







# Empowerment and Organizational Capacity in SMEs in the Port Sector of Guayaquil: a literature review

Alessia Flores Jimenez<sup>1</sup> , Carla Andrade Arteaga, Mgs<sup>2</sup> , Barbara de Lourdes Sambonino Garcia, Mgs<sup>3</sup>  ; Clara Cabrera Jara, Mgs<sup>4</sup> ; Mariana Lozano Robles, Mgs<sup>5</sup> , Asencio Cristóbal, Luis, Mgs<sup>6</sup>   
1,2,3,4,5,6Universidad de Guayaquil, (Facultad de Ciencias Administrativas), Cdla. Universitaria, Av. Delta s/n y Av. KennedyGuayaquil, Ecuador, [alessia.floresj@ug.edu.ec](mailto:alessia.floresj@ug.edu.ec), [carla.andradea@ug.edu.ec](mailto:carla.andradea@ug.edu.ec)  
[lourdes.samboninog@ug.edu.ec](mailto:lourdes.samboninog@ug.edu.ec), [clara.cabreraj@ug.edu.ec](mailto:clara.cabreraj@ug.edu.ec), [mariana.lozanorob@ug.edu.ec](mailto:mariana.lozanorob@ug.edu.ec),  
[luis.asencioc@ug.edu.ec](mailto:luis.asencioc@ug.edu.ec)

*Abstract– In this work we do a short literature review about the importance of empowerment in the development of organizational capacity. The methodology was a qualitative approach, with a descriptive scope and non-experimental design. The research results revealed that empowerment is an organizational management tool that allows increasing the level of commitment of human talent since the proper management and operation of other resources depends on them; which translates into the achievement of strategic objectives; this article intends to perform a bibliographical review of this management tool, which from an organizational analysis, will highlight the benefits that in this case it goes to on SMEs in the port sector of Guayaquil.*

*Keywords-- port SMEs, empowerment, organizational capacity, economic activity, port sector.*

# Empoderamiento y capacidad organizacional de las Pymes portuarias de Guayaquil: una revisión a la literatura.

Alessia Flores Jimenez<sup>1</sup>, Carla Andrade Arteaga, Mgs<sup>2</sup>, Barbara de Lourdes Sambonino Garcia, Mgs<sup>3</sup>; Clara Cabrera Jara, Mgs<sup>4</sup>; Mariana Lozano Robles, Mgs<sup>5</sup>, Asencio Cristóbal, Luis, Mgs<sup>6</sup>

1,2,3,4,5,6Universidad de Guayaquil, (Facultad de Ciencias Administrativas), Cdla. Universitaria, Av. Delta s/n y Av. Kennedy Guayaquil, Ecuador, alessia.floresj@ug.edu.ec, carla.andradea@ug.edu.ec, lourdes.samboninog@ug.edu.ec, clara.cabreraj@ug.edu.ec, mariana.lozanorob@ug.edu.ec, luis.asencioc@ug.edu.ec

*Resumen-* En el presente trabajo se realizó una breve revisión bibliográfica sobre la importancia del empoderamiento en el desarrollo de la capacidad organizacional. La metodología fue un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y diseño no experimental. Los resultados de la investigación revelaron que el empoderamiento es una herramienta de gestión organizacional que permite incrementar el nivel de compromiso del talento humano ya que de ellos depende la adecuada gestión y operación de otros recursos; lo que se traduce en el logro de objetivos estratégicos; este artículo pretende realizar una revisión bibliográfica de la herramienta de gestión, que desde un análisis organizacional, destacará los beneficios que en este caso aporta a las PYMES del sector portuario de la ciudad de Guayaquil.

**Palabras clave--** Pymes portuarias, empoderamiento, capacidad organizacional, actividad económica, sector portuario.

## I. INTRODUCCIÓN

El comercio internacional juega un rol muy importante dentro del desarrollo económico y productivo del país; es aquí donde la generación de empleos, el aprovechamiento de la ventaja comparativa, las inversiones, la recaudación de tributos, la comercialización de productos petroleros y no petroleros, entre otros, contribuyen en parte a la dinámica comercial, lo cual se verá reflejado en el crecimiento económico.

