



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE GUAYAQUIL**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LOS GERENTES DE LAS  
PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL**

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Lcdo. En Administración de  
Empresas

**AUTOR:** LUIS JOSE VERA JADAN

**TUTOR:** MÓNICA MÁRMOL

Guayaquil-Ecuador

2024

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN**

Yo, Luis José Vera Jadán con documento de identificación N° 0957213598  
manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la  
Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de  
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 11 de marzo del año 2024

Atentamente,



---

Luis José Vera Jadán

0957213598

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO  
DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Luis José Vera Jadán con documento de identificación No. 0957213598, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Artículo Académico: Análisis del estilo de liderazgo en los gerentes de las pymes de la ciudad de Guayaquil, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Lcdo. En Administración de Empresas, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 11 de marzo del año 2024

Atentamente,



---

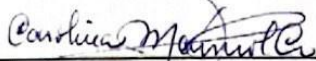
Luis José Vera Jadán  
0957213598

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Mónica Carolina Mármol Castillo con documento de identificación N° 0910427962 docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: “Análisis del estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil, realizado por Luis José Vera Jadán con documento de identificación N° 0957213598, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Academico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 8 de marzo del año 2024

Atentamente,



Mónica Carolina Mármol Castillo. MSc.

0910427962

# **Análisis del estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil.**

*Analysis of the leadership style in the managers of SMEs in the city of Guayaquil.*

## **Resumen**

---

La presente investigación tiene como objetivo analizar el estilo de liderazgo en los gerentes de las pymes de la ciudad de Guayaquil. A partir del problema se evidencia que existe poca información sobre los estilos de liderazgo en las organizaciones de Guayaquil y como esta influye dentro del intelecto de los gerentes de las pymes. Para ello se han planteado los siguientes objetivos: Identificar las características y rasgos principales de liderazgo que exhiben los gerentes de las pymes en Guayaquil, Comparar los estilos de liderazgo en las pymes de Guayaquil con las mejores prácticas a nivel internacional y determinar áreas de mejora, Proponer recomendaciones específicas para el desarrollo y fortalecimiento de los estilos de liderazgo de los gerentes en las pymes de Guayaquil, con el objetivo de promover un entorno laboral más eficiente y colaborativo. Con el propósito analizar el estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil, se realizó un sondeo mediante una encuesta de 10 preguntas, a 150 gerentes de PYMES del sur de Guayaquil. Para recopilar datos, se seleccionó una muestra de 3 expertos en el área de gerencia y talento humano para llevar a cabo las entrevistas, cuyos resultados reflejan que existe una gran parte de gerentes cuyo tipo de liderazgo es centralizado y autoritario en el que toman decisiones de manera independiente, pero que esto no influye en su versatilidad y su capacidad para adaptarse a los cambios que pueden surgir en el mercado.

## **Abstract**

---

The objective of this research is to analyze the leadership style in managers of small and medium-sized enterprises in the city of Guayaquil. Based on the problem, it is evident that there is little information about leadership styles in organizations in Guayaquil and how it influences the intellect of SME managers. The following objectives have been proposed: Identify the main characteristics and traits of leadership exhibited by SME managers in Guayaquil, Compare the leadership styles in Guayaquil's SMEs with international best practices and determine areas for improvement, Propose specific recommendations for the development and strengthening of leadership styles among managers in Guayaquil's SMEs, with the aim of promoting a more efficient and collaborative work environment. To analyze the leadership style in managers of SMEs in the city of Guayaquil, a survey with 10 questions was conducted among 150 managers of SMEs in the southern region of Guayaquil. In order to collect data, a sample of 3 experts in the field of management and human talent was selected to conduct interviews. The results of the interviews reflect that a large percentage of managers have a centralized and authoritarian leadership style, making decisions independently. However, this does not affect their versatility and their ability to adapt to changes that may arise in the market.

## **Palabras clave**

---

Estilo de liderazgo, PYMES, Guayaquil, Desempeño, Toma De Decisiones.

## **Keywords**

---

Leadership style, SMEs, Guayaquil, Performance, Decision Making



## 1. INTRODUCCIÓN

En cualquier entorno empresarial, el liderazgo es esencial para el funcionamiento y el éxito de las pequeñas y medianas empresas (PYMES). En la ciudad de Guayaquil, una de las comunidades urbanas de Ecuador de vital importancia para los negocios, el examen del estilo de administración en los jefes de PYMES se convierte en un tema bastante apremiante debido a su efecto inmediato en los elementos jerárquicos, el ambiente de trabajo y la ejecución empresarial (Rodríguez & Aviles, 2020).

