



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,
Volumen 9, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1

LIDERAZGO INSPIRACIONAL Y SU IMPACTO EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS PYMES DEL CANTÓN QUEVEDO, 2024

**INSPIRATIONAL LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON
THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF SMES IN
THE QUEVEDO CITY, 2024**

Henry Patricio, Caiza Villareal

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

Kaven Alberto Chu Zheng

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

Grace Elizabeth Barragán Loayza

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

Andres Steve Cordova Solorzano

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

Kerly Mariela Cerezo Fernández

Universidad Central del Ecuador, Ecuador

Melissa Yamilex Torres Quiroz

Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.15902

Liderazgo Inspiracional y su Impacto en el Desarrollo Sostenible de las Pymes del Cantón Quevedo, 2024

Henry Patricio Caiza Villareal¹

henrypacrilex_k@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4847-0719>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador

Kaven Alberto Chu Zheng

albertochu@live.com.ar

<https://orcid.org/0000-0002-3559-4473>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador

Grace Elizabeth Barragán Loayza

grace.barragan@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-8040-3149>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador

Andres Steve Cordova Solorzano

andreskorn2390@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-9501-2662>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador

Kerly Mariela Cerezo Fernández

kerly_cerezo@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-2284-8918>

Universidad Central del Ecuador
Ecuador

Melissa Yamilex Torres Quiroz

Melissatorres991@outlook.com

<https://orcid.org/0009-0001-5061-8170>

Universidad Técnica Estatal de Quevedo
Ecuador

RESUMEN

La investigación aborda un problema presente en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) del cantón Quevedo, destacando la importancia crucial de implementar un liderazgo adecuado que forme equipos de trabajo capaces de abordar los problemas de la organización de manera integral. El liderazgo inspiracional, como herramienta para la innovación de conocimientos, impulsa el desarrollo sostenible de las empresas y mejora su competitividad en el mercado. En un contexto que asegura resultados con honestidad, el propósito del estudio es analizar cómo el liderazgo inspiracional influye en el desarrollo sostenible de las PYMES, evaluar el nivel de conocimiento sobre el tema, y definir estrategias que optimicen la productividad administrativa en diversas áreas, promoviendo la eficiencia en la toma de decisiones financieras para aumentar la rentabilidad e ingresos. La investigación utiliza un enfoque cualitativo y cuantitativo, mediante investigación de campo, y emplea métodos descriptivos y analíticos, como el análisis, deducción, inducción y lógica histórica. Se desarrollará una guía de entrevistas y un cuestionario para la recopilación de datos, que luego serán tabulados y discutidos.

Palabras clave: liderazgo, innovación, desarrollo, sostenible

¹ Autor principal

Correspondencia: henrypacrilex_k@hotmail.com

Inspirational Leadership and its Impact on the Sustainable Development of SMEs in the Quevedo city, 2024

ABSTRACT

The research addresses an issue affecting Small and Medium-sized Enterprises (SMEs) in the canton of Quevedo, emphasizing the critical importance of implementing effective leadership to build teams capable of tackling organizational challenges holistically. Inspirational leadership, as a tool for knowledge innovation, drives sustainable business development and enhances competitiveness in the market. Within a framework that ensures results with integrity, the study aims to analyze how inspirational leadership influences the sustainable development of SMEs, assess the level of knowledge on the subject, and define strategies to optimize administrative productivity in various areas, promoting efficiency in financial decision-making to increase profitability and revenue. The research adopts a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative methodologies through fieldwork, and employs descriptive and analytical methods such as analysis, deduction, induction, and historical logic. An interview guide and a questionnaire will be developed for data collection, which will subsequently be tabulated and analyzed for discussion.

Keywords: leadership, innovation, development, sustainable

*Artículo recibido 05 enero 2025
Aceptado para publicación: 25 enero 2025*



INTRODUCCIÓN

Las PYMES en Ecuador ha experimentado un crecimiento comercial favorable, desempeñando un papel significativo en el desarrollo económico del país. Estas organizaciones impulsan la productividad, promueven la generación de empleo competitivo y amplían las oportunidades laborales. No obstante, de acuerdo con Sisa (2020), aún existe espacio para mejoras en este sector. A nivel tanto nacional como internacional, se ha observado que las PYMES no han logrado adaptarse adecuadamente a su entorno, ya que no han integrado la incorporación de nuevas tecnologías en sus procesos. Esto complica la implementación de innovaciones que favorecerían su expansión, lo que explica por qué muchas compañías no consiguen mantenerse en el mercado y eventualmente quiebran.

