

ENSAYO DE GRADO

GESTIÓN DE LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN LOS RESULTADOS EN LA MEDIANA Y
PEQUEÑA EMPRESA

Alumno:

JHON ESTEBAN VARGAS CARRANZA

Docente:

JOHN ALEXANDER PRIETO CARRILLO

SEMINARIO DE GRADO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

BOGOTÁ D.C

2019

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo pretende dar a conocer la gestión de liderazgo, que deben tener los empresarios de la pequeña y mediana empresa, como este ha transformado el mercado, las condiciones laborales y la dinámica económica. Todas las empresas tienen unos directores o dirigentes, que varían dependiendo del nivel en el que se encuentre la empresa, en este caso pequeña o mediana empresa, ya que el número de dirigentes es proporcional al tamaño de la empresa.

Según la página web Economía Aplicada en Colombia para el primer trimestre del 2019 existen ciento nueve mil (109000) pymes (Pequeñas y medianas empresas) (Aplicada, 2019). Esto quiere decir que hay un número considerable de empleos generados por las pymes en Colombia, según la revista Semana “Las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) del país responden por 78,2% del empleo nacional y, a diferencia de las grandes, que hoy hacen recortes, registran estabilidad en sus plantas de personal.” (Dinero web side, 2019), Adicionalmente, menciona que, el papel de las Pymes es cada vez más notorio dentro del engranaje económico de Colombia. Agrupan el mayor número de unidades productivas y en los últimos años se ha identificado una correlación importante entre la tasa de creación de este tipo de empresas y el crecimiento del PIB (Dinero web side, 2019), Esto quiere decir que en este momento la economía colombiana necesita de aquellas pymes para seguir su crecimiento e indudablemente necesita del personal que labora en ellas, es por esto que cada una necesita fortalecer el tema del liderazgo en cada uno de sus niveles el cual es un factor importante para que se logren los objetivos establecidos.

Hoy en día se debe tener una buena administración de liderazgo en todos los niveles, además, muchas personas creen que esto varía de acuerdo a la clase de empresa (pequeña, mediana, grande), es por esto, que las pequeñas y medianas empresas cumplen un importante papel en la economía de todos los países a nivel mundial. Tienen particular importancia para la economía nacional, no sólo por sus aportes a la producción y distribución de bienes y servicios, sino también por su capacidad de cambiar rápidamente su estructura productiva. En este contexto, hoy en día se requieren más y mejores líderes, gente con una amplia visión y con gran confianza en sí mismos, generadora del trabajo en equipo. Sin esas personas no hay forma de que haya prosperidad en las empresas, ya que son ellas las que impulsan y estimulan a los trabajadores que tiene a su cargo a realizar las labores y responsabilidades que son propias de cada uno de los cargos, porque desde la señora del aseo hasta el gerente son contribuyentes a que los objetivos se cumplan, cada uno es un eslabón de una cadena que tiene definido un objetivo.

Una buena administración y una buena gestión ya no son suficientes. 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, para cumplir el objetivo del presente ensayo se va describir y analizar los diferentes tipos de liderazgo y como es su repercusión en las medianas y pequeñas empresas, para llegar a ello es importante plantear una serie de preguntas que nos permitirán comprender el desarrollo de las pymes en Colombia *¿Qué estilos o tipos de liderazgo predominan en las empresas? ¿Cuáles son las características principales de los líderes en las pequeñas y grandes empresas y en qué se diferencian?*

La importancia del liderazgo en las pequeñas y medianas empresas es fundamental en las situaciones y dinámicas del mercado, para ello se debe entender y definir el liderazgo importantes autores como Maxwell, Cattell, Chiavenato lo han definido a lo largo de la historia,

Para **John Maxwell**, los líderes excepcionales son aquellos que consiguen que los grupos que dirigen desarrollen un rendimiento superior, de igual forma, **Raymond B. Cattell**, creador de la Teoría del rasgo, recoge el concepto de liderazgo como la generación de un cambio efectivo en el rendimiento del grupo, así mismo, **Idalberto Chiavenato**, que lo define como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (Escuela Europea de Management, 2016), teniendo en cuenta todas estas definiciones se puede inferir que el líder es aquella persona que impulsa a su equipo de trabajo a lograr un objetivo trazado con el mejor rendimiento.

