

# Líderes Emprendedores y la Esperanza en el lugar de trabajo de los empleados en las Mipymes de Ecuador

David Francisco Mafla Nénger  
dfmafla@utn.edu.ec  
Universidad Técnica del Norte

*Recepción Sep. 05, 2022*  
*Aceptación Nov. 18, 2022*

## RESUMEN

---

El objetivo de este estudio fue analizar la relación que existe entre las acciones de los líderes emprendedores y la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados en las Mipymes de Ecuador. La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional, con una población constituida por Microempresa, Pequeña empresa y Mediana empresa (Mipymes) del sector de Servicios en las provincias Pichincha, Guayas, Azuay y Manabí de Ecuador, con una muestra extraída de 1066 correspondiente a los empleados de las empresas como unidades de observación. Las escalas de medición seleccionadas certificaron su validez y confiabilidad a través de los estudios. Los resultados sugieren una correlación positiva y significativa entre las acciones de los líderes emprendedores y la esperanza en el lugar de trabajo en los empleados de las Mipymes de Ecuador.

**Palabras clave:** Emprendimiento, Esperanza, Lideres, Mipymes

## Entrepreneurial Leaders and Hope at the Workplace of Employees in SMEs in Ecuador

## ABSTRACT

---

The objective of this study was to analyze the relationship between the actions of entrepreneurial leaders and hope in the workplace of employees in SMEs in Ecuador. The research was carried out with a quantitative approach and a descriptive correlational scope, with a population made up of Small and medium-sized enterprises (SMEs) from the Services sector in the Pichincha, Guayas, Azuay and Manabí provinces of Ecuador, with an extracted of 1066 corresponding to the employees of the companies as observation units. The selected measurement scales certified their validity and reliability through the studies. The results showed a positive and significant evidence between the actions of the entrepreneurial leaders and the hope in the workplace in the employees of the SMEs of Ecuador.

**Keywords:** Entrepreneurship, Hope, Leaders, SMEs

## INTRODUCCIÓN

En un mundo empresarial cada vez más competitivo y que cambia rápidamente, la innovación y la creatividad son factores críticos para obtener una ventaja competitiva y lograr la sustentabilidad organizacional (Cai et al., 2018; Chow, 2018). En ámbito empresarial, el emprendimiento se ha conceptualizado como el descubrimiento de oportunidades y la posterior creación de una nueva actividad económica, a menudo a través de la creación de una nueva organización (Reynolds, 2005). Esto significa que un emprendedor es la persona “capaz de reconocer una oportunidad de negocio y ante ella tomar la decisión de conseguir los recursos necesarios para poder poner en marcha se propio proyecto empresarial” (Morianio et al., 2012, p. 171). En este sentido, los emprendedores son líderes por excelencia que identifican oportunidades y reúnen recursos de varias partes interesadas para crear valor (Leitch y Volery, 2017).

La orientación emprendedora en los líderes promueven los procesos de elaboración de estrategias que proporcionan a las organizaciones una base para decisiones y acciones emprendedoras (Rauch et al., 2009). Los líderes emprendedores promulgan dos tareas clave, los escenarios para identificar oportunidades y, los

escenarios para configurar recursos para aprovechar las oportunidades (Gupta et al., 2004). El liderazgo emprendedor es una manifestación importante de comportamientos centrados en las oportunidades en una multitud de contextos organizacionales (Renko et al., 2015). El liderazgo emprendedor es un estilo estratégico de liderazgo único (Fontana & Musa, 2017). Los líderes emprendedores predicen las perspectivas de futuro de sus negocios e identifican los objetivos de la organización, entre los que se encuentran el reconocimiento y la explotación de oportunidades (Koryak et al., 2015).

Un líder emprendedor, debe proporcionar un estilo de liderazgo necesario para desarrollar a los empleados mientras fomenta la excelencia en la organización (Darling et al., 2007). De hecho, estudios de académicos e investigadores recientes han revelado que el liderazgo emprendedor produce un impacto significativo sobre: una economía en desarrollo (Harrison et al., 2018), el crecimiento de las empresas (Diabate et al., 2019), el desempeño de la empresa (Putniņš y Sauka, 2019); y de nuevas empresas hacia las actividades innovadoras (Huang et al., 2014; Cai et al., 2019). Del mismo modo, los hallazgos empíricos han demostrado que el liderazgo emprendedor produce un efecto positivo sobre: la seguridad psicológica (Miao et al., 2019), el reconocimiento de oportunidades (Bagheri, 2017; Bagheri & Harrison, 2020) y la satisfacción laboral de los empleados (Soomron y Shah, 2019).