Es por ello, que en el presente trabajo se realiza una revisión literaria respecto a la importancia del empoderamiento y la capacidad organizacional de las pymes dedicadas a ofrecer servicios portuarios en la ciudad de Guayaquil; debido a que para llevar a cabo la internacionalización de las pymes se necesita de empresas que brinden servicios en el sector portuario. Por lo tanto; el desarrollo del sector logístico portuario es imprescindible para lograr el crecimiento sostenible de los países en vías de desarrollo, considerando que el desempeño empresarial dentro de la cadena logística tiene impactos directos sobre la competitividad entre países; integra mercados y permite explotar ventajas comparativas locales y

economías de escala.

Hay que mencionar, además, que la capacidad organizacional es un elemento clave dentro de las negociaciones comerciales, así como la capacidad de innovación para mejorar la calidad y eficiencia de los servicios para generar confiabilidad, sostenibilidad y ventaja competitiva. Sin embargo, muchas Pymes no implementan tecnologías en la gestión de la cadena de suministro debido a la falta de conocimiento y capacidad adquisitiva. Por esta razón, es necesario que las Pymes dedicadas a prestar estos servicios logísticos en puertos, buques y terminales cuenten con estrategias innovadoras y competitivas a fin de lograr la sostenibilidad empresarial. En la actualidad, cada vez existen más organizaciones que luchan por mantenerse en el mercado, por lo cual es necesario analizar las estrategias que permitan aquello, y el talento humano cumple un rol importante en este sentido [13].

## II. METODOLOGÍA

En la presente investigación se realizó una revisión documental de artículos científicos, libros que abordan las variables de empoderamiento y capacidad organizacional.

El diseño de la investigación fue no experimental utilizando un enfoque cualitativo a través del método de carácter hermenéutico.

La revisión literaria incluyó casos de estudio y artículos científicos con enfoques cualitativos publicados entre el periodo 2008 y 2023 relacionados con la importancia del empoderamiento en la capacidad organizacional de empresas en general y de manera particular de Pymes portuarias. Así mismo, se revisaron artículos enfocados en las áreas de administración, educación, ciencias sociales y humanidades. A su vez, se excluyeron artículos relacionados con las ciencias médicas, biotecnología e ingeniería.

La información se dividió en subtemas y se favoreció la revisión de artículos de idioma inglés, pero también se incluyó

**Digital Object Identifier:** (only for full papers, inserted by LACCEI).  
**ISSN, ISBN:** (to be inserted by LACCEI).  
**DO NOT REMOVE**

información en español. Las bases bibliográficas utilizadas han sido Google Scholar, Scimedirect, Web of Science, Google Scholar, Scopus.

### III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### A) *El empoderamiento*

De acuerdo con los autores [11], [28] el empoderamiento organizacional es un enfoque que da poder a los empleados para tomar decisiones y resolver problemas. Mejora la motivación, innovación, productividad y adaptabilidad de la empresa. Requiere cambios culturales, reestructuración de roles y capacitación de empleados. Fortalece la eficiencia y calidad de la empresa. Permite una toma de decisiones más rápida y efectiva. Es una inversión en el desarrollo y potencial de los empleados.

De manera semejante, el autor [12], señala que el empoderamiento es un enfoque que busca dar a los empleados la autoridad, los recursos y la confianza para tomar decisiones y resolver problemas de manera efectiva. Este enfoque se basa en la idea de que los empleados están más motivados y producen mejores resultados cuando tienen un papel activo y significativo en la toma de decisiones y la solución de problemas de la empresa.

Habría que decir también, que cuando se habla del empoderamiento empresarial, se dice que es un proceso que depende en gran parte de la capacidad individual, sin embargo; para que acontezca es necesaria la interacción de más de dos personas.

Un colaborador empoderado, desarrolla liderazgo; es una persona que lleva a potencializar los equipos; desarrollando sinergia, fusionando los esfuerzos individuales y promoviendo un ambiente laboral saludable entre los líderes y sus colaboradores, generando un entorno organizacional lleno de bienestar y potencializando las buenas prácticas laborales en cumplimiento de los objetivos estratégicos que plantea la alta gerencia [5].

#### B) *Capacidad Organizacional*

La capacidad organizacional se refiere a la habilidad de una organización para alcanzar sus objetivos y lograr sus metas. Incluye factores como la estructura de la organización, la cultura empresarial, los recursos humanos y materiales, las políticas y prácticas de gestión, la tecnología, y la adaptabilidad a los cambios. Una alta capacidad organizacional permite a una empresa ser eficiente y efectiva en la consecución de sus objetivos, mejorar su rendimiento y ser más competitiva en el mercado [26], [27].

