668. <https://doi.org/10.1108/14626001211277451>
- Guisao, S., Rincón, L., & Arias-Pérez, J. (2018). Capacidad de tecnologías de información y desempeño organizacional: Efecto mediador de la capacidad de absorción. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 37–65. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522002.pdf>
- Hayashi, A., & Ewert, A. (2006). Outdoor leaders' emotional intelligence and transformational leadership. *Journal of Experiential Education*, 28(3), 222–242. <https://doi.org/10.1177/105382590602800305>
- Hill, C.W.L., Jones, G.R., & Galvin, P. (2007). *Strategic Management: An Integrated Approach*. (2 ed). John Wiley & Sons.
- Hung Q., K. (2010). Leadership styles

- and organizational performance: A predictive analysis. University of Phoenix.
- Ibarra, S., Vullingsh, S., & Burgos, F. (2021). Panorama Digital de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPymes) de América Latina 2021. GIA CONSULTORES.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Directorio de Empresas y Establecimientos. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas/Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2020/Boletin_Tecnico_DIEE_2020.pdf
- Izquierdo, M. R., Novillo, M. L. A., & Mocha, M. J. V. (2017). El liderazgo en las microempresas familiares, desafíos y metas. *Universidad Y Sociedad*, 9(3), 89-94. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/612>
- Jing, F. F., & Avery, G. C. (2008). Missing Links In Understanding The Relationship Between Leadership And Organizational Performance. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 7(5). <https://doi.org/10.19030/iber.v7i5.3256>
- Jung, D., Chan, F., Chen, G., & Chow, C. (2010). Chinese CEOs' leadership styles and firm performance. *Journal of Asia Business Studies*, 4(2), 73–79. <https://doi.org/10.1108/jabs.2010.4.2.73>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2005). El Balanced Scorecard: Mediciones que impulsan el desempeño. *Harvard Business Review*, 83(7), 102-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1706313>
- Khan, S., Asghar, M., & Zaheer, A. (2014). Influence of leadership style on employee job satisfaction and firm financial performance: A study of banking sector in Islamabad, Pakistan. *Актуальні проблеми економіки*, (5), 374-384.
- Koech, P. M., & Namusonge, G. S. (2012). The effect of leadership styles on organizational performance at state corporations in Kenya. *International journal of business and commerce*, 2(1), 1-12.
- Ley de Compañías. (2023). *Lexis Finder*. <https://www.fielweb.com/Index.aspx?157Rabf6ik65998#>
- Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. (2011). *Lexis Finder*. <https://www.vicpresidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Ley-Orga%CC%81nica-de-Economi%CC%81a-Popular-y-Solidaria.pdf>
- Maldonado, F. (2017). Pymes en el Ecuador: no paran de evolucionar. *Revista Ekos*, 283, 100-122. <https://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=9813>
- Maldonado-Guzmán, G., Garza-Reyes, J. A., Pinzón-Castro, S. Y., & Kumar, V. (2017). Barriers to innovation in service SMEs: evidence from Mexico. *Industrial Management + Data Systems*, 117(8), 1669–1686. <https://doi.org/10.1108/imds-08-2016-0339>
- Muterera, J. (2012). Leadership behaviors and their impact on organizational performance in governmental entities. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 3(8), 19-24. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2031053
- Nazarian, A., Soares, A., & Lottemoser, B. (2017). Inherited organizational performance? The perceptions of generation Y on the influence of leadership styles. *Leadership & Organization Development Journal*,

- 38(8), 1078–1094. <https://doi.org/10.1108/lodj-05-2016-0119>
- Neira, F. (2006). Elementos para el estudio de la microempresa latinoamericana. *Latinoamérica. Revista de estudios Latinoamericanos*, (43), 153-174. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-85742006000200153&lng=es&tlng=es.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business research*, 2(2), 355. <https://www.irmbrjournal.com/papers/1371451049.pdf>
- Okpara, J.O., & Wynn, P. (2007). Determinants of small business growth constraints in a Sub-Saharan African economy. S.A.M. *Advanced Management Journal*, 72(2), 24-37. <https://www.econbiz.de/Record/determinants-of-small-business-growth-constraints-in-a-sub-saharan-african-economy-okpara-john/10007754441>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OECD. (2018). Organisation for Economic Co-operation and Development. Declaration of strengthening SMEs and Entrepreneurship for Productivity and Inclusive Growth. Retrieved from <http://www.oecd.org/cfe/smes/ministerial/SME-Ministerial-Declaration-> ENG.pdf
- Pedraja-Rejas, L., Rodríguez-Ponce, E., & Rodríguez-Ponce, J. (2006). Liderazgo y decisiones estratégicas: Una perspectiva integradora. *Interciencia*, 31(8), 577-582.
- Pekane, A., & Tanner, M. (2017, September). A systematic literature review on cloud computing and small medium enterprises (SMEs) in Africa. In The European Conference on Information Systems Management (pp. 272-279). Academic Conferences International Limited.
- Perkins, M. L. (2014). The relationship between organizational performance and leadership style across organizations (Doctoral dissertation, Capella University).
- Santiago, C. (2021). Pandemia Covid 19 y Liderazgo Adaptativo. Reciprocidad e importancia de esta relación en una organización del sector eléctrico colombiano. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Servicio de Rentas Internas. (2020). Resolución Nro. NAC-DGERCGC20-00000060. <https://www.sri.gob.ec/nl/regimen-impositivo-para-microempresas>
- Simon, A., Bartle, C., Stockport, G., Smith, B., Klobas, J. E., & Sohal, A. (2015). Business leaders' views on the importance of strategic and dynamic capabilities for successful financial and non-financial business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(7), 908–931. <https://doi.org/10.1108/ijppm-05-2014-0078>
- Smallbone, D., & Wyer, P. (2000). *Growth and development in the small firm. Enterprise and Small Business*. Harlow, United Kingdom: Prentice Hall.
- Stone, R. J. (. (2002). *Human Resource Management*. John Wiley & Sons.
- Storey, D.J. (2010). *Understanding the Small Business Sector*. Cengage Learning.
- Sumba, M. R. Y., & Santistevan, D. C. K. L. (2018). Las microempresas y la necesidad de fortalecimiento:

- reflexiones de la zona sur de Manabí, Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 10(5), 323-326. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1065>
- Tarco, A., Batállanos, E., Castro, D. G., Ccala Mina, J., Lucana, M. del P., Pucho, E., & Uñunco, L. F. (2021). Factores de desarrollo micro empresarial turístico ante el covid-19 en la provincia del Cusco, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9905-9928. <https://doi.org/10.37811/clrcm.v5i5.1044>
- Tobar-Pesántez, L. (2013). Competitividad de las Microempresas en Cuenca Ecuador. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 6(7), 121-129
- Tseng, S.-M., & Lee, P.-S. (2014). The effect of knowledge management capability and dynamic capability on organizational performance. *Journal of Enterprise Information Management*, 27(2), 158–179. <https://doi.org/10.1108/jeim-05-2012-0025>
- Valdés, J., & Sánchez, G. (2012). Las MIPYMES en el contexto mundial: sus particularidades en México. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 14, 126–156. <https://www.redalyc.org/pdf/2110/211026873005.pdf>
- Wang, F. J., Chich-Jen, S., & Mei-Ling, T. (2010). Effect of leadership style on organizational performance as viewed from human resource management strategy. *African Journal of Business Management*, 4(18), 3924-3936. https://academicjournals.org/article/article1380534513_Wang%20et%20al%202222.pdf