Enfoques teóricos de investigadores sostienen que los líderes emprendedores saben que quizás uno de los mejores obsequios que se les puede dar a los empleados es el obsequio de ampliar sus expectativas basadas en la esperanza, el valor personal y las contribuciones de esos empleados a la organización (Darling et al., 2007). En los empleados, la esperanza es un estado de motivación positivo construido a partir de experiencias exitosas pasadas, con la fuerza de voluntad, el camino y el logro de metas (Snyder et al., 1996). Las personas con

grandes esperanzas poseen una enorme capacidad para establecer y perseguir metas, que son realistas y desafiantes (Avey, Luthans y Jensen, 2009). Están motivados y energizados durante todo el proceso y poseen un alto control interno (Snyder, 2002). Los individuos esperanzados son tomadores de riesgos y buscan caminos alternativos cuando los viejos están bloqueados (Luthans & Jensen, 2002). Las organizaciones deberían trabajar en la construcción la esperanza en los empleados por su mejor desempeño y por el desarrollo organizacional, en general (Mukherjee y Sharma, 2020) ya que la esperanza es un elemento humano de naturaleza subjetiva y difiere de persona a persona (O'Hara y Ortiz, 2014).

En el sitio de trabajo, la esperanza es un sentido que crea la determinación para alcanzar las metas y encontrar los medios para lograrlos (Mukherjee y Sharma, 2020), lo que conduce a la sensación de logro y satisfacción laboral en los empleados (Synder et al., 2012). Los investigadores han demostrado que existe una relación positiva entre la esperanza de los empleados y los gerentes (Luthans & Jensen, 2002), que la esperanza está estrechamente asociada con la fuerza de voluntad y la fuerza de los empleados al planificar para cumplir los objetivos de la organización (Hsu y Chen, 2015); y que los líderes emprendedores expresan la esperanza en forma interactiva como un estado motivacional percibido por los empleados (Welsh y Raven, 2011). En este sentido, el objetivo de esta investigación fue analizar la relación que existe entre las acciones de los líderes emprendedores y la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados en las Microempresas, Pequeñas empresas y Medianas empresas (Mipymes) en las provincias de Ecuador.

### **Lideres Emprendedores**

Basados en investigaciones previas sobre emprendimiento y liderazgo Gupta et al. (2004) conceptualizaron el constructo liderazgo emprendedor como el lider-

azgo que crea escenarios visionarios para reunir y movilizar un elenco de participantes de apoyo que se comprometen con la visión con el descubrimiento y la explotación de la creación de valor estratégico. En este sentido, los autores desarrollaron un enfoque teórico en el que explicaron que los líderes emprendedores enfrentan dos desafíos interrelacionados en el proceso del desarrollo organizacional. El primer desafío, es la visualización del futuro y la creación de un escenario con posibilidades innovadoras y el segundo desafío, es el ejercicio de la influencia para obtener apoyo e inspirar a un grupo de seguidores competentes y comprometidos capaces de lograr los objetivos del escenario.

Frente a estos desafíos, Gupta et al. (2004) distinguieron cinco roles críticos que los líderes emprendedores deben desempeñar: (i) equilibrar el deseo de una mejora agresiva con una comprensión pragmática de las capacidades de las personas que participarán en la realización de la transformación y combinar metas muy ambiciosas con una comprensión profunda de los límites de lo que se puede lograr, (ii) formular una visión del estado futuro para ser promulgada por los seguidores, absorber los efectos paralizantes de la incertidumbre para los seguidores y generar confianza para negociar en entornos internos y externos, (iii) anticipar y disolver las resistencias potenciales, obtener el apoyo de las partes interesadas clave dentro de la empresa, así como de grupos externos, y eliminar los obstáculos para el logro de las metas deseadas, (iv) utilizar sus habilidades de formación de equipos para inspirar y moldear un equipo que esté altamente comprometido en extender una energía y un esfuerzo extraordinarios para lograr el escenario descrito por el líder; y (v) mantener el compromiso frente a contingencias y limitaciones, especificar límites de manera decisiva y reforzar las percepciones de los individuos sobre sus propias capacidades.

Chen (2007), extendió el enfoque de liderazgo emprendedor para indicar que el

estilo de este liderazgo se produce cuando los líderes o empresarios están comprometidos en una combinación efectiva de asunción de riesgos, proactividad e innovación que se refieren a: (a) asunción de riesgos: es la voluntad de absorber la incertidumbre y asumir la carga de responsabilidad por el futuro; (b) proactividad: es el fomento de iniciativas emprendedoras que impulsen y apoyen la innovación; y (c) Innovación: es alentar a los miembros del equipo a pensar fuera de rutina y mejorar el pensamiento creativo.

De manera similar, Darling et al. (2007) desarrollaron un enfoque denotando que el liderazgo emprendedor es un proceso que crea valor para las partes interesadas de la organización al reunir una innovación y un paquete de recursos únicos para responder a una oportunidad reconocida. Explicaron que para cumplir con este proceso, los emprendedores funcionan dentro de un paradigma de tres dimensiones: innovación, asunción de riesgos y proactividad: (a) la innovación se centra en la búsqueda de soluciones creativas y significativas para los problemas, (b) la toma de riesgos implica la voluntad de dedicar recursos a oportunidades que tienen una posibilidad razonable de fracaso; y (c) la proactividad tiene que ver con la implementación y ayuda para que los eventos sucedan a través de los medios apropiados, que generalmente incluyen los esfuerzos de otros. Un individuo generalmente identifica una oportunidad que debe perseguir y luego, como empresario, debe rodearse de personas para ayudar a que esto suceda y proporcionar el liderazgo necesario para desarrollar a esas personas mientras fomenta la excelencia en la organización (Darling et al., 2007).