La carencia de entendimiento innovador respecto al liderazgo inspiracional plantea un desafío complicado situación en las organizaciones comerciales, donde se optimizan los procesos industriales, pero se compromete la estabilidad laboral de los empleados debido al escaso interés en el desarrollo personal del equipo, la comprensión de sus objetivos, el descubrimiento de sus habilidades y la maximización de su potencial.

La incorporación de esta nueva herramienta en los procesos administrativos de la empresa tiene un impacto positivo al promover el deseado desarrollo sostenible. Con una estructura basada en principios de convicción en lugar de obligaciones salariales, una cultura organizacional adecuada impulsa la productividad, aumenta la rentabilidad y, por lo tanto, genera más riqueza para todo el equipo, además de fomentar un ambiente agradable.

En Quevedo, las pequeñas y medianas empresas, según (Vera, 2021) "La creación de empleo por este sector refuerza el desarrollo social y familiar y estimula la actividad económica y financiera. de la ciudad".

Por lo tanto, el rendimiento de la fuerza laboral es fundamental en el núcleo productivo de una organización; cuanto más se involucra al empleado en los asuntos internos de la empresa, mayor es la solidez en el mercado.

El liderazgo inspiracional se propone con el objetivo de mantener resultados de alto impacto para las pequeñas y medianas empresas, promoviendo el desarrollo sostenible a corto y mediano plazo.



Por ello, se han considerado las siguientes referencias investigativas que contribuirán con argumentos a la presente investigación.

En Ecuador, la teoría del liderazgo se enfoca en los procesos de gestión del talento humano, promoviendo un valor distinto a las reglas jerárquicas ya establecidas en el ámbito laboral. Liderar implica una responsabilidad que impacta a un grupo de personas para alcanzar un objetivo común, mediante una comunicación clara, objetiva e imparcial.

Es importante señalar que el liderazgo no se restringe solo a aquellos que tienen cargos formales de autoridad, como gerentes o directores; puede originarse de cualquier integrante de un grupo que muestre la capacidad de inspirar, motivar y orientar a otros hacia el cumplimiento de los objetivos deseados por las organizaciones.

En la actualidad, la globalización se presenta como un factor clave en la transformación social, especialmente en el ámbito empresarial. Este fenómeno actúa como un motor de inspiración para impulsar cambios significativos en un mercado altamente competitivo y de rápida evolución. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) enfrentan el desafío continuo de incorporar nuevos conocimientos, estrategias y métodos innovadores que aceleren su desarrollo sostenible y las posicionen como grandes industrias, capaces de generar empleo y contribuir al crecimiento económico.

Según (Alatrística Oblitas, 2020) complementa que es en este contexto donde se forman los auténticos equipos de trabajo. "El liderazgo dentro de los equipos fomenta habilidades como mejorar la comunicación, buscar y encontrar soluciones óptimas ante desacuerdos, y alcanzar unidad y fortaleza".

El liderazgo inspiracional busca transformar el estereotipo de jefes, directivos o gerentes, priorizando al colaborador, comprendiendo lo que ocurre en su entorno y motivando su desempeño en el ámbito comercial según (Sumba Bustamante, 2022) El líder inspirador se caracteriza por su capacidad innovadora y su habilidad para promover cambios dentro de una organización, destacándose por su capacidad para comprender las necesidades y motivaciones del equipo.

Capacitar a las personas para que trabajen en equipo. Crear y modificar procesos, fomentar el aprendizaje dentro de la organización. Ser el representante del grupo y ofrecer un símbolo con el cual se identifiquen.



Según Deloitte, "La situación de las micro y pequeñas empresas es diferente, ya que muchas de ellas centran sus esfuerzos en la supervivencia económica de la empresa, en lugar de enfocarse en la sostenibilidad desde una perspectiva conceptual" (Deloitte, 2019).

En el ámbito empresarial, las PYMES deben incorporar capacitaciones en liderazgo inspiracional dentro de sus planes operativos según la (Franco Medina, 2023). Sostiene que "los líderes inspiradores ofrecen una visión clara de sus metas, lo que impulsa la motivación para alcanzar altos niveles de desempeño en el desarrollo de sus tareas."

Estos elementos están vinculados y se reflejan en comportamientos que motivan a los colaboradores a alcanzar más de lo anticipado, incrementando los niveles de confianza y poniendo los intereses del grupo por encima de los individuales.

El comportamiento actual de los microempresarios se centra en mantener su impulso en diversas áreas, como la contabilidad, las finanzas, la logística, el marketing y las estrategias comerciales para acceder al mercado. No obstante, no se analiza el ambiente interno de la organización, lo que resulta en pasar por alto el grado de satisfacción de los empleados y dificulta identificar las oportunidades que el equipo presenta para establecer metas que beneficien a todos.