A pesar de su importancia, la investigación sobre estilos de administración en el entorno particular de las PYMES en Guayaquil es restringida. Sin embargo, para identificar prácticas efectivas y áreas de mejora en la gestión empresarial local, es fundamental comprender cómo ejercen el liderazgo los gerentes de estas empresas. De acuerdo con (Valencia, 2022) “Los líderes son responsables de marcar objetivos, motivar a los miembros del equipo, actuar con determinación, inculcar el espíritu de trabajo dentro de la organización y representar la cultura de la empresa para la que trabajan.” Además, dada la naturaleza diferente y dinámica del clima de negocios en Guayaquil, es básico investigar cómo las variables sociales, monetarias y sociales cercanas podrían impactar los estilos de administración adoptados por los administradores de las PYMES (Holguín, Carrasquero, & Suárez, 2023).

Los estilos de liderazgo se componen de rasgos y destrezas que convierten a los líderes en agentes genuinos por naturaleza. El liderazgo tiene un elemento fundamental atribuido al comportamiento: el patrón de conducta relativamente constante que caracteriza al líder y que liderazgo gerencial. acción estratégica de las empresas de servicios públicos 29 es base de su actuación en el entorno (valbuena, Sánchez, & Sánchez, 2019)

Este trabajo intenta cerrar esta brecha en la literatura examinando a fondo las diversas filosofías de gestión que emplean los supervisores de PYMES en Guayaquil. Mediante la utilización de un enfoque multidisciplinario que integra la teoría de la autoridad, los ejecutivos de empresas y las perspectivas sociales, se intenta proporcionar una comprensión exhaustiva y contextualizada de cómo se practica la iniciativa en esta importante área del panorama empresarial de Guayaquil. Se prevé que esta investigación contribuirá al desarrollo de enfoques de liderazgo más apropiados para las necesidades singulares de las pequeñas y medianas empresas de esta zona (Paredes, Martínez, & Burgos, 2021).

El “estilo de liderazgo” es un término que ha generado impacto dentro del ámbito empresarial en lo referente al estilo que puede tener un líder en los distintos campos o departamentos de una industria. En esta base, indagando en las fuentes bibliográficas con relación al tema que se profundiza, se verificó la presencia de varias investigaciones, si bien no se adoptan todas, se mencionan las que más se alinean a las pretensiones de este trabajo, considerándolas como antecedentes inmediatos de esta reflexión:

De los autores (Chiquillo, Logo, López, & Curiel, 2023). Ellos investigaron sobre la importancia del liderazgo en las pequeñas y medianas empresas. La que servirá de referencia a la hora de encarar resultados financieros, satisfacción de empleados y rotación de personal en las PYMES de Guayaquil.

Por su parte (Vizcaya & Del Rocío, 2023) .En su trabajo: Evolución de los estilos de liderazgo, estudia las habilidades de un líder basándose en sus conocimientos y experiencias, las cuales le permitirán encaminar a su equipo de trabajo a cumplir las metas propuestas de la organización.

De igual manera, (Olaizola, 2019) realizó un estudio sobre, ¿Qué estilo de liderazgo prefieres?, concluyendo que existen tres estilos predominantes: liderazgo ético, liderazgo auténtico y liderazgo servidor, el cual permite llevar muy bien puesto la gorra de jefe cuando se deba trabajar en equipo.

El objetivo general de esta investigación radica en analizar el estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil. Y para el cumplimiento del objetivo general hay los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las características y rasgos principales de liderazgo que exhiben los gerentes de las PYMES en Guayaquil.
- Comparar los estilos de liderazgo en las PYMES de Guayaquil con las mejores prácticas a nivel internacional y determinar áreas de mejora.
- Proponer recomendaciones específicas para el desarrollo y fortalecimiento de los estilos de liderazgo de los gerentes en las PYMES de Guayaquil, con el objetivo de promover un entorno laboral más eficiente y colaborativo

A la presente fecha, en las empresas de la ciudad de Guayaquil los gerentes de las PYMES están siendo afectados debido a la falta de estilo de liderazgo a la hora de tomar decisiones importantes en una situación controversial. Las determinaciones que debe de tener un gerente deben ser seguras, concretas y no se deben ver afectada por sus emociones ni aptitudes, sin embargo, las causas de estos fallos son la falta de preparación y el poco intelecto para reaccionar ante cualquier escenario (Suárez & Yance, 2020).

A partir del problema se evidencia que existe poca información sobre los estilos de liderazgo en las organizaciones de Guayaquil y como esta influye dentro del intelecto de los gerentes de las PYMES. Esta investigación permitirá profundizar en las limitantes recogidas en la situación problemática, ofreciendo explicaciones concretas de si existe alguna información en específico de los gerentes en las PYMES de Guayaquil sobre los estilos de liderazgo, si se trata de una falta de investigación del tema, o una poca profundización del caso, o simplemente no sabían nada al respecto. ¿Qué nivel de conocimiento poseen los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil sobre los estilos de liderazgo? Estas son las razones por la que la investigación se considera con gran nivel de actualidad, relevancia, trascendencia y pertinencia, justificando el estudio a realizar.