Sobre la base de los enfoques teóricos plasmados en líneas anteriores y de otros estudios, Fontana y Musa (2017) indicaron que el liderazgo emprendedor, es un estilo de liderazgo único que se enfoca en hacer que talentos heterogéneos trabajen en una organización de manera más creativa e innovadora en procesos colectivos

de innovación para responder a un entorno empresarial incierto y crear estrategias coherentes y resultados novedosos a través del desempeño de la innovación. Desde una perspectiva de un liderazgo estratégico, los autores argumentaron que un líder emprendedor: (a) trata de influir en otros hacia un objetivo a través de una comunicación eficaz para reconocer la oportunidad y compartir una visión sobre las posibilidades futuras que la organización podría explotar para mantener la competitividad, (b) debe tener la capacidad de motivar a las personas para que reconozcan continuamente las oportunidades y actúen sobre ellas, sean creativas y ágiles para adaptarse al cambio; y (c) también poseer la capacidad de orquestar los recursos de manera eficaz al comprender la asignación de recursos y la disciplina organizacional para vincular el emprendimiento con la gestión estratégica. Fontana y Musa (2017) desarrollaron un enfoque teórico de liderazgo emprendedor en función a la gestión de la innovación fundamentado en cuatro dimensiones: estratégica, comunicativa, motivacional y dimensión personal y/u organizativa.

El estudio de Renko et al. (2015) describe cómo funciona el proceso de liderazgo emprendedor en la práctica con un enfoque en los factores que influyen en el éxito del liderazgo empresarial. Aseveraron que el liderazgo emprendedor implica influir y orientar el desempeño de los miembros del grupo hacia el logro de las metas organizacionales que involucran el reconocimiento y la explotación de oportunidades emprendedoras. En este enfoque teórico, está enmarcado en los atributos, comportamientos y acciones de los líderes emprendedores centrados en el reconocimiento y la explotación de oportunidades: reconocer una oportunidad emprendedora es la posibilidad de introducir bienes y/o servicios innovadores y la explotación se refiere a aquellas actividades e inversiones comprometidas a obtener beneficios de nuevas oportunidades. Por lo tanto, el reconocimiento de

oportunidades tiene que ver con la percepción, la explotación con la acción y los objetivos establecidos por los líderes emprendedores involucran a ambos (Renko et al., 2015). Además, los líderes emprendedores también animan abiertamente a sus seguidores a trabajar en pos de objetivos emprendedores, desafían y estimulan a sus seguidores a pensar y actuar de formas más innovadoras, empoderan y ayudan a los seguidores a interpretar sus identidades en la empresa como agentes responsables de sus futuras innovaciones y éxitos (Renko et al., 2015). Este enfoque teórico permite describir las acciones que identifican los líderes emprendedores en las empresas, pues, en él se infiere que los líderes emprendedores se enfocan en promover el reconocimiento y la explotación de oportunidades a través de sus propias acciones y a través de su influencia en los demás.

### **Esperanza en el lugar de trabajo**

El enfoque teórico sobre la esperanza se inició con Snyder et al. (1991) indicando que los estudios previos han identificado la esperanza como un constructo que implica la percepción general de que las metas pueden alcanzarse. Los autores señalaron que las conceptualizaciones previas de la esperanza han asumido que las personas están dirigidas a objetivos y que tal dirección de objetivos es adaptativa, pero no han detallado los medios por los cuales se persiguen los objetivos. Basados en conceptos de meta para dilucidar el conjunto cognitivo de la esperanza encontraron dos elementos principales e interrelacionados de esperanza:

El primer componente se refiere a un sentido de determinación exitosa en el cumplimiento de metas en el pasado, presente y futuro que los autores denominaron *agencia*. El segundo componente es la disponibilidad percibida de caminos exitosos relacionados con las metas. Sobre estos dos componentes los autores desarrollaron la primera definición de la esperanza como un conjunto cognitivo que

se basa en un sentido de éxito derivado recíprocamente de dos componentes (a) la *agencia* o la energía o voluntad dirigida a obtener metas y (b) los caminos o la planificación de los caminos para alcanzar esas metas (Snyder et al., 1991).

Posteriormente, Snyder (1995) define la esperanza como el proceso de pensar sobre las metas, junto con la motivación y los caminos para alcanzarlas. El autor explicó que esta definición de naturaleza fenomenológica, se basa en la evaluación cognitiva de las capacidades propias relacionadas con las metas y que las fuerzas externas pueden influir en la motivación y en los caminos para alcanzar esas metas. Por lo tanto, la esperanza en este contexto es un concepto disposicional, debido a que puede cambiar con el tiempo.