Respecto a la capacidad organizacional, se puede decir que surge con la agrupación de habilidades o destrezas de los integrantes de una empresa, equivalente a su fusión, el hecho de conectar estratégicamente, para lograr sus metas como

organización es elemental [7].

Según los autores [3] [29], [30] y [31] hay varias dimensiones que contribuyen a lograr una capacidad organizacional empoderada:

*a. Autonomía:* Libertad para tomar decisiones y actuar de manera independiente, siempre dentro de los límites establecidos por la organización.

*b. Participación:* La inclusión activa de los colaboradores en la toma de decisiones y en la definición de objetivos y estrategias contribuye al empoderamiento y aumenta su compromiso con la organización.

*c. Desarrollo de habilidades:* Proporcionar a los empleados la formación y el desarrollo necesarios para desempeñar sus tareas y asumir nuevos retos contribuye al empoderamiento.

*d. Reconocimiento:* Reconocer y recompensar el desempeño y los logros de los empleados es un factor importante para mantener su motivación y compromiso con la organización.

*e. Comunicación efectiva:* La comunicación abierta y transparente entre los niveles jerárquicos y entre los empleados contribuye al empoderamiento y aumenta la confianza en la organización.

La combinación adecuada de estos factores puede ayudar a mejorar la eficiencia y el desempeño de la organización y aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados.

#### C) *Contexto Organizacional*

La actividad portuaria ha venido cobrando cada vez mayor importancia en América Latina y el Caribe. El crecimiento del comercio exterior en los países de la región seguirá dependiendo entre otros factores de la oportuna adecuación de sus puertos a las nuevas demandas, donde una infraestructura moderna, de mayor capacidad, preocupación por el medio ambiente, comunidades locales y entornos urbanos y sociales en armonía con la actividad, así como mejores soluciones institucionales, serán factores determinantes para las posibilidades de expansión y el crecimiento sostenible. [32].

Las Pymes portuarias de Guayaquil son una parte importante de la economía de la ciudad y del país. Estas empresas desempeñan un papel clave en la gestión y el manejo de los productos que pasan a través del puerto de Guayaquil, que es uno de los más importantes de Ecuador.

Es necesario mencionar que estas empresas ofrecen una amplia variedad de servicios, como almacenamiento, transporte, manipulación y descarga de mercancías. Estos servicios son esenciales para garantizar un flujo eficiente y seguro de productos a través del puerto, lo que a su vez impulsa la economía local y regional. Las Pymes portuarias de Guayaquil también enfrentan desafíos. La competencia en el sector portuario es intensa, y la falta de capacidad organizacional puede dificultar la posibilidad de mantenerse

competitivas.

Dentro del año 2021, la circulación del 88% de la carga no petrolera del país, se ejecutó en la ciudad de Guayaquil, de esta manera se posicionó como el principal puerto del Ecuador, y también ocupa el tercer puesto de América Latina, es así como es posible deducir que al existir una gran actividad económica se necesita de empresas que formen parte del proceso, el personal debe contar con los recursos y habilidades necesarias para efectuar un intercambio comercial internacional. Entre Contecon Guayaquil S.A. y DP World Posorja se movilizaron 1.081.097 TEUS (unidad de medida que calcula la capacidad de carga de contenedores), generando empleo de manera directa e indirecta, clientes satisfechos, cumplimiento de objetivos, entre otros. [8]

Las empresas deben contar con las herramientas, estrategias, metodologías, estudios acordes al mercado, a fin de lograr visibilidad en el sector portuario, mostrando confianza en sus clientes y la satisfacción de los mismos, lo cual promoverá la creación de nuevos puestos de trabajo, promoviendo el desarrollo empresarial.

Es necesario mencionar que las pequeñas y medianas empresas son catalogadas como las impulsadoras del crecimiento socioeconómico, sin depender del tipo de economía, desarrollada o en desarrollo; en países como Turquía, las pymes responden al 99,9% del total de empresas, es así que, en comparación con países emergentes o desarrollados, la economía y la sociedad considera valiosa a una pyme en países de Medio Oriente. A nivel mundial se visualiza un enfrentamiento a los desafíos y problemas que se pueden originar por una mala gestión financiera, incidiendo en las razones por la desaparición de pymes del mercado. Strategic financial management (SFM) o la Gestión financiera estratégica, se dedica a un área investigativa, siendo de gran interés hace más de una década, catalogándose como un área importante para la gestión de pymes, favoreciendo el nivel de rendimiento de las mismas. [17] Parte del análisis investigativo, hace referencia a que una pyme no cuenta con los mismos recursos o experiencia respecto a empresas de tamaño grande. Actualmente en Ecuador dentro de los problemas encontrados a fin de lograr la sostenibilidad empresarial a largo plazo se encuentran; la falta de accesibilidad a financiamientos, competitividad, políticas gubernamentales, falta de rentabilidad, capital de riesgo, entre otros.