## **MARCO TEORICO**

### **1.1. Liderazgo**

En las comunidades de cazadores-recolectores, cuando la cohesión y la cooperación del grupo eran esenciales para la supervivencia, se pueden ver los primeros indicios de liderazgo. Individuos fuertes que eran expertos en la caza y la toma de decisiones asumieron roles de liderazgo y condujeron a su tribu a la alimentación y la seguridad. Diversas situaciones y civilizaciones han producido una variedad de estilos de liderazgo a través de la historia. Por ejemplo, en la antigua Grecia, la idea de un héroe —un guerrero valiente y cautivador capaz de inspirar a su pueblo a luchar— estaba relacionada con el liderazgo. La organización y la disciplina eran las señas de identidad de la dirección de la Roma imperial, que era necesaria para mantener un imperio considerable.

Lejos de ser un papel o título sencillo, el liderazgo es una habilidad compleja y variada. Fundamentalmente, se trata de tener la capacidad de persuadir e inspirar a un grupo de otros

para lograr un objetivo común. El líder motiva y dirige a sus seguidores hacia el logro de objetivos comunes por sus acciones, elecciones y principios morales.

Por tanto, el concepto hace referencia a una práctica que ha acompañado a la humanidad a lo largo de la historia y que se ha practicado en los entornos corporativos para que los líderes y sus equipos trabajen hacia un mismo objetivo. (Ashley Rodríguez, 2022). Un líder exitoso selecciona a personas con habilidades especiales y las utiliza en beneficio de la organización (Ossa, Ortega, & Stanford, 2021).

Así es como el tal se transforma en una fuerza para el bien, fomentando la originalidad, la inventiva y los resultados sobresalientes. Un equipo cohesionado y muy exitoso que puede superar obstáculos y lograr objetivos nobles puede formarse a partir de un grupo de individuos bajo la dirección de un líder inspirador. El liderazgo implica una relación de influencia entre el líder y sus seguidores, donde se establece un propósito compartido y se busca generar un ambiente armónico propicio para el desarrollo de tareas y del potencial de cada individuo (Quiroz, Zambrano, & Franco, 2021).

El liderazgo no se trata solo de dirigir, sino también de cultivar el crecimiento profesional de los miembros del equipo y hacer crecer a la organización hacia los objetivos establecidos (Gonzales, 2023). Es una fuerza poderosa que beneficia no sólo a las personas que lo utilizan, sino también a los grupos y comunidades donde surge. Es un proceso continuo de desarrollo, aprendizaje y cambio que altera permanentemente el curso hacia un futuro mejor.

## **1.2. Tipos de liderazgo**

Existen diversos modelos de liderazgo, cada uno enfatiza distintas características o comportamientos. Algunos ejemplos incluyen el liderazgo transformacional, participativo, autocrático, delegativo y la combinación de varios estilos según las necesidades específicas de cada contexto.

En el ámbito gerencial, existen diferentes estos modelos que pueden ser aplicados según las circunstancias y necesidades de cada situación. Uno de los estilos de liderazgo comunes es el liderazgo autocrático, en el cual el líder toma todas las decisiones sin consultar a su equipo y ejerce un control estricto sobre sus subordinados (Tapia & Antequera, 2023).

También se conoce el liderazgo situacional el cual se adapta a las diferentes situaciones y necesidades, permitiendo al líder ajustar su enfoque y estilo según las circunstancias (Quiceno, 2023). Estos son solo algunos de los tipos de liderazgo que se pueden encontrar en el nivel gerencial, cada uno con sus propias ventajas y desafíos.

- Liderazgo autocrático: el líder toma todas las decisiones sin consultar a su equipo. Ejerce un control estricto sobre sus subordinados y espera que sigan sus instrucciones sin cuestionarlas.
- Liderazgo democrático: fomenta la participación y la toma de decisiones en conjunto. El líder consulta a su equipo y valora sus opiniones y aportes. Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo y se busca el consenso en la toma de decisiones.
- Liderazgo transformacional: inspira y motiva a su equipo. Se enfoca en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, y busca generar un cambio positivo en ellos. El líder transformacional establece metas ambiciosas y desafiantes, y brinda apoyo y orientación para alcanzarlas.
- Liderazgo transaccional: el líder establece acuerdos claros con su equipo. Se basa en un sistema de recompensas y castigos para motivar y guiar a los miembros del equipo hacia el logro de los objetivos.
- Liderazgo laissez-faire: el líder adopta un enfoque de "dejar hacer" y brinda a los miembros del equipo una gran autonomía y libertad para tomar decisiones y llevar a cabo



sus tareas. El líder proporciona recursos y apoyo cuando sea necesario, pero permite que los miembros del equipo tomen la iniciativa y sean responsables de sus propias acciones (Alcázar , 2020).