En avance sobre este enfoque teórico, Snyder (2000) distinguió la esperanza como la capacidad de pensamiento percibido para buscar los caminos hacia las metas deseadas y de automotivación para utilizar esos caminos. El autor identificó en la definición de esperanza tres componentes destacando que el objetivo es el componente cognitivo que ancla la teoría de la esperanza y que las metas se derivan del objetivo como secuencias de acción mental en las actividades humanas. Explicó que los objetivos y las metas son el primer componente de la teoría de la esperanza y que las acciones humanas están dirigidas por objetivos y los objetivos constituyen las metas de las secuencias de acción mental. Los objetivos y las metas en la teoría de esperanza pueden ser positivos y enfocados al logro, o implicar la prevención de un resultado negativo de la meta (Snyder, 2002).

Snyder (2002) distinguió la capacidad de pensamiento percibida para generar la creación de rutas o caminos factibles hacia las metas deseadas como el segundo componente de la teoría de la esperanza. Finalmente, identificó la capacidad de pensamiento percibida de la energía mental para la utilización de esas rutas o caminos, como el tercer componente, un com-

ponente motivacional en la teoría de la esperanza, los pensamientos motivadores que se aprenden desde la infancia. Las personas poseen sus propios pensamientos sobre sus capacidades para producir rutas hacia las metas y sus capacidades para encontrar las motivaciones necesarias para la búsqueda de esas metas (Snyder, 2002).

El autor indicó que las emociones están presentes en los momentos del proceso de esperanza. El primer momento surge cuando se establece el objetivo a alcanzar ya que las experiencias pasadas de éxito y fracaso van a proporcionar un estado emocional positivo o negativo que va a influir en la percepción sobre la propia capacidad para generar caminos y la capacidad para motivarse a usarlos. El segundo momento, ocurre a lo largo del proceso. Si el camino hacia el objetivo transcurre libre de obstáculos es normal que se experimenten emociones positivas. Sin embargo, como se ha señalado anteriormente, lo normal es que surjan barreras que dificulten el camino hacia los objetivos. Aquí, aparecerán emociones negativas que tendrá que ser capaz de enfrentar y superar para continuar. El tercer momento tiene relación con el hecho de lograr o no la meta. Una situación de éxito generará emociones positivas, mientras que la de fracaso las generará negativas (Snyder, 2002).

El enfoque del modelo de esperanza (Snyder, 2002) explica que en las personas (i) las emociones de los que tienen grandes esperanzas siempre están aromatizadas con amabilidad, felicidad y confianza, pero las personas que carecen de esperanza es porque no se les enseñó a pensar de esta manera, o porque intervinieron fuerzas para destruir esos pensamientos esperanzadores durante su infancia, (ii) las experiencias de éxito o fracaso hacia el logro de objetivos son lecciones aprendidas sobre la capacidad de crear caminos hacia el logro de las metas y del nivel de motivación que se ha utilizado para alcanzarlas, (iii) el estado emocional será de carácter positivo si se obtuvo el éxito, y de carácter negativo en el caso contrario, cuando no se logró. El

comportamiento de las personas se refleja en función de sus esperanzas: (i) la persona con muchas esperanzas está extremadamente atenta, disfruta de las metas y las persigue con un estado emocional positivo (ii) la persona con pocas esperanzas tiene un estado emocional negativo que puede hacerle sentir una oleada incontrolada de emociones negativas y está preocupada por lo que está por venir (Snyder, 2002).

Con este enfoque sobre la esperanza, Luthan, et al. (2007) dentro de la teoría del comportamiento organizacional positivo desarrollaron el capital psicológico conocido como PsyCap en un modelo conceptual para capturar la capacidad psicológica de las personas en el lugar de trabajo. El capital psicológico (CapPsi) es considerado un factor de orden superior que conecta los constructos psicológicos positivos de esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Luthans, 2010). El capital psicológico es el estado de desarrollo psicológico positivo de una persona y se caracteriza por cuatro componentes o dimensiones: autoeficacia, optimismo, resiliencia y esperanza que implica la orientación del comportamiento hacia las metas (Luthan, et al., 2007). Este enfoque destaca la presencia de la esperanza como una dimensión del capital psicológico.

En el lugar de trabajo, la esperanza es un sentido que crea la determinación para alcanzar las metas y encontrar los medios para lograrlos (Mukherjee y Sharma, 2020), lo que conduce a la sensación de logro y satisfacción (Synder, 2002). Estudios empíricos han demostrado que la esperanza contribuye positivamente a los componentes de la satisfacción laboral (Avey et al., 2009; Mukherjee y Sharma, 2020), influye en el compromiso (Adams, 2002), en la creatividad (Rego et al., 2009), en el desarrollo de un clima de apoyo (Luthans, 2008) y en la salud y bienestar (Avey et al., 2006) de los empleados.