Según *Damaris Vásquez* en su artículo El liderazgo como base de nuevas estrategias en las pymes enuncia que Del liderazgo se ha hablado mucho a causa de su importancia a año tras año, ya sea en los ámbitos sociales, políticos o económicos, siempre ha sido un tema de debate entre los grandes negocios, sin embargo, no importa si en la organización el líder nace o se hace, es indudable que gente líder es valorada en toda empresa por ser impulsor y ser generador de valor agregado a ella (Ribón, 2013).

Muchas veces cuando se habla de liderazgo se confunde con dirección, los cuales son completamente diferentes, pero a la hora de colocarlos en práctica tienden a confundirse, según el artículo llamado *LIDERAZGO Y DIRECCIÓN: DOS CONCEPTOS DISTINTOS CON RESULTADOS DIFERENTES* de la revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, existen cinco características diferenciadoras entre el directivo y el líder (Torres, 2011):

1. El directivo es formal el líder es informal
2. El directivo tiene autoridad y el líder poder
3. El directivo influye y el líder inspira

4. El directivo tiene subordinados y el líder tiene seguidores
5. El directivo se hace obedecer y al líder lo siguen voluntariamente

Desde un principio las empresas que tienen bien definidos su visión y estructurado bien los planes de cómo van a conseguir sus objetivos son las que han podido avanzar y posicionarse con el paso de los años. Entonces estratégicamente para la empresa es importante establecer un líder que conduzca al equipo y que logre los resultados esperados. Sin embargo, como menciona el señor *Rober Trapp* en su artículo *Las organizaciones exitosas necesitan líderes en todos los niveles*, la necesidad de líderes en todos los niveles es uno de los 12 problemas críticos identificados en la encuesta *Global Human Capital Trends 2014* (Trapp, 2014), adicionalmente menciona que “Encontrar buenos líderes, por supuesto, siempre ha sido un tema crucial para todo tipo de organizaciones. Esta es la razón por la cual las fuerzas armadas, por ejemplo, ponen tanto esfuerzo en capacitar a sus oficiales y por qué las escuelas de negocios y otros proveedores de desarrollo ejecutivo han prosperado” (Trapp, 2014), es por eso, que se hace importante que las mismas empresas fomenten el desarrollo de habilidades para generar liderazgo en todas las personas que conforman el grupo de trabajo, esto hará que cada nivel de la pequeña o mediana empresa funcione armónicamente en la consecución de los objetivos propuesto.

El liderazgo empresarial se ha vuelto de vital importancia ya que es un tópico que se presenta cada vez más, principalmente en la parte de incorporación de personal en las empresas a nivel mundial. Este cargo debe ser ejecutado por una persona que sepa todo sobre lo que realiza una entidad, para que de manera positiva guie a sus colaboradores a realizar mejor su función, siempre de manera grupal porque un líder no es el que ordena, a diferencia es el que enseña y llega a la

meta en conjunto con todas las personas que intervienen para que sea logrado el objetivo, como se mencionaba anteriormente.

Hoy en día el liderazgo juega un papel muy importante dentro de la vida de muchas personas, ya que en un grupo o entidad siempre existe alguien que marque la acción y tome las decisiones siempre y cuando buscando el bienestar para todos, siendo un visionario y generando mejor producción ahorrando materia prima, verificando el estado del mercado y generando innovación y soluciones para posicionarse mejor. En cuanto a las pymes según la revista Espacios “Es necesario elaborar en las organizaciones un liderazgo ético, culto, de elementos y valores que permitan a las entidades tener una efectividad gerencial y con el que puedan llegar a los objetivos organizacionales mediante los participantes” (Enderica, y otros, 2018), esto con el fin de generar eficiencia y un buen ambiente laboral donde se evidencie las ganas de laborar y salir adelante bajo el impulso y la guía del líder.