### **1.3. Impacto del liderazgo**

Cualquier equipo, comunidad u organización que tenga un líder tiene un efecto significativo y de amplio alcance. Además de establecer el listón para el logro, un líder fuerte empodera, alienta e inspira a los demás a su alrededor. Un ambiente de trabajo saludable y la toma de decisiones estratégicas son sólo dos ejemplos de cómo el liderazgo afecta todas las facetas de la existencia de una organización.

La cultura de las organizaciones es otra área donde el liderazgo tiene influencia. Los líderes que modelan principios morales como la honestidad, la apertura y la decencia contribuyen al desarrollo de un clima que fomenta la cooperación, la confianza y el trabajo en equipo. Además de elevar el compromiso y la moral de los empleados, una cultura empresarial positiva también mejora la cohesión del equipo y fomenta la resolución constructiva de conflictos.

Además, la transformación y la innovación dependen de un liderazgo fuerte. Los líderes visionarios pueden detectar nuevas posibilidades, prever tendencias y fomentar la innovación entre sus empleados. Estos ejecutivos pueden estimular la innovación y ayudar a la empresa a adaptarse a un entorno en constante cambio, cultivando una atmósfera que valora la prueba y el error, así como el aprendizaje continuo.

### **1.4. PYMES**

Son organizaciones empresariales que se caracterizan por tener un número reducido de empleados y un volumen de facturación moderado. Estas empresas son fundamentales para la economía de un país, ya que generan empleo y contribuyen al crecimiento económico (Violini, 2023).

Las PYMES se clasifican en diferentes tipos según el número de trabajadores y los ingresos que generan. A continuación, se presentan los principales tipos:

- Microempresas: Son aquellas que tienen hasta 10 empleados y un valor bruto de ventas anuales de hasta \$300,000 dólares.
- Pequeñas empresas: Tienen entre 11 y 49 empleados y un valor bruto de ventas anuales de hasta \$1,000,000 dólares.
- Medianas empresas: Son aquellas que tienen entre 50 y 199 empleados y un valor bruto de ventas anuales de hasta \$5,000,000 dólares.

Es importante destacar que las PYMES se caracterizan por tener recursos limitados, tanto financieros como tecnológicos y humanos. Sin embargo, su tamaño reducido les permite ser más ágiles y creativas para competir en el mercado. Además, estas medianas y pequeñas empresas suelen tener una mayor cercanía con sus empleados y una mejor redistribución de la riqueza dentro de la empresa (Noda, 2023). Así, pues, debido a su tamaño, objetivo, capacidad y necesidad de competir, las PYMES también suelen necesitar de cierta ayuda y protección del Estado a través del otorgamiento de créditos o financiamientos, así como ayudas en la gestión, innovación y desarrollo tecnológico.

Las PYMES tienen libertad de desarrollar actividades comerciales en cualquier tipo de sector o actividad, bien sea de producción, comercialización o prestación de servicios; tienen la

capacidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado debido a su tamaño y estructura organizativa más ágil. Esto les permite responder de manera más eficiente a las demandas y necesidades de los clientes y fomentan la competencia en el mercado al ofrecer alternativas a las grandes empresas. Esto ayuda a evitar la concentración del poder económico en unas pocas compañías y promueve la diversidad y la innovación en el sector empresarial (Alcívar & Bravo, 2023).

### **1.5. PYMES en Guayaquil**

En Guayaquil, Ecuador, hay una cantidad significativa de Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) que jugarán un papel crucial en el crecimiento económico y el desarrollo social del país. Según datos del año 2015, hay aproximadamente 81,598 microempresas en Guayaquil, y estas empresas se concentran principalmente en sectores con bajas barreras de entrada, como el comercio, la industria manufacturera, el sector de alojamiento y servicios de comidas (INEC, 2022).

Los beneficios de las PYMES para el Ecuador y su economía incluyen:

- Creación de empleo: Son importantes fuentes de empleo, ya que generan cerca del 70% de los puestos de trabajo en el país.
- Impulso al crecimiento económico: Contribuyen con aproximadamente el 30% del Producto Interno Bruto (PIB).
- Dinamización del mercado interno: Son consumidores de materias primas e insumos nacionales, lo cual estimula la producción y el comercio doméstico.
- Reducción de la brecha de ingresos: Generan fuentes de empleo y contribuyen a reducir la pobreza.
- Mejoramiento de la calidad de vida: Aumentan la disponibilidad de productos y servicios, lo cual facilita la satisfacción de las necesidades básicas de la población (Naranjo & Barcia, 2021).