### **Relación entre Liderazgo Emprendedor y Esperanza en el lugar de trabajo**

La relación entre el liderazgo em-

prendedor y la esperanza ha sido realmente muy escasa, es por ello que este estudio es realmente novedoso. En la relación entre estilos de liderazgo y la esperanza, Jensen y Luthans (2006) vincularon el liderazgo auténtico con la esperanza junto al optimismo dentro del capital psicológico dentro de un estudio exploratorio demostrando una relación positiva y significativa. El estudio de Rego et al. (2014) demostró que el liderazgo auténtico predice la creatividad de los empleados, tanto directamente como a través del papel mediador de la esperanza de los empleados y que el liderazgo auténtico también predice el afecto positivo de los empleados, que a su vez predice la esperanza de los empleados y, por lo tanto, la creatividad.

Darling et al. (2007) explicaron que los líderes emprendedores saben que quizás uno de los mejores obsequios que se le puede dar a otra persona es el obsequio ampliar sus expectativas basadas en la esperanza y un aprecio interminable por las fortalezas, el valor personal y las contribuciones de esa persona a la organización. En su estudio estos autores demostraron que estos líderes poseen valores de alegría, esperanza, caridad y paz proporcionan el paradigma fundamental para la implementación de estrategias de liderazgo emprendedor exitosas y el logro proporcional de la excelencia por parte de la organización.

Sin embargo, Welsh y Raven (2011) en su investigación sobre los líderes emprend-

edores en franquicias fundamentaron su estudio expresando que la esperanza es un estado motivacional basado en un sentido de éxito derivado de forma interactiva entre la energía dirigida a objetivos y la planificación que describe los caminos para alcanzar los objetivos (Snyder et al., 1991). Esta definición del constructo la esperanza es un rasgo relativamente estable y situacional que se refleja como esperanza futura que puede desarrollarse en individuos (Snyder, 2000; Welsh & Raven, 2011). Sobre este enfoque teórico los hallazgos de la investigación revelaron que la esperanza futura no se relacionó significativamente con el liderazgo emprendedor (Welsh & Raven, 2011).

En términos generales, los investigadores han demostrado que existe una relación positiva entre los niveles de esperanza de los empleados y los gerentes (Luthans & Jensen, 2002). Cuando los empleados sienten esperanza confianza hacia los líderes, también se sienten más libres para exponer las dificultades y bloques en la consecución de objetivos y, en consecuencia, las posibilidades de volver a establecer objetivos son mayores y el cambio de objetivos es una de las formas más importantes de desarrollar la esperanza (Luthans & Youssef, 2004). Cuando los seguidores perciben la esperanza como un estado psicológico positivo en el líder, incrementan su propia esperanza, en otras palabras, cuando los líderes expresan altas expectativas positivas y fuerza de voluntad

Tabla 1

*Población de Mipymes y Empleados en Ecuador*

<b>Mipymes</b>	<b>Empresas</b>	<b>Empleados</b>
Microempresa	800.558	868.453
Pequeña empresa	29.135	377.566
Mediana empresa	12.640	473.399
<b>Total</b>	<b>842.333</b>	<b>1.719.418</b>

para un buen futuro y, lo que es más importante, su plan para llegar allí, es decir, los caminos o lo que Snyder (2000) llama el “poder del camino”, los líderes esperanzados elevan la esperanza de sus seguidores (Norman et al., 2005).

La eficacia de un líder se atribuye a la capacidad del líder para generar esperanza (Luthans & Jensen, 2002). El líder emprendedor tiene la capacidad de motivar a los empleados para que reconozcan continuamente las oportunidades y actúen sobre ellas para alcanzar sus objetivos (Fontana & Musa, 2017); y también es cierto que, en los empleados la esperanza implica tener la fuerza de voluntad y los caminos para alcanzar los objetivos (Luthans & Youssef, 2004). La pasión, la creatividad y la visión del líder emprendedor motivan a los empleados a experimentar y aprender por sí mismos (Renko et al., 2015).

## MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se desarrolló con paradigma epistemológico cuantitativo y un alcance descriptivo correlacional, en

el cual se describe y se detallan la manifestación de fenómenos, situaciones, contextos y sucesos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño utilizado fue no experimental con clasificación transeccional correlacional que permite describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. En este sentido, se determinó la correlación entre el liderazgo emprendedor y la esperanza en el lugar de trabajo en los empleados como unidades de análisis del estudio.