El enfoque tradicional de comunicación consiste en transmitir un mensaje repetitivo al equipo, lo que a menudo resulta en una mala interpretación del verdadero contenido del comunicado. Esto distorsiona el enfoque o la idea original que se pretendía transmitir. Cuando esto ocurre, el interés dentro de la organización disminuye, surgen divisiones de opiniones, y se forman grupos o sindicatos que crean narrativas en contra de las acciones de sus líderes. En este punto, se genera un conflicto de intereses que fomenta la lucha por el poder y el intento de ganar más seguidores.

Por lo tanto, la comunicación es esencial en el proceso de negociación entre líderes y colaboradores. Debe ser fluida, clara, consciente y amigable, fomentando un intercambio recíproco de ideas en ambas direcciones. Esto contribuye a la construcción de relaciones saludables y al entendimiento mutuo.

Este enfoque, conocido como asertividad junto con una comunicación efectiva, puede prevenir malentendidos y conflictos innecesarios, además de fomentar un ambiente laboral abierto y respetuoso. Esto facilita la adquisición de estrategias de solución que actúan como catalizadores para obtener información descendente, comunicándose de manera clara y consistente.



En resumen, la comunicación asertiva en las PYMES transforma el entorno laboral en uno saludable, fomenta la eficiencia operativa, construye relaciones tanto internas como externas, incorpora el respeto y promueve un desarrollo sostenible que impulsa el crecimiento y el éxito deseado.

Según (Zambrano Vera , 2019) hablar sobre sostenibilidad en el ámbito empresarial implica referirse a los valores de una empresa y cómo estos se implementan desde la cultura organizacional. Desde esta perspectiva, las acciones que la empresa realiza en su actividad económica buscan abarcar aspectos fundamentales como los derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción (Pacto Global - Red Ecuador, 2019). Además, es crucial señalar que las grandes empresas han tomado conciencia de su responsabilidad hacia el medio ambiente y la sociedad, con el objetivo de alcanzar un desarrollo sostenible, ya que sus acciones están profundamente relacionadas con estos aspectos (Raufflet et al., 2012).

En resumen, las pymes crean riqueza en colaboración con las personas según su desempeño, proporcionando estabilidad y asegurando su permanencia en el mercado. Por lo tanto, es fundamental establecer valores éticos que beneficien a todos y promuevan un entorno laboral positivo.

Según (Espinosa Cortés, 2022) la respuesta empática es la habilidad, inteligencia, capacidad y técnica de ponerse en el lugar de otras personas, basándose en los escenarios que se están observando con información verbal o disponible. Es la reacción emocional y afectuosa de compartir el estado emocional, que puede generar una variedad de emociones como alegría o tristeza, tanto a nivel emocional como físico (Davis, 1980, 1983; Eisenberg & Stayer, 1987; entre otros).

Por lo tanto, un líder inspirador crea una visión amplia, incluso en el ámbito de la toma de decisiones empresariales. Según (Amaya Sanchez, 2022), "dentro de las organizaciones, la toma de decisiones se convierte en la base del direccionamiento estratégico, siendo de gran relevancia, ya que estas decisiones definen el futuro de los negocios. En este contexto, las acciones que resultan de las decisiones tomadas están estrechamente vinculadas al pensamiento de quienes lideran las empresas, lo que influye en su desarrollo."

El fomento del liderazgo se ha transformado en un aspecto central para numerosas organizaciones que aspiran no solo a aumentar la eficacia individual de sus líderes, sino también a enriquecer la cultura organizacional y mejorar el rendimiento general. (Sarmiento Barros , 2024)



La habilidad de los líderes para orientar y motivar a sus empleados en un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico se convierte en un elemento crucial para el éxito de la organización. Además, es fundamental que se centren en desarrollar y potenciar las capacidades de su equipo, fomentando que sus colaboradores se conviertan en individuos más estratégicos, empáticos y asertivos. (Blanco Ayala, 2023)

El liderazgo transformacional se caracteriza como un estilo de liderazgo que eleva la conciencia sobre los intereses comunes entre los miembros de la organización y les facilita alcanzar sus objetivos colectivos. (Paulín Larracoechea, 2022)

El líder es visto como un ejemplo a seguir que personifica los valores y principios que desea promover, estableciendo un vínculo emocional sólido y una identificación profunda entre él y sus seguidores en el ámbito laboral.. (Quispe Fernández, 2025)

Dentro del contexto del liderazgo transformacional, la gestión moderna ha adquirido un interés particular debido a la necesidad de incrementar los niveles de productividad, fomentar la creación de proyectos creativos e innovadores, explorar nuevos mercados y asegurar decisiones acertadas por parte de la alta dirección. (Cárdenas Contreras, 2023)