Algunos ejemplos de los tipos de PYMES que existen en Guayaquil incluyen:

- Comercio minorista: Guayaquil cuenta con una gran cantidad de pequeñas tiendas minoristas que ofrecen una variedad de productos, desde ropa y calzado hasta productos electrónicos y artículos para el hogar.
- Restaurantes y servicios de alimentos: La ciudad alberga una amplia selección de restaurantes, cafeterías y establecimientos de comida rápida que ofrecen una variedad de opciones gastronómicas para los residentes y visitantes.
- Industria manufacturera: La ciudad es conocida por su industria manufacturera, y muchas PYMES se dedican a la producción y fabricación de productos en diversos sectores, como textiles, alimentos procesados, productos químicos, muebles y más (Chávez, Leones, & Cedeño, 2023).

## **2. Materiales y método**

### **2.1. Metodología**

La finalidad de este artículo fue examinar el análisis del estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES del sur de la ciudad de Guayaquil. Para lograr esto, se llevó a cabo una investigación de tipo documental, de campo y no experimental, con un alcance descriptivo. Se utilizaron herramientas de recolección de datos que permitieron analizar los datos de manera cualitativa. Con el propósito de analizar el estilo de liderazgo en los gerentes de las PYMES de la ciudad de Guayaquil, se realizó un sondeo mediante una encuesta de 10 preguntas, a 150 gerentes de PYMES del sur de Guayaquil. Para recopilar datos, se seleccionó una muestra de 3 expertos en el área de gerencia y talento humano para llevar a cabo las entrevistas, cuyos resultados servirán para describir la situación actual del liderazgo en los niveles de gerencia.

### 3. Resultados

#### 3.1. El liderazgo en las PYMES según los expertos

N°	Pregunta	Respuesta
1	<b>¿Cuáles son los principales estilos de liderazgo que identifica en el entorno actual y cuáles considera más efectivos en una PYMEs?</b>	<p><b>R1:</b> En el entorno actual, se pueden identificar varios estilos de liderazgo, cada uno con sus características distintivas y efectos en el desempeño de una organización, incluyendo las PYMEs. Algunos de los principales estilos de liderazgo son:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Liderazgo autocrático</li><li>• Liderazgo democrático</li><li>• Liderazgo transformacional</li></ul> <p>En el contexto de las PYMEs, el liderazgo democrático y el liderazgo transformacional suelen ser especialmente efectivos. Esto se debe a que las PYMEs suelen tener equipos más pequeños y flexibles, donde la colaboración y la motivación son clave para el éxito.</p> <p><b>R2:</b></p> <p>Identifico el liderazgo transaccional ya que en este estilo el líder establece claras expectativas y recompensas para el desempeño, utilizando incentivos y castigos para motivar al equipo. Si bien puede ser efectivo para alcanzar objetivos a corto plazo, puede limitar la creatividad y la innovación en el largo plazo. Un líder que fomente la participación del equipo, inspire a sus empleados y promueva un ambiente de confianza y apoyo puede ayudar a una PYMEs a alcanzar sus objetivos de manera más eficaz y sostenible. Sin embargo, es importante adaptar el estilo de liderazgo a las necesidades específicas de cada situación y equipo, recordando que todos los tipos de liderazgo, así como tienen ventajas y beneficios tienen sus debilidades, por lo que siempre recomiendo estilos de liderazgo mixtos revisando el contexto en el que se van a aplicar.</p> <p><b>R3:</b> En el entorno actual, se observan diversos estilos de liderazgo, pero en el caso de las PYMEs, suelen destacar el liderazgo participativo, el transformacional y el situacional. El liderazgo participativo fomenta la colaboración y la toma de decisiones conjunta, el transformacional inspira a los empleados hacia metas comunes, y el situacional se adapta a las necesidades cambiantes del equipo. En una PYMEs, un enfoque híbrido que combine elementos de estos estilos suele ser efectivo, ya que permite flexibilidad y adaptabilidad.</p>
2	<b>¿Cómo motivas y empoderas a tu equipo para alcanzar los objetivos de la empresa?</b>	<p><b>R1:</b> Para motivar y empoderar a mi equipo y alcanzar los objetivos de la empresa, yo creo un ambiente de trabajo que fomenta la participación, la colaboración y el crecimiento personal y profesional.</p> <p>Mantengo una comunicación abierta con mi equipo, comparto información sobre los objetivos de la empresa, los desafíos y las oportunidades. Escucho</p>