La población del estudio fue seleccionada a partir de la información actualizada del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021) de Ecuador a través del Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) fundamentado sobre el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). La información suministrada por el instituto mencionado, destaca un registro del número de empresas de acuerdo a su tamaño: Microempresa, Pequeña empresa y Mediana empresa (Mipymes) que corresponden a la población del estudio. Cabe notar que las provincias con mayor

Tabla 1  
*Población de Mipymes y Empleados en Ecuador*

Característica	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	357	33%
	Masculino	709	67%
Total		1066	100%
Edad	De 18 a 30 años	405	38%
	De 31 a 45 años	422	40%
	Más de 50 años	239	22%
Total		1066	100%
Estado Civil	Soltero	451	42%
	Casado	509	48%
	Viudo	25	3%
	Divorciado	81	7%
Total		1066	100%
Nivel Educativo	Primaria	235	22%
	Secundaria	531	50%
	Superior	300	28%
Total		1066	100%



concentración de Mipymes en Ecuador son Pichincha, Guayas, Azuay y Manabí; y que a nivel nacional, el sector económico de Servicios fue el sector con el mayor registro de empleo de 1.573.590 empleados que representa el 56,41% (INEC, 2021). Del mismo modo, es importante mencionar que en todo el territorio de Ecuador, el registro de las plazas de empleo fue de

2.789.584 de los cuales el 60,44% fue generado por las Mipymes. La Tabla 1 contiene la población de Mipymes y de empleados en Ecuador

De esta manera, el estudio contempló esta población de empleados de las Mipymes calculando el tamaño de la muestra representativa con la ecuación de

Tabla 3  
Correlaciones entre los Ítems de las Variables

	M	DE	LE_1	LE_2	LE_3	LE_4	LE_5	LE_6	LE_7	LE_8	ELT_1	ELT_2	ELT_3	ELT_4
LE_1	3,55	,987	1											
LE_2	3,57	,951	,465**	1										
LE_3	2,89	1,263	,591**	,460**	1									
LE_4	2,27	1,149	,304**	,279**	,202**	1								
LE_5	3,14	1,295	,597**	,348**	,534**	,127**	1							
LE_6	2,15	1,448	,172**	,087**	,035	,128**	,215**	1						
LE_7	2,74	1,096	,417**	,306**	,420**	,076*	,513**	,144**	1					
LE_8	3,01	1,495	,473**	,530**	,454**	,133**	,626**	,452**	,552**	1				
ELT_1	2,86	1,350	,503**	,327**	,718**	,106**	,664**	,341**	,553**	,783**	1			
ELT_2	3,38	1,235	,366**	,305**	,514**	,214**	,273**	,144**	,299**	,323**	,478**	1		
ELT_3	3,13	1,354	,394**	,330**	,552**	,308**	,380**	,051	,292**	,307**	,468**	,589**	1	
ELT_4	2,64	1,165	,322**	,287**	,455**	,234**	,245**	,099**	,211**	,297**	,411**	,505**	,504**	1

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Sierra (2000) sobre las provincias con mayor concentración de Mipymes quedando constituida por 1066 empleados de ambos sexos, diferentes edades, estado civil y niveles académicos seleccionados a través del método aleatorio simple.

### Medidas

Para la medición de la variable liderazgo emprendedor, se utilizó la escala de Renko et al. (2015) o el Entrepreneurial Leadership-Entrelead Scale. Según los autores, permite aprovechar las percepciones

Tabla 3  
Correlaciones entre las acciones de los líderes emprendedores y esperanza en el lugar de trabajo

		LE	ELT
<b>LE</b>	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	1066	1066
<b>ELT</b>	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	1066	1066

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

de los empleados sobre las características de liderazgo emprendedor de sus líderes en las empresas. El cuestionario fue traducido al español por expertos y consta de 8 ítems, por ejemplo «A mi gerente, a menudo se le ocurren ideas de mejora radical para los productos/servicios que vendemos». Para la medición de la variable esperanza en el lugar de trabajo se utilizó de la escala de CapPsi de Omar et al. (2014) los cuatro ítems correspondientes a la esperanza en el sitio de trabajo, por ejemplo «Tengo metas y propósitos en mi trabajo que espero alcanzar».

Para medir los comportamientos de las variables los cuestionarios utilizaron una escala de frecuencia de Likert del 1 al 5: 1 («Totalmente en desacuerdo»), 2 («En desacuerdo»), 3 («Ni de acuerdo, ni en desacuerdo»), 4 («De acuerdo »); y 5 («Totalmente de acuerdo»). Entre los bloques de los instrumentos de recolección de datos se incluirán los datos que corresponden a la descripción de la muestra como las Variables de Control Socio Biográficas: Género, Edad, Estado Civil y Nivel Educativo. Las respuestas de los instrumentos fueron codificadas y tabuladas con la ayuda del software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) para determinar las correlaciones entre las variables.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo, los resultados de las variables de control socio biográfico que describen las características de los empleados de las Mipymes correspondientes a la muestra evidencian en la Tabla 1 que la mayoría de los empleados son hombres, son casados, y con un nivel educativo de secundaria. Asimismo, el 40% de los empleados encuestados se encuentra desde los 31 a 45 años de edad.