Por consiguiente, el líder debe de ser visto por sus compañeros, superiores y personal a cargo como la figura de pilar, ya que este cumple un papel fundamental dentro de las empresas, este tiene la capacidad de influir en la conducta de cada uno de los miembros, para motivarlos y obtener mejores resultados en las metas propuestas, por ende, el liderazgo es determinante para el éxito o fracaso, entonces la importancia del liderazgo está en que sin esta persona no se podrá lograr o llegar a los objetivos planteados. En si el liderazgo es un factor muy significativo para una organización, debido a que emplea una función de guía para efectuar la misión a corto plazo y la visión a largo plazo que realiza la empresa con el fin de ir creciendo económicamente cada vez más.

El liderazgo dispone con una gran cantidad de razones por la cuales le dan la importancia que hasta ahora ha ido obteniendo por lo que es inevitable emprender este tema en las pequeñas y

grandes empresas debido a la situación que se encuentran expuestas, los procesos de globalización así como la elaboración se han ido transformando y adaptando al crecimiento tecnológico, a los actuales sistemas de elaboración y comercialización, pero sobre todo a la velocidad con que evolucionan los mercados, hoy podemos estar fuertes en un negocio, algo seguro, pero si no nos ajustamos al creciente desarrollo de la tecnología el día de mañana muy inseguro.

Para este caso es importante trae a colación lo que plantea la revista *Universidad y Empresa* en su artículo El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas: Toda esta actividad está llevando a las empresas de casi todo el mundo a replantearse sus estrategias, políticas y métodos rutinarios de actuar en el ámbito de los negocios. Como consecuencia, se está pidiendo a miles y miles de gerentes y ejecutivos que desarrollen nuevos productos, nuevos canales de distribución, nuevos métodos de comercialización, nuevos procesos de producción, nuevas estrategias financieras, y muchas cosas más. Se está recurriendo a millones de personas para que ayuden a poner en práctica dichas ideas. Imaginar qué es lo que hay que hacer en un entorno de incertidumbre provocada por una intensa actividad competitiva y conseguir que otros, acepten una nueva forma de hacer las cosas, exige técnicas y actitudes que la mayoría de los gerentes simplemente no necesitaban en las épocas de relativa tranquilidad de las décadas de los cincuenta, los sesenta y principios de los setenta del siglo pasado. (Ortiz, El liderazgo empresarial para, 2006), con ello se infiere que el líder no solo debe saber administrar al personal sino que también ratifica la idea que se plantea en la cual el líder debe generar iniciativa tanto a su nivel como fomentar la iniciativa en sus empleados.

Para entrar más afondo en el tema del liderazgo se debe realizar un análisis a los estilos de liderazgo para saber cómo y cuáles pueden ser implementados en las pymes; todos los líderes no son iguales, unos presentan unas cualidades que otros no tienen, sin embargo, es importante saber

cuáles son estos estilos para verificar que tipo de personalidad se necesita dependiendo de la empresa y su rol dentro de la misma. A continuación, se enunciarán los estilos más utilizados en los últimos años:

Los más reconocidos son:

1. **Liderazgo Natural:** El líder natural es aquel que no está reconocido de forma oficial, pero que ejerce el rol de jefe o líder de un grupo sin que nadie lo cuestione. Hay personas que llevan lo de “ser líder” en los genes y durante el desarrollo de un proyecto o del trabajo del día a día se convierten casi sin darse cuenta en los líderes del equipo. Se trata de un tipo de liderazgo muy apreciado entre los miembros de un equipo de trabajo, ya que todos acaban siendo partícipes de las decisiones del “jefe” al que han elegido seguir voluntariamente. (RODRÌGUEZ, 2017).

2. **Liderazgo Autocrático:** El liderazgo autocrático es la forma de liderazgo más extrema: un líder que tiene poder absoluto dentro del grupo. La comunicación asertiva no existe y los miembros del equipo se limitan a cumplir órdenes y no sienten libertad ni siquiera para plantear sugerencias o estrategias diferentes a la marcada por el líder. Estamos ante un tipo de liderazgo empresarial muy restrictivo con respecto a la libertad de movimientos de los miembros del equipo de trabajo, recayendo la responsabilidad y el mérito de cada acción en el líder. Este tipo de liderazgo genera un alto nivel de rotación de personal y no suele funcionar demasiado bien entre equipos de profesionales cualificados. (RODRÌGUEZ, 2017).