		<p>activamente las ideas y preocupaciones de mis colaboradores y brindo retroalimentación constructiva. Defino metas claras y alcanzables para mi equipo, y aseguré que todos comprendan cómo su trabajo contribuye al éxito de la empresa. Esto les ayudará a mantenerse enfocados y motivados en el logro de los objetivos.</p> <p><b>R2:</b> Me funciona mucho la delegación responsabilidades y otorgar autonomía a mis colaboradores, permitiéndoles tomar decisiones y asumir la responsabilidad de sus acciones. Esto les dará un sentido de propiedad sobre su trabajo y los motivará a esforzarse por alcanzar los objetivos. También es bueno reconocer y celebrar los logros y contribuciones de mi equipo, tanto de manera individual como colectiva. Esto les ayudará a sentirse valorados y motivados a seguir esforzándose por alcanzar los objetivos de la empresa. Considero también la implementación de programas de recompensas que reconozcan el desempeño excepcional.</p> <p><b>R3:</b> Brindo oportunidades de desarrollo profesional y capacitación a mi equipo, ayudándoles a adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permitan crecer en sus carreras. De esta forma les demuestro mi compromiso con su crecimiento y desarrollo, y los motivo a contribuir de manera más significativa al éxito de la empresa.</p> <p>Al implementar esta estrategia, puedo motivar y empoderar al equipo para trabajar de manera colaborativa y comprometida en el logro de los objetivos de la empresa, lo que contribuirá al crecimiento y éxito de tu negocio.</p>
3	<p><b>¿Qué papel juegan las habilidades emocionales y sociales en el desarrollo de un líder efectivo? ¿Cómo pueden los líderes mejorar estas habilidades?</b></p>	<p><b>R1:</b> Las habilidades emocionales y sociales desempeñan un papel crucial en el desarrollo de un líder efectivo. Estas habilidades, también conocidas como inteligencia emocional, son fundamentales para establecer relaciones sólidas y eficaces con el equipo. La empatía, por ejemplo, permite al líder comprender las necesidades y perspectivas de los demás, fomentando así la confianza y el compromiso. La autoconciencia y el autocontrol son esenciales para manejar situaciones desafiantes de manera calmada y efectiva, inspirando confianza en el equipo incluso bajo presión. Para mejorar estas habilidades, los líderes pueden dedicar tiempo a la autoevaluación y la reflexión, buscando oportunidades de desarrollo personal y profesional que se centren en la inteligencia emocional.</p> <p><b>R2:</b> Las habilidades emocionales y sociales son fundamentales en el liderazgo efectivo, especialmente en PYMEs donde la relación interpersonal es clave. Un líder debe ser capaz de entender y gestionar sus</p>

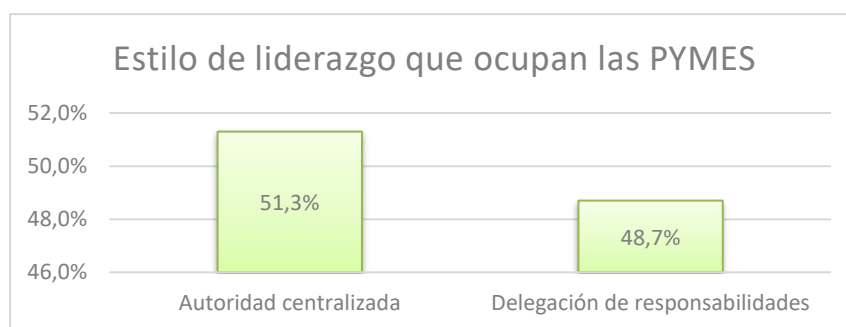
		<p>propias emociones, así como las de su equipo. La empatía, la comunicación efectiva y la capacidad de construir relaciones sólidas son esenciales. Para mejorar estas habilidades, los líderes pueden participar en programas de desarrollo personal, recibir retroalimentación regular y practicar la escucha activa.</p> <p><b>R3:</b> Las habilidades emocionales y sociales desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de un líder efectivo. Estas habilidades permiten establecer relaciones sólidas, comprender y gestionar las emociones propias y de los demás, fomentar la colaboración y la empatía. Un líder que posee habilidades emocionales y sociales puede influir positivamente en su equipo, promoviendo un ambiente de trabajo saludable y productivo. Para mejorar estas habilidades, los líderes pueden trabajar en el autoconocimiento, la gestión emocional, la empatía y la comunicación efectiva. Además, la formación y el desarrollo personal continuo también pueden ser útiles para fortalecer estas habilidades.</p>
4	<p><b>¿Cómo te aseguras de mantener una comunicación clara y efectiva con tu equipo?</b></p>	<p><b>R1:</b> En primer lugar, establezco canales de comunicación abiertos y accesibles, donde los miembros del equipo se sientan cómodos para expresar sus ideas, preocupaciones y sugerencias. Esto incluye tanto la comunicación presencial como virtual, utilizando herramientas como reuniones regulares, correos electrónicos, mensajes instantáneos y plataformas de colaboración en línea.</p> <p>Además, priorizo la claridad en mis mensajes, asegurándome de que la información sea fácil de entender y esté libre de ambigüedades. Utilizo un lenguaje claro y directo, evitando jergas o tecnicismos innecesarios que puedan causar confusión. También fomento la retroalimentación bidireccional, alentando a los miembros del equipo a hacer preguntas y solicitar aclaraciones si algo no está claro.</p> <p><b>R2:</b> Utilizo herramientas de comunicación visual, como gráficos, diagramas y presentaciones, cuando sea necesario, para complementar la comunicación verbal y garantizar una comprensión más completa de la información.</p> <p>También procuro mantener una comunicación regular y consistente con el equipo, proporcionando actualizaciones periódicas sobre los objetivos, proyectos y expectativas. Esto ayuda a mantener a todos en la misma página y a minimizar malentendidos o confusiones.</p> <p><b>R3:</b> Programo reuniones regulares para alinear objetivos, utilizo herramientas de comunicación eficientes y fomento un ambiente donde los miembros del equipo se sientan cómodos compartiendo ideas y preocupaciones. La retroalimentación constante es</p>