La Tabla 3 muestra el resultado de la media y la desviación estándar como estadísticos descriptivos del estudio y los resultados del análisis de correlaciones de la percepción sobre las características del liderazgo emprendedor (LE) en los ger-

entes y la esperanza en el lugar de trabajo (ELT) de los empleados de las empresas. Estos hallazgos demostraron en su mayoría correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre los indicadores de los constructos. Se evidencia por ejemplo, que la relación entre las acciones de los líderes emprendedores sobre la toma de riesgo y la esperanza sobre las metas y propósitos de los empleados es de 0,718\*\* demostrando que existe una relación directamente proporcional indicando que, mientras más riesgo asume un líder emprendedor, se incrementan las metas y los propósitos que los empleados esperan alcanzar en su puesto de trabajo.

En la correlación de Pearson los resultados sobre la relación entre las acciones de los líderes emprendedores y la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados demostrados en la Tabla 4 indican que existe una correlación positiva y estadísticamente significativa de 0,688\*\* entre las variables, que denota que en la medida en que las acciones de los líderes emprendedores en los gerentes de las empresas se incrementan, del mismo modo se incrementa, la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados.

Estos hallazgos respaldan los resultados empíricos que demostraron dentro de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) que el desarrollo del comportamiento innovador de los empleados se basa en las actitudes del liderazgo emprendedor (Li et al, 2020), que el liderazgo emprendedor produce un impacto significativo y positivo en el comportamiento laboral innovador de los empleados de ese tipo de empresas (Akbari et al., 2021); y que del mismo modo, en empresas sociales el liderazgo emprendedor se relaciona positivamente con el comportamiento innovador de los seguidores (Newman et al., 2017).

Los hallazgos revelados en el estudio permiten evidenciar su similitud con otros estudios que demostraron una relación positiva entre los gerentes y la esperanza de

los empleados (Luthans & Jensen, 2002). De igual manera, así como estudios demostraron que el liderazgo auténtico es un predictor de la esperanza en los empleados (Rego et al., 2014) y la relación positiva entre estos dos constructos (Jensen y Luthans, 2006), este estudio argumenta que las acciones de los líderes emprendedores predicen positivamente la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados en estas empresas. No obstante, estos resultados difieren de los que revelaron que la esperanza hacia el futuro de los empleados no se relacionó significativamente con el liderazgo emprendedor (Welsh & Raven, 2011).

### CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio fue analizar la relación que existe entre las acciones de los líderes emprendedores y la esperanza en el lugar de trabajo de los empleados en las Microempresas, Pequeñas empresas y Medianas empresas (Mipymes) en las provincias de Ecuador. Los hallazgos de esta investigación permiten inferir que los líderes de estas organizaciones actúan con orientación emprendedora, sus acciones humanas motivan a los empleados (Fontana y Musa, 2017), crean un ambiente con una cultura organizacional amigable, solidaria y optimista que alimenta la esperanza del empleado en la organización (Darling et al., 2007); y poseen una visión del futuro (Rencho et al., 2015) que permite a los empleados la esperanza en proyectos creativos para su trabajo (Omar et al., 2014).

La evidencia presentada en este estudio permite ampliar la escasa literatura existente entre los líderes emprendedores y la esperanza de los empleados en el sitio de trabajo al demostrar con sus hallazgos una correlación positiva y estadísticamente significativa entre los constructos investigados. Este estudio sugiere que en la medida en que las acciones del líder emprendedor estén dirigidas a mejorar los productos y/o los servicios, a la asunción de riesgos, a la solución creativa de los problemas, a la

demostración de la pasión emprendedora y a la visión de futuro; en esa misma medida, los empleados tendrán esperanzas para alcanzar sus objetivos, mejorar sus asuntos laborales y desarrollar sus proyectos para crear cosas diferentes en su puesto de trabajo.

### REFERENCIAS

- Adams, V.H., Snyder, C.R., Rand, K.L., King, E.A., Sigmon, D.R., & Pulvers, K.M. (2002). Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* : 367-377.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. M., Luthans, F. & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Bagheri, A. & Harrison, C. (2020). Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(4), 659-679. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2019-0027>
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *Journal of High Technology Management Research*, 28(2), 159-166. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N. & Bossink, B. A. (2019). Does entrepreneurial leadership foster creativity among employees and teams? The mediating role of creative