Por otro lado, existen también elementos intangibles como el liderazgo, motivación, empoderamiento que, al no promoverlos estratégicamente en la organización, representaría obstáculos para el logro de los objetivos organizacionales.

Dentro de las estrategias mencionadas por algunos autores [4], [25] se encuentran la capacitación de personal a través de plataformas públicas o privadas, implementación de las TICs (digitalización, internet de las cosas) debido a que en el entorno globalizado en que nos encontramos, la tecnología tiene un gran

impacto en la gestión de las empresas siendo un instrumento indispensable que promueve la eficacia, eficiencia y competitividad empresarial [19].

#### D. Movimiento Portuario en Guayaquil

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, resaltó que el puerto de Guayaquil obtuvo un crecimiento en el movimiento de contenedores, equivalente al 2% y de la misma forma como se mencionó anteriormente la perla del Pacífico ocupa el tercer lugar dentro de los puertos de mayor comercialización (TEU's), los primeros lugares lo ocupan Santos (Brasil) y Manzanillo (México). [8]

La actividad comercial internacional no se detiene, puede existir una reducción, deducida por factores políticos, económicos o de salud, pero nunca existirá una suspensión en importaciones o exportaciones. El ingreso o salida de mercancía nacional o extranjera hace que el Ecuador, y en este caso específico la ciudad de Guayaquil se posicione como un movimiento portuario competitivo y capaz de realizar cualquier tipo de operación internacional.

TABLA I  
MOVIMIENTO PORTUARIO GUAYAQUIL

Puerto de Guayaquil Libertador Simón Bolívar			
2019 vs 2020 vs 2021 (TM).			
CARGA IMPORTADA			
Tipo de carga/ Año	2019	2020	2021
Carga general	913.467,97	496.669,99	758.006,98
Carga graneles sólidos	1.928.510,48	2.176.130,95	2.218.547,95
Carga contenerizada	1.839.645,27	1.663.703,51	1.679.163,91
Total	4.681.623,72	4.336.504,45	4.655.718,84
CARGA EXPORTADA			
Tipo de carga/ Año	2019	2020	2021
Carga general	254.291,77	369.029,54	481.623,58
Carga graneles sólidos	38.498,46	138.262,38	94.869,55
Carga contenerizada	3.516.722,16	3.580.077,46	3.678.801,59
Total	3.809.512,39	4.087.369,38	4.255.294,72

Fuente: Rendición de cuentas, Autoridad Portuaria de Guayaquil, 2022

En la tabla I, se ha realizado una comparación sobre el total de carga comercializada 2019 - 2021, según el tipo de carga. Las importaciones más altas fueron en 2019, y si analizamos las cifras de la carga exportada, en 2021 se exportaron más toneladas métricas, las implementaciones económicas logran mayor tonelaje de carga, eficiencia corporativa, disminuyendo tiempos, aportando por un dinamismo dentro del comercio, y ventajas económicas [2].

#### E. Desarrollo de las Pymes Portuarias y el impacto económico para un país.

Las pymes dedicadas al servicio portuario de Guayaquil contribuyen de manera directa al desarrollo de la región y el mundo, otorgando múltiples beneficios a los sectores productivos, comerciales, económicos y turísticos, generando empleos, pero solicitando la inversión para incrementar sus operaciones, al mismo tiempo sus ingresos y posibilidades de crecimiento empresarial a nivel internacional.