		clave para ajustar la comunicación según las necesidades del equipo y la evolución del entorno empresarial.
5	<p><b>¿Qué consejo les daría a los líderes emergentes que buscan mejorar sus habilidades de liderazgo y tener un impacto positivo en sus equipos y organizaciones?</b></p>	<p><b>R1:</b> Para los líderes emergentes que buscan mejorar sus habilidades de liderazgo y tener un impacto positivo en sus equipos y organizaciones, mi consejo principal sería que se comprometan con el desarrollo personal y profesional de manera constante y proactiva. Esto implica buscar oportunidades de aprendizaje, como participar en programas de capacitación, cursos y talleres que aborden temas relevantes para el liderazgo, como inteligencia emocional, comunicación efectiva y gestión del cambio.</p> <p><b>R2:</b> Es fundamental buscar mentores y modelos a seguir, identificando líderes experimentados y exitosos en su campo y buscando su orientación y consejo. Aprender de las experiencias y perspectivas de otros puede proporcionar valiosas lecciones y conocimientos sobre el liderazgo.</p> <p>Otro aspecto clave es practicar la autoevaluación y la reflexión de manera regular. Tomarse el tiempo para evaluar sus fortalezas, debilidades, valores y metas personales y profesionales puede ayudar a identificar áreas de mejora y establecer objetivos de desarrollo específicos. Además, cultivar habilidades de comunicación y empatía es fundamental. Priorizar la comunicación clara, honesta y respetuosa con el equipo y otros stakeholders, así como practicar la escucha activa y desarrollar empatía hacia las experiencias y perspectivas de los demás, puede fortalecer las relaciones y promover un ambiente de trabajo colaborativo.</p> <p><b>R3:</b> A los líderes emergentes les aconsejaría cultivar un liderazgo auténtico, enfocándose en el desarrollo personal y la autoconciencia. Deben ser aprendices constantes, buscar mentoría, y estar abiertos a la retroalimentación. La capacidad de adaptarse a los cambios, construir relaciones sólidas y ser inspiradores es esencial. Además, nunca subestimen el poder de la empatía y la importancia de construir un equipo diverso e inclusivo.</p>



### 3.2. Análisis de las encuestas a gerentes

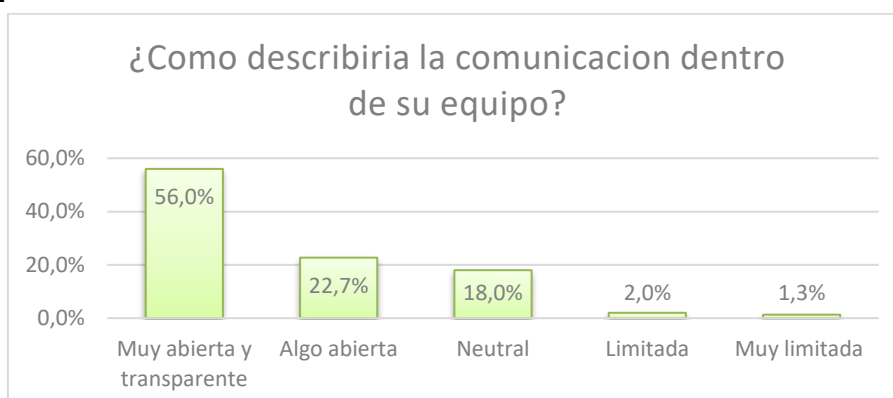
Figura 1



Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes

En la Figura 1 se puede apreciar como el 51.3% de los gerentes emplean un estilo de liderazgo autoritario y centralizado, mientras que el restante 48.7% emplean un estilo en el que delegan responsabilidades a los demás miembros de su equipo.