- efficacy beliefs. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 203-217. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9536-y>
- Cai, W., Lysova, E. I., Khapova, S. N., & Bossink, B. A. G. (2018). Servant leadership and innovative work behavior in chinese high-tech firms: A moderated mediation model of meaningful work and job autonomy. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01767>
- Chen, M.-H. (2007). Entrepreneurial leadership and new ventures: Creativity in entrepreneurial teams. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 239-249. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00439.x>
- Chow, I. H. S. (2018). The mechanism underlying the empowering leadership-creativity relationship. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(2), 202-217. <https://doi.org/10.1108/lodj-03-2016-0060>
- Darling, J., Keefe, M. & Ross, J. (2007). Entrepreneurial leadership strategies and values: Keys to operational excellence. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(1), 41-54. <https://doi.org/10.1080/08276331.2007.10593385>
- Diabate, A., Allate, B.M. Wei, D. & Yu, L. (2019). Assessing SMEs' Sustainable Growth through Entrepreneurs' Ability and Entrepreneurial Orientation: An Insight into SMEs in Côte d'Ivoire. *Sustainability*, 11(24), 7149, 1-26. <https://doi.org/10.3390/su11247149>
- Fontana, A. & Musa, S. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation management and its measurement validation. *International Journal of Innovation Science*, 9(1), 2-19. <https://doi.org/10.1108/ijis-05-2016-0004>
- Gupta, V., MacMillan, I.C. & Surie, G. (2004). Entrepreneurial leadership: developing and measuring a cross-cultural construct. *Journal of Business Venturing*, 19(2), 241-260. [https://doi.org/10.1016/s0883-9026\(03\)00040-5](https://doi.org/10.1016/s0883-9026(03)00040-5)
- Harrison, C., Burnard, K. & Paul, S. (2018). Entrepreneurial leadership in a developing economy: a skill-based analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(3), 521-548. <https://doi.org/10.1108/jsbed-05-2017-0160>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). McGraw-Hill.
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2015). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate-employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128-139. <https://doi.org/10.1002/jocb.90>
- Huang, S., Ding, D. and Chen, Z. (2014). Entrepreneurial leadership and performance in Chinese new ventures: a moderated mediation model of exploratory innovation, exploitative innovation and environmental dynamism. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 453-471. <https://doi.org/10.1111/caim.12085>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2020*. Dirección de Estadísticas Económicas de Ecuador.
- Jensen, S. M. & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666. <https://doi.org/10.1108/01437730610709273>
- Koryak, O., Mole, K.F., Lockett, A., Hayton, J.C., Ucbasaran, D. & Hodgkinson, G.P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105. <https://doi.org/10.1177/0266242614558315>
- Koryak, O., Mole, K.F., Lockett, A., Hayton, J.C.,

- Ucbasaran, D. & Hodgkinson, G.P. (2015). Entrepreneurial leadership, capabilities and firm growth. *International Small Business Journal*, 33(1), 89-105. <https://doi.org/10.1177/0266242614558315>
- Leitch, C.M. & Volery, T. (2017). Entrepreneurial leadership: insights and directions. *International Small Business Journal*, 35(2), 147-156. <https://doi.org/10.1177/0266242616681397>
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.32712618>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. & Lévy-Mangin, J-P. (2012). Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales de Psicología*, 28(1), 171-179. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/140642>
- Mukherjee, U. & Sharma, P. (2020). Hope at Workplace: A Review of the Literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(06), 5557-5568.
- Norman, D.A., Ortony, A. & Revelle, W. (2005). *The Role of Affect and Proto-affect in Effective Functioning*. Oxford University Press
- O'Hara, D. & Ortiz, L. (2014). *Phoenix Rising from Contemporary Global Society*.
- Omar, A., Salessi, S. & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit. Revista de Psicología*, 20(2), 315-323.
- Putnins, T. J. & Sauka, A. (2019). Why Does Entrepreneurial Orientation Affect Company Performance?. *SSRN Electronic Journal*, 14(4), 711-735. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3394367>
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G.T. & Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment of Past Research and Suggestions for the Future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33(3), 761-787. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00308.x>
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. E. (2009). Are hopeful employees more creative? An empirical study. *Creativity Research Journal*, 21, 223-231.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & e Cunha, M. P. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67(2), 200-210. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.10.003>
- Renko, M., El Tarabishy, A., Carsrud, A. L., & Brännback, M. (2015). Understanding and measuring entrepreneurial leadership style. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 54-74. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12086>
- Reynolds, P. D. (2005). Understanding business creation: Serendipity and scope in two

- decades of business creation studies. *Small Business Economics*, 24(4), 359-364. <https://doi.org/10.1007/s11187-005-0692-x> [org/10.1002/cjas.204](https://doi.org/10.1002/cjas.204)
- Sierra, R. (2000). *Técnicas de Investigación Social*. 5ta Edición. Paraninfo.
- Snyder, C. R. (1995). Conceptualizing, measuring, and nurturing hope. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 355–360. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01764.x>
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Snyder, C. R. (2002). Hope: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249–275.
- Snyder, C. R., Anderson, J. R., Holleran, S. A. & Irving, L. M. (1991) Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Snyder, C. R., López, J. L. & Pedrotti, J. (2012). *Positive psychology: the scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand: Sage Publications.
- Snyder, C., Sympson, S., Ybasco, F., & Borders, T. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Soomro, B. A. & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>
- Welsh, D.H.B., & Raven, P.V. (2011). Hope among franchise leaders: Why hope has practical relevance to franchising-An exploratory study. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(2), 134-142. <https://doi.org/10.1108/sajbs-12-2018-0142>