Es necesario tener personal polivalente, que facilite las operaciones comerciales, optimizando el tiempo y y minimizando costos operativos a fin de evitar sanciones a las que están sujetas ciertas compañías por excederse del plazo previsto en reglamento al Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones. Las empresas solicitantes de una pyme dedicada a los servicios portuarios esperan o tiene la expectativa de que la misma contribuya al proceso, sea más ágil, óptimo, pero que se guíe en base a lo legal. [3]

En Ecuador se pueden prestar servicios portuarios de manera pública indirecta, privada o mixta, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, al 2020, en Guayaquil 1327 son las pymes dedicadas a este sector. [6]



Figura I. Pymes portuarias de la ciudad de Guayaquil.  
Fuente: Estadísticas Empresariales, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020

El nivel de impacto a nivel nacional directamente de las pymes portuarias, enfocadas en Guayaquil, es notorio, indispensable para la existencia de la liquidez, producto de las exportaciones e importaciones, a pesar de los cambios innovadores, competentes dirigidos a la práctica y se proyecten como sustentables. Le pertenece mucha relevancia, y su preocupación por lo mismo causa planteamientos de estrategias que se adapten al mercado nacional e internacional. [15]

Es importante destacar que el puerto de Guayaquil es el principal puerto de Ecuador y uno de los más importantes de América Latina, lo que le confiere una posición estratégica en la región. El sector portuario de la Perla del Pacífico presenta grandes oportunidades de crecimiento y desarrollo en el futuro, gracias a su posición estratégica en la región, la moderna

infraestructura del Puerto para la carga y descarga de mercancías y las inversiones realizadas por el gobierno ecuatoriano. Sin embargo, también enfrenta retos importantes, como la competencia de otros puertos de la región y los efectos de la pandemia del COVID-19 en el comercio mundial.

Las pymes del sector portuario tienen la oportunidad de beneficiarse del crecimiento y desarrollo del sector, pero también enfrentan desafíos específicos relacionados con la competencia, la calidad de los servicios y suministros, y la complejidad y regulaciones del sector portuario. Para superar estos desafíos y aprovechar las oportunidades, es importante que las pymes inviertan en capacitación, tecnología y una gestión sólida y eficiente. De esta forma, pueden buscar formas de colaborar con otras empresas y aprovechar las sinergias en el sector para aumentar su competitividad y crecimiento.

#### F. Empoderamiento y capacidad organizacional

A nivel empresarial las aptitudes de cada integrante de un equipo son importantes, independientemente si es una empresa grande, mediana o pequeña, porque son quienes finalmente determinan las acciones que llevará a la organización a obtener una respuesta positiva o negativa, midiéndose con el nivel de satisfacción del cliente, es aquí cuando el empoderamiento cumple un rol fundamental, dado que el personal se siente seguro de sus conocimientos al aplicarlos, motivado por el mismo equipo y el líder, la evidencia de que existe capacidad comunicativa, para asegurarse de que todos se encuentren guiados a una sola meta, haciendo que la pequeña o mediana empresa se transforme en parte de su persona y viceversa, teniendo así sentido de pertenencia.

Por otro lado la capacidad organizacional radica en un conjunto de condiciones que permiten a las pymes del sector portuario de Guayaquil tener ventajas sobre otras, se caracteriza por tener como fruto a un personal capacitado, clientes satisfechos e innovación en sus proyectos, interés por inversiones empresariales y educativas para su personal, los resultados esperados de contar con estas dos variables enunciadas, son estabilidad en el mercado portuario ecuatoriano, asenso del desempeño, incremento de la productividad, mejor capacidad para operaciones con mayor dimensión, el aumento del interés por la actual clientela, pero produciendo curiosidad en una nueva.

Para las áreas que involucren a la gestión de talento humano o para las áreas de trabajo se sugiere adecuar un clima laboral propicio, porque es la columna vertebral de una empresa, para que se generen progresos, logros y un funcionamiento óptimo, con la finalidad de mejorar la comunicación, relaciones interpersonales, liderando y fortaleciendo equipos, con actividades de integración, capacitaciones y otorgar beneficios e incentivos, en conjunto con la estabilidad laboral.

Produce a la generación de empoderamiento, mayores oportunidades a sus colaboradores y participación, otros de los aspectos a considerar para un equipo sostenible son su nivel de competencia, experiencia, capacitación, capacidades y

habilidades de sus integrantes, siendo una de las muchas alternativas para incrementar el rendimiento laboral y la motivación al interior de la empresa, cumpliendo con la satisfacción y productividad, de la misma forma al éxito de la empresa. [9]

Políticas laborales e instituciones	
Objetivo:	
Promover crecimiento y desarrollo inclusivo	
Considerando:	
Cantidad y calidad de trabajo	Grado de Inclusión
Adaptabilidad y resiliencia	

Figura II. Políticas laborales e instituciones.