El liderazgo transformacional influye de manera proporcional en aspectos como el diálogo, el debate, la colaboración, la imparcialidad y la formulación de juicios, aunque no de forma absoluta. (Romero Torres, 2022)

Se argumenta que el poder y el liderazgo son fenómenos que surgen dentro de las organizaciones como parte de la interacción entre los elementos humanos que participan en su gestión y funcionamiento. A través de un análisis teórico, se indica que el liderazgo no se centra exclusivamente en la persona que lo ejerce, sino que emerge de la interacción entre los actores del sistema organizacional. (Quijano García , 2021)

El liderazgo carismático se centra en cómo se percibe el comportamiento del líder y sus patrones de conducta, mientras que el liderazgo transformacional se enfoca en la naturaleza de la influencia que el líder ejerce sobre sus seguidores. (Botero Cardona , 2021)

El liderazgo también se puede entender como la motivación y el deseo de crecimiento, fomentando la innovación entre los empleados al integrar y promover una misión y visión dentro de un contexto

específico. Esto facilita la formulación de políticas, estrategias y acciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos. (Inclan , 2023)

El liderazgo inspiracional, como el estilo de liderazgo que evidencia un profundo sentido de compromiso y de propósito el cual trasmite y con el que contagia a su equipo. (Barriga González , 2019)

METODOLOGÍA

El marco teórico se desarrolló mediante un proceso de investigación detallada y un análisis crítico de la literatura académica y estudios relacionados con el liderazgo inspiracional en las Pymes.

Las teorías se recopilaron de diversas fuentes de consulta, tales como repositorios académicos de instituciones de educación superior, artículos científicos y revistas especializadas en ciencias, económicas y libros digitales disponibles en la web, con el fin de reunir la mayor cantidad de información sobre el objeto de estudio.

Se recopilará información de las Pequeñas y Medianas Empresas activas en el cantón Quevedo, específicamente en la zona urbana, para llevar a cabo la recolección de datos. Esto permitirá abordar la problemática microempresarial relacionada con el liderazgo inspiracional, que influye en las deficiencias del desarrollo sostenible de la organización.

La investigación propuesta tomará en cuenta una población de 2850 Pequeñas y Medianas Empresas activas en el área urbana del cantón Quevedo, de acuerdo con el registro de patentes comerciales. (Cámara de Comercio de Quevedo, 2023)

N Población Total, 2850

Z Nivel de confianza, 95%

P Probabilidad de éxito 1.96

Q Probabilidad 0.05

D Precisión 5%

$$n = \frac{z^2 x P x Q x N}{E^2 (N - 1) + z^2 x P x Q}$$

$$n = \frac{2^2 x 0.5 x 0.5 x 2850}{0.05^2 (2850 - 1) + 2^2 x 0.5 x 0.5}$$

n= 340



La muestra se estableció con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, tomando en cuenta el total de Pymes (2850). Esto resultó en un tamaño de muestra de 340 encuestas que se aplicarán a los microempresarios del cantón Quevedo.

La técnica adecuada de exploración científica que se propone utilizar en la investigación para obtener datos cuantitativos es la encuesta. Esto se llevará a cabo mediante un cuestionario basado en la escala de Likert, dirigido a los líderes de las PYMES en la zona urbana del cantón Quevedo.

Se realizó una entrevista al líder de la empresa multinacional Tesalia CBC, Agencia Quevedo, con el objetivo claro de obtener información primaria relevante para el proyecto. Las respuestas obtenidas fueron registradas y analizadas, lo que permitió identificar perspectivas valiosas que enriquecieron la comprensión del tema y proporcionaron una base sólida para su desarrollo.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se llevó a cabo una entrevista con el líder comercial de la empresa multinacional Tesalia CBC en la agencia de Quevedo, una compañía de consumo masivo con presencia en 18 países de Centroamérica, Sudamérica y Norteamérica. Esta empresa comercializa marcas de renombre mundial como Pepsi, Gatorade, Guitig y Red Bull, entre otras. El objetivo de la entrevista fue identificar los principales beneficios del "Liderazgo Inspiracional" y su impacto emocional a través de esta metodología.

Tabla 1. Examen de los resultados de la entrevista al líder de ventas de Tesalia CBC, Agencia Quevedo.