3. **Liderazgo Carismático:** Dentro de los tipos de líderes, el jefe carismático es de los más comunes, conocidos y reconocidos. Este tipo de liderazgo empresarial basa su éxito en que el líder genera sentimientos y sensaciones positivas entre el resto de miembros del equipo. Este líder carismático ha desarrollado fuertes habilidades comunicativas y a través de sus palabras y gestos,

formas de actuar, etc., es capaz de generar el entusiasmo e ilusión necesarios para que el proyecto fluya suave y eficazmente. ¿El principal problema del liderazgo carismático?: el proyecto, departamento o empresa corre riesgo de desaparecer si el líder desaparece del grupo. (RODRÍGUEZ, 2017).

4. Liderazgo Democrático: Dentro de los tipos de líderes, el jefe carismático es de los más comunes, conocidos y reconocidos. Este tipo de liderazgo empresarial basa su éxito en que el líder genera sentimientos y sensaciones positivas entre el resto de miembros del equipo. Este líder carismático ha desarrollado fuertes habilidades comunicativas y a través de sus palabras y gestos, formas de actuar, etc., es capaz de generar el entusiasmo e ilusión necesarios para que el proyecto fluya suave y eficazmente. ¿El principal problema del liderazgo carismático?: el proyecto, departamento o empresa corre riesgo de desaparecer si el líder desaparece del grupo. (RODRÍGUEZ, 2017).

5. Liderazgo “Laissez-Faire”: El «laissez-faire» es una expresión francesa que podríamos traducirse más o menos por “dejar hacer” o “dejar pasar”. En el ámbito del liderazgo empresarial, este término se utiliza para definir a aquellos líderes que dan un gran nivel de autonomía a los miembros de su equipo. Es un estilo de liderazgo muy eficiente en equipos compuestos por miembros senior con una gran experiencia profesional previa y un alto nivel de autonomía. Con todo, el líder no debe descuidar las labores de monitorización y seguimiento del trabajo ya que, como sabes, delegar no equivale a lavarse las manos y dejar que otros se ocupen del trabajo duro. (RODRÍGUEZ, 2017).

6. Liderazgo Transformacional: el liderazgo transformacional, uno de los tipos de liderazgo empresarial más completos que existen. El líder transformacional tiene naturalidad y carisma, es democrático tanto a la hora de tomar decisiones como de implementarlas, confía en la autonomía

de sus colaboradores y, aunque no ejerce la autoridad como el líder autocrático, sí que es consciente de cuál es su papel y de la necesidad de centralizar algunas acciones y de delegar otras. Es el tipo de líder o jefe más completo y enriquecedor que podemos encontrar. El objetivo de esta clase de liderazgo es generar transformaciones entre los miembros del equipo de cara al futuro del proyecto. El líder transformacional es capaz de sacar lo mejor de cada profesional, sabe cómo potenciarlo al máximo y, así, es capaz de aumentar los niveles de productividad y rendimiento del conjunto de su valioso equipo humano. (RODRÌGUEZ, 2017).

En todas las pymes se debe realizar un estudio de las circunstancias en la que se encuentran la empresa, para así mismo poder realizar la incorporación de una persona líder, la cual se ajuste a las necesidades de la empresa, teniendo en cuenta los estilos de liderazgo anteriormente mencionados y poder salir adelante y poder mejorar la producción y generar mejores resultados para la empresa.

Durante las últimas décadas en Colombia, se han realizado ajustes en la forma de cómo se clasifican las empresas, algunas en número de capital, empleados e ingresos y otras a cambio de salarios mínimos y valor tributario, para que exista prosperidad en la empresa, se requiere sustentar un liderazgo acorde a las condiciones y exigencias que se marcan en la dinámica económica, se deberá replantear estrategias políticas y métodos para actuar bajo el estándar de globalización, la actuación de un líder es fundamental allí, ya que este permite extender los objetivos de empresa y desarrollar habilidades en el personal, tales como la confianza en sí mismo, trabajo en equipo, creatividad, sana competencia y buena comunicación.