Fuente: Employment Outlook 2017, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017

La rentabilidad financiera de una pyme se relaciona con la satisfacción de los clientes, la competitividad, el desarrollo y el progreso de una empresa, necesita de varios factores para la sostenibilidad empresarial, es crucial determinar los riesgos para una empresa y tener más cuidado si es una pyme, ya que el nivel de liquidez puede fluctuar de una empresa a otra lo cual podría afectar sus sostenibilidad en el tiempo, más aún si de forma intempestiva se enfrenta a externalidades negativas como es una pandemia porque no cuenta con recursos suficientes para afrontar y superar una crisis, el hecho de no contar con los recursos necesarios por la falta de liquidez, puede llevar al fracaso [1]

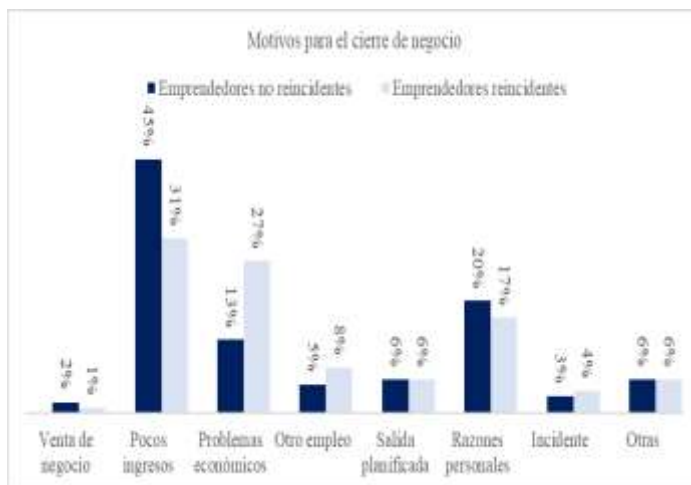
### G. Cierre de pymes portuarias

Las compañías tienen una constante transacción de información y energía con los demás, consecuente de tener interacción persistente, entre más nivel de competencia existe, una pyme debe enfocarse en sus estrategias, recursos y capacidades de su personal, aquí los líderes de cada grupo, es decir los gerentes o directores, deben poseer la habilidad de alinear las estrategias empresariales con los esfuerzos con el fin de obtener más nivel de efectividad en las operaciones. [4]

En el mercado internacional, existen estímulos para el restablecimiento de actividad comercial, formatos e incentivos, promovidos por organizaciones gubernamentales y no gubernamentales internacionales, pero si existe el caso de desconocimiento de programas de ofrecimiento de venta internacional de productos o servicios, el diminutivo financiamiento. Las iniciativas de crecer, ser rentable en un mercado nacional son los motivos más mencionados según las pymes para continuar en el mercado. [20]

Un cuestionamiento dentro de las pymes y la ética empresarial, relación que debe ser fundamental o primordial para los negocios sin tener excepciones o restricciones, realizando rendiciones de cuentas, considerando que labores del personal intervienen en los resultados presentados. [22] Fuerzas impulsadoras en una economía o un gobierno, elevan los

intereses de los trabajadores, trayendo el éxito, reconocimiento por la permanencia a pesar de situaciones independientes que han perjudicado a la economía en todos los países, con esa razón, se cree que el crédito a las pymes son un apoyo para su mantenimiento comercial, los créditos que se ofrecen pueden ser, préstamos populares, de instituciones independientes, productivos u otro tipo de instituciones, de tal forma interviene la banca, dando la oportunidad de evolución a todas las pequeñas y medianas empresas, otorgando un voto de confianza del estado, dado que establecen políticas de recibimiento de financiamiento crediticio dependiendo el nivel de importancia o necesidad comercial, acompañada de asistencia por parte de profesionales que contribuyan a que el uso de esos préstamos sea para la facilitación de relaciones empresariales, promoción de información y simplicidad demarketing, haciendo posible una comercialización más accesible. [21] Se dice que la educación empresarial y el apoyo financiero son clave para el posible desarrollo de habilidades que ayuden a personas que empiezan en el ofrecimiento de servicios a un rango pequeño o mediano, para su inclusión en el mercado, con técnicas relevantes que las diferencien del resto, obteniendo resultados en un futuro, con sostenibilidad, reducción de pobreza y vulnerabilidad social.



[23]

Figura III. Razones para el cierre de pymes.