Preguntas	Respuesta	Análisis
1.- ¿Qué roles desempeña en la empresa y cuál ha sido su trayectoria en ella?	Mi función principal en esta maravillosa empresa, que ha transformado mi vida tanto profesional como personalmente, es supervisar y gestionar los procesos comerciales operativos de los 123 colaboradores en la agencia. También evalué el nivel de productividad que cada uno ofrece durante sus jornadas laborales. A lo largo de mi carrera, comencé como vendedor de bebidas hace 10 años y fui ascendiendo posiciones hasta alcanzar el cargo de gerente de operaciones de talento humano.	Se observa una estructura organizacional sólida que considera a los colaboradores como motores de crecimiento, además de reflejar un interés auténtico por las funciones que realizan dentro de la empresa en beneficio de su equipo de trabajo.

2.- ¿De qué manera comprende el liderazgo inspiracional?	El liderazgo inspiracional es una estrategia altamente efectiva para las organizaciones, ya que fomenta la confianza, la escucha activa y la comunicación asertiva. Se centra en romper patrones limitantes y en buscar soluciones en lugar de enfocarse en los problemas o en encontrar culpables. La clave está en inspirar a los colaboradores a través de acciones positivas, de manera que sientan un sentido de pertenencia en sus roles y no actúen solo por obligación. Inspirar resulta complicado cuando los líderes se concentran únicamente en los resultados cuantitativos, sin valorar las habilidades o talentos de su equipo.	El enfoque de liderazgo inspiracional se implementa como una estrategia de gestión para motivar a los colaboradores de una organización, promoviendo actitudes proactivas que despierten el deseo de realizar sus tareas correctamente en equipo, con el objetivo de mejorar la productividad en las distintas áreas de la empresa.
3.- ¿Cuáles son los componentes clave de un liderazgo inspirador?	Los aspectos clave para implementar el liderazgo inspiracional en cualquier empresa dedicada a la comercialización de bienes o servicios incluyen crecimiento, conexión laboral, rendimiento, relevancia, disciplina, comportamiento, esfuerzo y propósito. Estos elementos se combinan para lograr un desarrollo sostenible que fortalece al equipo de ventas, facilitando el alcance de cualquier meta establecida.	Los componentes clave para implementar el liderazgo inspiracional se fundamentan en "Indicadores de gestión", los cuales permiten evaluar el nivel competitivo de los planes operativos internos de la empresa.
4.- ¿Qué valores promueve el liderazgo inspiracional en su empresa?	Los valores que representan a mi compañía son los siguientes: <ol style="list-style-type: none"> 1. Actuamos como propietarios, 2. Tenemos grandes aspiraciones, 3. Practicamos la disciplina, 4. Mantenemos la integridad, 5. Nos mueve la pasión, 6. Valoramos el talento excepcional. Se evidencia claramente que promovemos un ambiente de trabajo inclusivo, sin	Los valores están interconectados y reflejan la esencia de liderar con emoción a los equipos de trabajo bajo un enfoque colectivo, en lugar de uno individual, con claridad y certeza de que, si la organización prospera, toda la fuerza productiva también lo hará.



discriminación por cargos o jerarquías, que fomente la interacción con todo el equipo.

5.- ¿Qué necesito como líder para motivar a mi equipo?	En la actualidad, la mentalidad suele ser individualista, enfocándose incorrectamente en el "yo" en lugar de considerar el problema desde una perspectiva colectiva. Como líder, es esencial adoptar un enfoque de "Corazón - Cabeza - Manos": usar el corazón para comprender e interpretar la situación, la cabeza para analizar conjuntamente la mejor solución, y las manos para colaborar en la implementación del plan de acción que beneficie a todos.	Un líder que aporte valor adicional al equipo se compromete activamente con la problemática para colaborar con todos y seleccionar la mejor opción viable para gestionar el negocio.
6.- ¿Qué ventajas ofrece la implementación del liderazgo inspiracional en una microempresa?	Ofrece una excelente satisfacción al trabajar en equipo, fomenta una cultura organizacional en diversas áreas, Fomenta un entorno de empoderamiento, promueve el desarrollo profesional mediante oportunidades de ascenso, logra resultados sostenibles en el corto plazo, mejora el desempeño productivo e introduce innovaciones en áreas emergentes de negocio y aprovecha las habilidades y talentos de los colaboradores.	La adopción del liderazgo inspiracional en las microempresas es factible debido al gran impacto positivo que su implementación aporta.
7.- ¿Cree usted que el liderazgo inspirador podría ser la clave del éxito para las Pymes de Quevedo?	Por supuesto, una adecuada implementación del liderazgo garantiza una organización sólida con una visión clara y resultados sostenibles a lo largo del tiempo, lo que incluso facilita su expansión comercial al establecer una cultura organizacional basada en procesos con un equipo altamente motivado.	La efectiva implementación del liderazgo inspiracional en las Pymes impacta en el deseado éxito empresarial gracias a los agentes de cambio que este representa.