Las pequeñas y medianas empresas, tienen una gran responsabilidad social, estas intervienen en la disminución de la pobreza y desempleo, el gobierno por medio de sus instituciones intervienen, trabajan en conjunto para fortalecer la producción, aumentado su nivel de endeudamiento con los

proveedores, ofreciendo créditos a corto plazo, dentro del cual el monto máximo por préstamo es de veinticinco salarios mínimos mensuales legales vigentes (20.702.900) sin que, en ningún tiempo el saldo para un solo deudor pueda sobrepasar dicha cuantía, autorizando a los intermediarios financieros y a las organizaciones especializadas (*Artículo 39° Ley 590 del 2000*) estableciendo un límite a las empresas, con el fin de expandir su planta de trabajo, aumentar su producción y así consolidarse en el mercado.

La normatividad colombiana resalta las pymes como desarrollo a las exigencias que trae la globalización, estas contribuyendo a la generación de empleo en el país, creando un efecto favorable para el sector socioeconómico, imperante se exige al líder adaptarse a los requerimientos, ya sean sociales, económicos, culturales, políticos o tecnológicos que traen consigo nuevas perspectivas en su función de líder.

El Artículo 1 de la ley 590 del 2000 tiene como objeto, promover el desarrollo integral de las, pequeñas y medianas empresas en consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración de sectores económicos y el aprovechamiento productivo de pequeños capitales, teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos, facilitando el acceso a los mercados tanto para la adquisición de materias primas, insumos y equipos para la realización de sus productos y servicios.

La ley 1676 de 2013, promueve el acceso al crédito y se dictan normas sobre garantías mobiliarias, permitiendo tener una garantía constituida por el deudor a favor del acreedor, para garantizar el cumplimiento de una o varias obligaciones del deudor principal o de un tercero en la empresa.

La competencia en el mercado se debe proteger por medio del derecho a libre competencia, este es un derecho que supone responsabilidades a la empresa con base al desarrollo y a la función social que se debe cumplir, además se debe ejercer a través de la libertad de empresa y protegiendo la competencia económica en sí misma.

Las pequeñas y medianas empresas cumplen un papel importante en la economía de todos los países, ya que estas actividades productivas permiten la explotación económica realizada por toda persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicio, estas tienen diferentes dimensiones, ciertos límites ocupacionales y financieros pactados por los Estados, la tecnología empleada en las pymes es económica y de utilización intensiva, mano de obra y del empleo de herramientas que permiten el conocimiento del producto.

Si bien Colombia ha sido partícipe de condiciones para la creación de pequeñas y medianas empresas, pero sostener estas empresas a largo plazo ha sido un reto, ya que no se están aprovechando los factores de producción en las pymes, los empresarios se encuentran afectados, ya que son más las sanciones establecidas que los beneficios que les brindan para mejorar su gestión de productividad.

Atendiendo los estilos de liderazgo, existe un factor asociado a la satisfacción laboral, esta logra que los trabajadores le encuentren un significado a su trabajo y sentido a lo que, además se describe el proceso de liderazgo con alto nivel de moralidad y motivación para que los líderes incrementen el grado de conciencia de sus empleados, con unos principios establecidos de justicia, libertad y humanitarismo (Dunham-Taylor, 2000). Estos procesos son influenciados por las personas y la manipulación del poder.

El liderazgo disminuye el estrés laboral, mejora la calidad en las relaciones interpersonales que los caracterizan y tienen la posibilidad de mejorar los estándares de calidad a nivel empresarial, la confianza en sí mismo, convicción a la persona activar sus habilidades para motivarse y realizar las tareas determinadas, además la intervención del Estado le permite al líder contar con una actitud positiva ante la diversidad cultural, y ante la globalización de los mercados y sociedades. En este sentido toda practica de liderazgo, se debe asumir por cada cultura, en el cual el modelo de jefe o líder se debe ver reflejado en valores y en el contexto sociocultural.