Fuente: GEM Ecuador, Global Entrepreneurship Monitor, 2013

Desde otro punto de vista, cada pyme deberá buscar estrategias de minimización de costos, o mejora de la calidad afin de entregar un mejor servicio, y poder sobrellevar el impacto económico que de los factores exógenos se derive. Parte de una pyme que cuente con las variables de empoderamiento y capacidad organizacional, es indispensable contar con un personal capacitado y apto para desempeñar sus acciones dentro de la empresa, es necesario para cualquier tipo de sector económico tener sus conocimientos actualizados, y más aún en el siglo XXI, donde la tecnología nos ofrece diversas formas de obtener, reforzar y publicar información, que colabore a la credibilidad de las pymes y calidad al momento de ofrecer productos o servicios, pero siempre con un nivel de credibilidad y certeza. Pueden existir diversos tipos de capacitación, dependiendo del nivel de interés del

personal por seguir aprendiendo o a su vez de la empresa, entre los tipos se menciona a aquel donde cada integrante busca la forma de actualizarse, otra donde la misma empresa organice grupos de conocimiento para su propio bienestar.

Dentro de la figura 3, se establecen los motivos paracerrar empresas ecuatorianas, afectando la inversión e ingresos futuros que no se podrán reflejar con las problemáticas determinantes. [14] Una pyme genera ganancias para un país, con estrategias y planes emergentes, pero un porcentaje considerado no logró alcanzar la permanencia, así que pocas empresas tienen un plan emergente, y otras no, causando pérdidas y cierres de emprendimientos [16].

#### IV. CONCLUSIÓN

En el presente trabajo, se logró determinar la importancia que existe en el empoderamiento y la capacidad organizacional, enfocándose en las pymes dedicadas al sector portuario de la ciudad de Guayaquil que son una parte importante de la economía de la ciudad y del país, debido a que ofrecen servicios esenciales para el flujo eficiente y seguro de productos a través del puerto, el mismo que ocupa uno de los más importantes de América del Sur, determinado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [8], por su nivel de comercialización. Sin embargo, este sector también enfrenta desafíos en un mercado altamente competitivo. La mejora de la capacidad organizacional de estas empresas puede ayudarlas a mantenerse competitivas y mejorar su eficiencia a largo plazo; alcanzando un impacto económico y social para el país, mediante la mejora continua en la creación de productos y servicios; y su internacionalización; esto en concordancia a uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8) "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" [24].

#### REFERENCIAS

[1] *Capacidades organizacionales generadoras de valor: análisis del sector industrial*. Ponce, Glenda, y otros. 13, Loja : Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 2017, Vol. VII.

[2] Martínez, Salvador y Vanessa, Jennifer. *Análisis de inversión portuaria y su impacto en el movimiento de carga-contenerizada del Tp-Guayaquil*. Guayaquil : s.n., 2019. pág. 27, Tesis Doctoral.

[3] Servicio Nacional de Aduana del Ecuador. *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones*. Asamblea Nacional. Quito : s.n., 2021. pág. 110.

[4] Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración. *El entorno empresarial y fracaso de las pymes desde la perspectiva del empresario ecuatoriano*. 2022. pág. 10, Investigativo.

[5] Rodríguez, Miryam. *Empowerment in business teamwork*. Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá : s.n., 2014. pág. 36, Tesis de Diplomado.

[6] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Estadísticas Empresariales. Estadísticas Empresariales*. [En línea] Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, Octubre de 2020. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-de-las-empresas/>.

[7] Quimí, Jorge y Zambrano, Andrea. *Programa de cultura de responsabilidad empresarial para aumentar la productividad en las pymes del sector logístico Portuario de Guayaquil*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil : s.n., 2021. pág. 105, Tesis de Ingeniería.

[8] Autoridad Portuaria de Guayaquil. *Rendición de cuentas 2021*. Servicio Nacional de Aduana del Ecuador. Guayaquil : s.n., 2022. pág. 52.

[9] Duran Corrales, Sueellen. *El empoderamiento en la empresa Oncocenter*. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo. Lima : s.n., 2017. pág. 56, Trabajo de Investigación.

[10] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Employment Outlook 2017*. París : OCDE Publishing, 2017. pág. 220.

[11] Hurtado, D. *Principio de Administración*. Medellín, Colombia : Fondo Editorial ITM., 2008.

[12] *El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones*. . Miranda Torrez, J. s.l. : Revista de Investigación Administrativa, 2015, Vols. N 116. Año 44, 81-93.