<p>8.- ¿Qué estrategias específicas de liderazgo inspiracional se pueden utilizar para promover la participación y el compromiso de los colaboradores en su organización?</p>	<p>En la actualidad, el entorno laboral es dinámico y ofrece diversas opciones de trabajo. Una de ellas es el sistema híbrido, donde se combinan horas laborales en casa y en la oficina. Otra opción es el método japonés "5S", que implica separar, seleccionar, ordenar, limpiar y fomentar la autodisciplina. Además, se valora el poder del reconocimiento, el coaching y la retroalimentación necesaria para mejorar oportunidades y gestionar cambios, entre otros aspectos.</p>	<p>Las diversas estrategias del sistema de liderazgo inspiracional son esenciales para modificar el esquema laboral tradicional, ya que la importancia otorgada al colaborador se convierte en un compromiso con la responsabilidad en sus tareas diarias.</p>
<p>9.- ¿Por qué considera que este estilo de liderazgo es adecuado para el sector de las microempresas en Quevedo?</p>	<p>Liderar de manera inspiradora incrementa tu rendimiento, potencia tu inteligencia emocional, y fomenta la empatía con el equipo al permitirte comprender la perspectiva de otros. Además, mejora tu comunicación no verbal, maximiza la satisfacción personal a través del autoconocimiento y amplía tus relaciones de desarrollo comercial, ofreciendo una nueva manera de llevar el negocio al siguiente nivel.</p>	<p>La efectividad del liderazgo inspiracional en las Pymes de Quevedo parece ser viable y está respaldada por el desarrollo progresivo de las grandes empresas que se encuentran en pleno auge comercial.</p>
<p>10.- Basado en su experiencia, ¿de qué manera se podría involucrar a los microempresarios de Quevedo para que adquieran dominio sobre el tema?</p>	<p>Quevedo es un destacado centro comercial, con un mercado propicio donde todo se vende, y personas capaces de comprender las diversas facetas del tema. Propongo la creación de mesas de trabajo entre el sector empresarial productivo de gran escala para diseñar conjuntamente capacitaciones de liderazgo, en colaboración con las cámaras, que sirvan de apoyo para su implementación.</p>	<p>La tarea de involucrar a los microempresarios en el liderazgo inspiracional implica desarrollar capacitaciones para mejorar la comprensión de las habilidades relacionadas con este tema.</p>

Fuente: (Nuñez, 2024)



Experiencias clave y estrategias de liderazgo inspirador en el desarrollo empresarial sostenible

Se realizó una encuesta a 340 microempresarios activos en el cantón Quevedo con el objetivo de examinar cómo influye el liderazgo inspiracional en el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos del estudio de campo.

Tabla 2. Grado de aceptación del liderazgo inspirador en el fomento del desarrollo sostenible.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	134	39%
Bueno	55	16%
Regular	23	7%
Irregular	13	4%
No manejo	115	34%
Total	340	100%

Fuente: Estudio de campo

El nivel de aceptación del liderazgo inspirador como una estrategia enfocada en el desarrollo sostenible del negocio es elevado, alcanzando una alta calificación en la opción de excelente, lo cual motiva a las organizaciones comerciales a considerarlo como una estrategia principal. Sin embargo, hay una gran demanda en esta área, lo que sugiere que los líderes empresariales de la ciudad de Quevedo carecen de conocimiento y actualización en esta especialidad.

Tabla 3. Rasgos esenciales del liderazgo inspiracional en el marco del desarrollo sostenible de las empresas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Honesto	167	49%
Hábil	67	20%
Escucha activa	55	16%
Inteligente	33	10%
Comunicación asertiva	18	5%
Total	340	100%

Fuente: Estudio de campo

En el entorno empresarial, los microempresarios tienden a centrarse en la honestidad como pilar fundamental para desarrollar un liderazgo, lo que reduce el impacto de otras características que pasan desapercibidas al gestionar un negocio. Además, se observa una participación deficiente en la comunicación asertiva, que es una estrategia crucial para el desempeño proactivo del personal, ya que todo el equipo necesita seguir una información clara y coherente al llevar a cabo sus actividades.

Tabla 4. Evaluación de la accesibilidad de las estrategias clave de liderazgo inspiracional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente accesibles	34	10%
Accesibles	71	21%
Limitadamente accesibles	112	33%
Poco accesibles	89	26%
Moderadamente accesibles	34	10%
Total	340	100%

Fuente: Estudio de campo

Según las encuestas, se determina que el acceso a estrategias de liderazgo inspiracional es limitado, lo que señala una oportunidad positiva que debe abordarse. Esto se debe a la falta de innovación en los conocimientos de los jefes de área, quienes lideran con procesos empíricos en lugar de utilizar metodologías que fomenten el trabajo en equipo.