El líder debe permanecer activo y decidir la dirección del rumbo que va seguir con sus empleados, deberá tener la habilidad para aceptar y comprender las corrientes del cambio en su trabajo, cómo son cambios económicos culturales y demográficos que podrán afectar su labor en el mercado global, la percepción del otro y de la sociedad humana en su conjunto. Para ello, las habilidades del líder requieren valores globales, para entender y adaptarse al cambio cultural, estos son esenciales para cualquiera que desempeñe cualquier tipo de liderazgo en la empresa.

En el caso de las, pequeñas y medianas empresas las condiciones cambiantes tanto internas como externas hacen más complejas las situaciones a las que se tienen que enfrentar; sin embargo, su importancia radica en que son generadoras de la mayor cantidad de empleo en el país, por tanto, es necesario que el liderazgo que se ejerza de manera idóneo y llevar al éxito a las empresas que se dirigen.

Para que exista un entorno empresarial de pequeña y mediana empresa se debe instaurar una estrategia, de incentivar y facilitar que las empresas generen más empleo, que estas se relacionen mejor con las grandes empresas y se adapten a un nuevo modelo más flexible donde puedan utilizar con facilidad los servicios financieros ofertados por el país , incrementando creatividad y

liderazgo, generando innovaciones que mejoren la competitividad, que exista agilidad dentro de la revolución de la información, se relacionen bien con el Estado y sepan reconocer a los posibles aliados estratégicos desarrollando las confianzas necesarias con sus empleados y también desarrollando las medidas de seguridad necesarias para con la competencia, desarrollen su sensibilidad y responsabilidad social frente a su entorno, contribuyan con la mejor distribución del ingreso, capaciten y motiven a su personal, se mantengan alertas frente a los cambios del país.

Michael Piore, autor de “La segunda ruptura industrial”, sostiene: el problema de la pequeña empresa no es su tamaño sino su aislamiento. Las condiciones actuales de la economía hacen que la permanencia de las pequeñas y medianas empresas no establezcan un contacto con las grandes empresas, se empiezan a estancar y a evidenciar poco desarrollo en todos los ámbitos a nivel empresarial se le debe poner fin a este aislamiento. Para ello se requieren una serie de medidas específicas que van desde la actuación en los mercados de sus productos hasta la consolidación de los mercados de los servicios necesarios para alcanzar las condiciones de competitividad en los mercados globalizados donde actúa. Considerando el nuevo entorno económico se han generado grandes competencias que vienen sufriendo las pymes en el país.

El liderazgo es un tema trascendental hoy en día en donde las fronteras se han abierto al mercado global, donde la pequeña y mediana empresa permanentemente se encuentran en una constante lucha por su progreso, por ser cada vez más competitivas y lograr entrar a un mercado equilibrado, lo que ha generado que las personas que la conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la empresa.

Se necesitan de líderes capaces de forjar nuevas generaciones con una nueva mentalidad gerencial que permitan desarrollar las oportunidades que se presenten, mediante la toma de

decisiones desarrollando sus destrezas de liderazgo y que sus empleados se sientan valorados, las personas se sienten importantes, aprecian su participación en la toma de decisiones trascendentales en la empresa.

El hecho de facultar a los empleados, implica tener un alto nivel de autoridad y responsabilidad en las pymes, basándose en la creencia o la facultad que tienen los empleados para brindarles una oportunidad y responsabilidad en su labor, es una manera de permitir a las personas que desempeñen bien su función, que exista confianza, retirando obstáculos llevando a cabo las ideas a la práctica y que éstas se utilicen con el fin de mejorar y fomentar un buen liderazgo a nivel empresarial

CONCLUSIÓN

El líder debe permanecer activo y decidir la dirección del rumbo que va seguir con sus empleados, deberá tener la habilidad para aceptar y comprender las corrientes del cambio en su trabajo, cómo son cambios económicos culturales y demográficos que podrán afectar su labor en el mercado global, la percepción del otro y de la sociedad humana en su conjunto. Para ello, las habilidades del líder requieren valores globales, para entender y adaptarse al cambio cultural, estos son esenciales para cualquiera que desempeñe cualquier tipo de liderazgo en la empresa.