[13] *An ANP-Balanced Scorecard Methodology to Quantify the Impact of TQM Elements on Organisational Strategic Sustainable Development: Application to an Oil Firm*". Andrade Arteaga, Carla, Raúl Rodríguez- Rodríguez, Juan-José Alfaro-Saiz y María-José Verdecho. , no. 15: 6207., s.l. : Sustainability , 2020, Vols. 12.,

[14] Global Entrepreneurship Monitor. *GEM Ecuador*. Escuela Superior Politécnica del Litoral. Guayaquil : SENEFELDER, 2013. pág. 112, Informe.

[15] Rodríguez Rodríguez, Fátima y Moscol Godoy, Carlos. *Incidencia de la Economía Circular en las Pymes del Sector Portuario de Guayaquil*. Facultad de Ciencias Administrativas. Guayaquil : Universidad de Guayaquil, 2021. pág. 122, Tesis de pregrado.

[16] *Fracaso de las pymes: Factores desencadenantes, Ecuador 2020*. Baque, Miguel Augusto, y otros. 4, 2020, FIPCAEC, Vol. V, pág. 24.

[17] *Financial Management Challenges In Small And Medium-Sized Enterprises: A Strategic Management Approach*. KARADAG, Hande. 1, 2015, EMAJ: Emerging Markets Journal, Vol. V.

[18] *Antecedents, consequences, and challenges of small and medium-sized enterprise digitalization*. ELLER, Robert. 2020, Vol. 112, págs. 119-127.

[19] *Contribution of technology to the productivity of small and medium-sized enterprises in the textile industry in Ecuador*. IBUJES VILLACIS, Juan y BENAVIDES PAZMINO, Maria. 115, 2018, Cuadernos de Economía, Vol. 41, págs. 140-150.

[20] *Internationalization Opportunities and Challenges for Small and Medium-Sized Enterprises from Developing Countries*. ANDERSON, Wineaster. 2, 2011, Journal of African Business, Vol. 12, págs. 198-217.

[21] *Determinants of Small Medium Micro Business Empowerment: Systemic Literature Review*. Effendy, Aidil Amin, y otros. 1, s.l. : International Journal of Artificial Intelligence Research, 2023, Vol. 6.

[22] *Alienation and empowerment: Some ethical imperatives in business*. KANUNGO, Rabindra N. s.l. : Journal of Business Ethics, 1992, Vol. 11, págs. 413-422.

[23] *Youth Business Empowerment and Entrepreneurship Skills in Doguwa Local Government, Kano State, Nigeria*. YUSUF, Abdu Danjuma. 1, s.l. : KIU Journal of Social Sciences, 2017, Vol. 3.

[24] *Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*.(LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.

[25] Jaén, J. M. S. (2020). *Las TIC como motor impulsor de la RSC para aumentar el rendimiento empresarial*. Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas, 49, 25-34.

[26] Dávila, J. C. (2013). *Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza*. Cuadernos de administración, 26(47), 11-33.

[27] Ríos-López, L. A., Saldaña-Pinto, C. A., Alejandría-Castro, C. A., & Fasanando-Puyo, T. (2023). *Factores relacionados con el clima organizacional*. Revista Amazónica de Ciencias Económicas, 2(1), e455-e455.

[28] Jiménez-Munive, J. M., Luna-Nemecio, J., & Jiménez-Munive, C. (2022). *Empoderamiento social y organizacional como un modelo de investigación para alcanzar la sustentabilidad*. Revista de Investigaciones Universidad del Quindío, 34(1), 138-145.

[29] Juyumaya, J. E., Alvarado, N., & Rojas, C. (2021). *Efectos del empoderamiento y el compromiso en el rendimiento de los trabajadores de la industria textil chilena*. Estudios de Administración, 28(2), 97-109.

[30] Máynez Guaderrama, A., & García Vázquez, B. (2021). *Liderazgo, empoderamiento y aprendizaje organizacional en industria 4.0*. Instituto de Ingeniería y Tecnología.

[31] Torres Espín, G. E. (2018). *El empoderamiento del personal administrativo y trabajadores como herramienta en el desarrollo organizacional de la Universidad Técnica de Ambato* (Master's thesis, Universidad Técnica de

*Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano.*

[32] *Comisión Económica para América Latina CEPAL (2011). Boletín FAL Políticas portuarias sostenibles Edición N° 299, número 7 de 2011*