Tabla 5. Métodos para motivar a su equipo de trabajo alineando prácticas sostenibles con los objetivos de Tesalia.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Ascensos laborales	28	8%
Viajes	19	6%
Incentivos monetarios	123	36%
Vacaciones	98	29%
Reconocimientos laborales	72	21%
TOTAL	340	100%

Fuente: Estudio de campo

Se observa que los propietarios de negocios valoran altamente los incentivos monetarios como un factor extraordinario de motivación que impacta en el rendimiento de un empleado; no obstante, las vacaciones se utilizan como un estímulo para mejorar el desempeño laboral.

Tabla 6. Evaluación del liderazgo inspirador en las corporaciones multinacionales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	132	39%
Bueno	34	10%
Regular	74	22%
Irregular	43	13%
Malo	57	16%
Total	340	100%

Fuente: Estudio de campo

En la evaluación ponderada se destaca una respuesta positiva hacia el liderazgo inspiracional que ejercen las empresas multinacionales, actuando como motor de transformación del conocimiento y promotoras del cambio al formar equipos de trabajo, lo cual se refleja en la productividad de sus organizaciones.

Tabla 7. Grado de aceptación del liderazgo inspiracional empleado por las empresas multinacionales en su estructura comercial en apoyo a la sostenibilidad del desarrollo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente de acuerdo	94	28%
De acuerdo	136	40%
Muy en desacuerdo	51	15%
En desacuerdo	35	10%
Es indiferente	24	7%
TOTAL	340	100%

Fuente: Estudio de campo

Existe un amplio porcentaje de aceptación respecto al uso del liderazgo inspiracional como estrategia para impulsar el desarrollo sostenible de las microempresas, y muchos están a favor de aprender de manera innovadora sobre esta metodología de liderazgo.

DISCUSIÓN

El análisis de la encuesta y las entrevistas destaca las principales experiencias y estrategias de liderazgo Inspirador en una empresa multinacional dedicada al consumo masivo y situada en Quevedo. Esta empresa refuerza el desarrollo sostenible como parte integral de su cultura organizacional, centrándose en el crecimiento profesional de sus colaboradores. Además, subraya la necesidad urgente de implementar este tipo de liderazgo en las pequeñas y medianas empresas, debido a sus débiles estructuras, la falta de programas de excelencia que fortalezcan la moral del equipo de ventas, y el seguimiento ineficaz de las áreas operativas, lo cual reduce el rendimiento operativo y dificulta la mejora de la sostenibilidad empresarial.

Estos hallazgos son consistentes con (Loayza Jaime , 2024) quien elabora la teoría de Haque (2020) en su trabajo titulado "¿Cuál es la conexión entre el liderazgo responsable y el modelo de tres componentes de compromiso organizacional?" Este estudio buscó demostrar que, además de la importancia del estudio y estilo de liderazgo, el liderazgo inspiracional es el más apropiado en relación con el

compromiso de los colaboradores, con el liderazgo responsable actuando como moderador e integrado a través del modelo de la teoría de la identidad social del liderazgo.

La teoría destaca la importancia de un enfoque auténtico en la comunicación asertiva dentro de un equipo de trabajo como elemento clave para aumentar el compromiso con la organización según (Chiquillo, 2023). Las pequeñas y medianas empresas constituyen una porción importante de la economía en numerosos países (Orueta, 2017), y su éxito está vinculado a la capacidad de sus líderes para inspirar y motivar a sus colaboradores.

Del mismo modo, la aceptación por parte del sector de las microempresas es factible a pesar del limitado conocimiento sobre liderazgo inspiracional. Destacan su interés en fortalecer sus organizaciones mediante estrategias de innovación que consideren al ser humano como un agente de desarrollo y no solo de riqueza. Esto, a su vez, implica mejorar sus capacidades individuales o colectivas para tomar decisiones correctas que contribuyan a su bienestar económico y social.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en las encuestas, se identificaron las experiencias y estrategias clave del liderazgo inspiracional, entre las que se destaca la planificación basada en una visión clara de las prioridades empresariales, el fomento de una cultura organizacional sólida, la ética en los negocios, la responsabilidad social corporativa, la innovación en procesos respetuosos con el medio ambiente, el reconocimiento por alto desempeño, la comunicación asertiva, y el establecimiento de relaciones con los stakeholders, como clientes, proveedores, comunidades locales y grupos de interés. Estas prácticas influyen activamente en el desarrollo sostenible empresarial en Quevedo.