En el caso de las, pequeñas y medianas empresas las condiciones cambiantes tanto internas como externas hacen más complejas las situaciones a las que se tienen que enfrentar; sin embargo, su importancia radica en que son generadoras de la mayor cantidad de empleo en el país, por tanto, es necesario que el liderazgo que se ejerza de manera idóneo y llevar al éxito a las empresas que se dirigen.

Adicionalmente, en Colombia necesitamos líderes empresariales con una mentalidad gerencial en base a un liderazgo empresarial para poder enfrentar los nuevos retos. Este liderazgo debe basarse en aprender de los errores, analizar las opciones que se presenten en el transcurso del trabajo en equipo, y la delegación de funciones; los gerentes deberán comprender que no se puede avanzar sino se toma en cuenta al trabajador, la motivación es fundamental para que estos comprendan la importancia de empresa, mercado, producto y cliente. La comunicación y el diálogo deberá prevalecer en el líder empresarial manejando las situaciones que se van presentando en el diario vivir, siendo práctico, honesto, ético, metódico y coherente en el manejo de información y

organización de la empresa y esto ayudará a que trascienda ese liderazgo empresarial en la pequeña y mediana empresa.

El liderazgo encaminará a la pequeña y mediana empresa por un camino de crecimiento y prosperidad para poder llegar a consolidarse dentro del mercado, y así pasar cada una de las etapas de crecimiento hasta llegar a ser una empresa grande y consolidada en Colombia

El liderazgo es la principal causa de perpetuidad de las pymes debido a que un líder debe encaminar a la empresa hacia su crecimiento, es el trabajo del líder unir todos los factores que fungen dentro de la organización para poder alcanzar los objetivos de la empresa

Bibliografía

- Aplicada, E. (27 de Marzo de 2019). *Economía Aplicada*. Obtenido de <http://economiaaplicada.co/index.php/10-noticias/1493-2019-cuantas-empresas-hay-en-colombia>
- Dinero web side*. (19 de Septiembre de 2019). Obtenido de Ranking de las mayores Pymes del país: <https://www.dinero.com/empresas/articulo/conozca-las-mayores-pymes-del-pais/277025>
- Dunham-Taylor, J. P. (2000). Liderazgo transformador ejecutivo de enfermería encontrado en organizaciones participativas. *The Journal of Nursing Administration*, 241-250.
- Enderica, O., D'armas, M., Bermeo, R. J., Lopez, M., Tinoco, E., & Carrion, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el. *Revista Espacios*, 4.
- Escuela Europea de Managment*. (20 de Mayo de 2016). Obtenido de Concepto de liderazgo según los principales autores: <http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/concepto-de-liderazgo-segun-los-principales-autores>
- Ortiz, R. A. (2006). El liderazgo empresarial para. *Universidad & Empresa* , 62-91.
- Ortiz, R. A. (Enero de 2008). *Scielo*. Obtenido de El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Ribón, D. J. (03 de 12 de 2013). *Gestiopolis web side*. Obtenido de El liderazgo como base de nuevas estrategias en las pymes: <https://www.gestiopolis.com/el-liderazgo-como-base-de-nuevas-estrategias-en-las-pymes/>
- RODRÌGUEZ, E. M. (2017). *Repositotio Universidad Militar Nueva granada Web side*. Obtenido de ANALISIS DE 6 ESTILOS DE LIDERAZGO APLICADOS EN LAS AREAS: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16575/JulaRodriguezEinerMaurici?sequence=3>
- Torres, G. P. (2011). LIDERAZGO Y DIRECCIÓN: DOS CONCEPTOS DISTINTOS. *Revista Facultad Ciencias Economicas Universidad Externado de Colombia*, 213-228.
- Trapp, R. (23 de Marzo de 2014). *Forbes web side*. Obtenido de <https://www.forbes.com/sites/rogertrapp/2014/03/23/organizations-need-leaders-at-all-levels/#12fe1d8f3ab1>