El análisis revela que existe un conocimiento limitado sobre el liderazgo inspiracional en las Pymes de Quevedo. La gestión se lleva a cabo de manera tradicional o empírica, debido a la falta de innovación. La escasa conexión con el equipo de trabajo afecta el rendimiento de la fuerza de ventas, manteniéndolo estático, e impide la objetividad entre las áreas operativas. Además, la débil incorporación de valores que favorecen el desarrollo reduce la sostenibilidad de la organización y dificulta su expansión comercial.

Con base en los resultados obtenidos, se sugiere implementar el liderazgo inspiracional en las PYMES de Quevedo, ya que contribuye al logro de resultados comprometidos. Para aplicar este tipo de liderazgo



en el contexto organizacional de las PYMES del cantón Quevedo, resulta fundamental implementar las siguientes estrategias: desarrollar una planificación estratégica con objetivos alineados al desempeño de la organización y garantizar un uso eficiente de los recursos, participación de los colaboradores y transparencia en las operaciones. Todas estas prácticas de liderazgo facilitan la consideración de la sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones dentro de una microempresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alatrística Oblitas, G. I. (Noviembre de 2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89 - 98. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Amaya Sanchez, J. (2022). *Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/82328/16070825.2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Barriga González , G. (2019). *Universidad Militar Nueva Granada*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/ecd73697-681b-4a2f-815e-776e0fd5626b/content>
- Blanco Ayala, L. F. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. *TALENTO Revista de Administración* , 5(9), 26 - 42. doi: <http://doi.org/10.62349/talento.v5i9.3>
- Botero Cardona , M. (2021). Diseño de los subprocesos de inducción y formación enfocada en liderazgo, para los miembros de la junta directiva y los líderes de punto de venta de la empresa familiar Freski Pollo G.B-S.A.S. *Ridum*. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/6542>
- Cámara de Comercio de Quevedo. (2023). Obtenido de <https://ccquevedo.com/>
- Cárdenas Contreras, L. P. (2023). Importancia de la construcción de escenarios para el liderazgo transformacional en la gerencia moderna en Colombia. *Dictamen Libre*(32), 53-63. doi:10.18041/2619-4244/dl.32.10401
- Chiquillo, J. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295-1311. doi: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>



- Espinosa Cortés, H. (2022). *Empatía Empresarial*. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/e61bc697-b88b-4b1d-aaba-08ddbce093f/content>
- Franco Medina, J. L. (2023). Liderazgo transformacional las pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), 1794-1808. doi: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.26>
- Inclan , M. (2023). Obtenido de <http://rixplora.upn.mx/jspui/bitstream/RIUPN/143851/1/2871%20-%20UPN099MECPEINMA2023.pdf>
- Loayza Jaime , A. (2024). *Universidad San Ignacio de Loyola*. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/9aa060f7-a80b-4734-b936-5771e50f5b6e>
- Núñez, J. (2024). Liderazgo Inspiracional. (H. C. Villareal, Entrevistador) Samborondon, Guayas, Ecuador.
- Paulín Larracochea, J. (2022). Estilos de liderazgo ambiental en la industria de autopartes de Querétaro. *Entreciencias: diálogos en la sociedad del conocimiento*, 9(23). doi: <https://doi.org/10.22201/enesl.20078064e.2021.23.79801>
- Quijano García , R. A. (2021). Prácticas de liderazgo dirigido en pymes del sector construcción. Propiedades psicométricas en la medición. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 94(26), 492-509. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890441>
- Quispe Fernández, I. (2025). Tendencias sobre liderazgo transformacional para gobernabilidad en Sudamérica. *Podium UESS*(46), 57–82. doi: <https://doi.org/10.31095/podium.2024.46.4>
- Romero Torres, R. M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete –Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 3503. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3336
- Sarmiento Barros , M. L. (2024). Desarrollo de Liderazgo y su Impacto en la Cultura Organizacional. *Journal Scientific*, 8(2), 1820-1841. doi: <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.2.2024.1820-1841>
- Sumba Bustamante, R. Y. (Febrero de 2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 262-279. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>



Vera, N. (2021). El sector microempresarial de Quevedo. Oportunidades, beneficios y propuestas para fortalecer su competitividad. *Opuntia Brava*, 13(3). Obtenido de https://sga.uteq.edu.ec/media/evidenciasiv/2021/10/26/evidencia_articulo_202110261087.pdf

Zambrano Vera , T. (2019). PERCEPCIÓN ESTUDIANTIL SOBRE LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN INTERNA EN LA FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA, ULEAM. *REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINARIA ARBITRADA YACHASUN* , 3(4). Obtenido de <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/14>