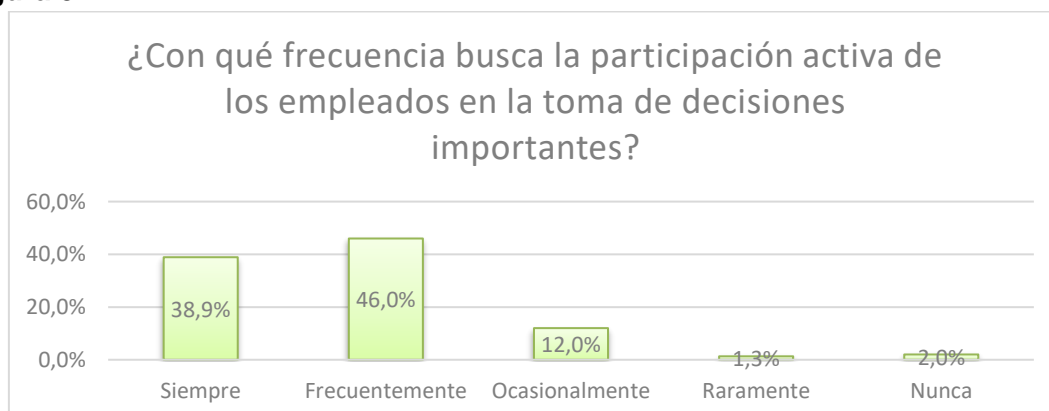
Figura 2



Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes

La mayor parte de los gerentes alegan que la comunicación dentro de su equipo es muy abierta y transparente, representando así el 56% del sondeo, y algo abierta con el 22.7%.

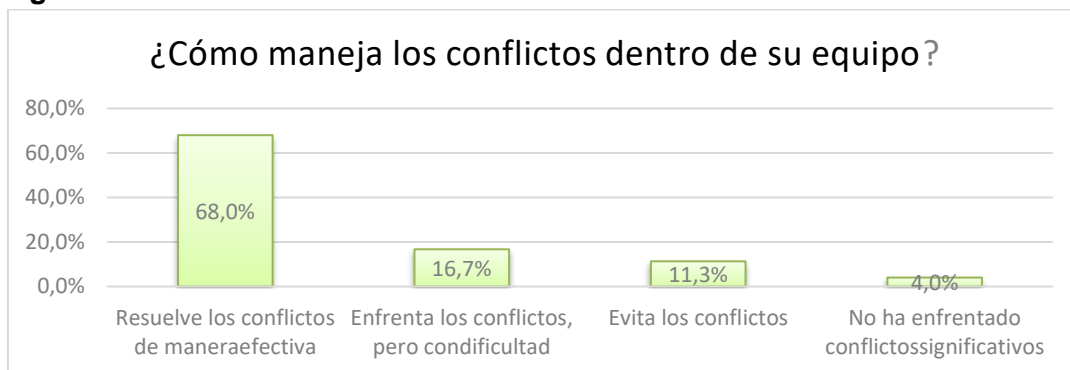
Figura 3



Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes

En la figura 3 se muestra como generalmente los gerentes siempre o frecuentemente buscan que los demás empleados bajo su cargo tengan una participación activa en la toma de decisiones importantes.

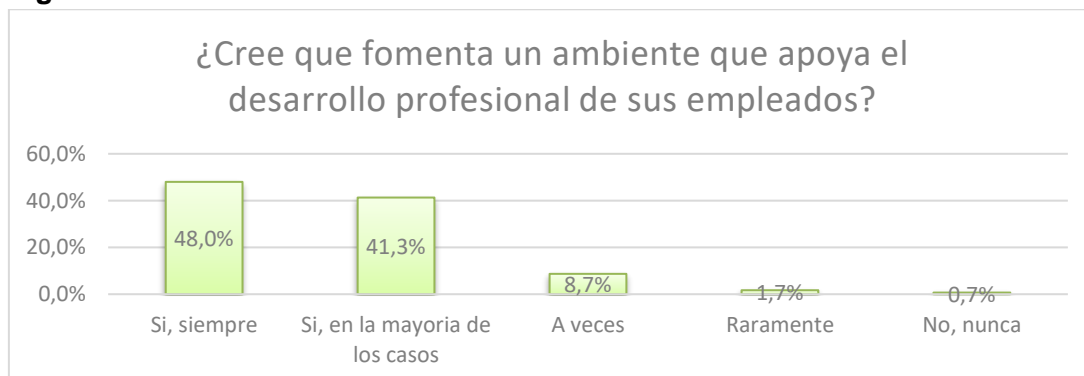
**Figura 4**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

Los gerentes encuestados manifiestan que resuelven los conflictos de manera efectiva dentro de su equipo, representando un 68%.

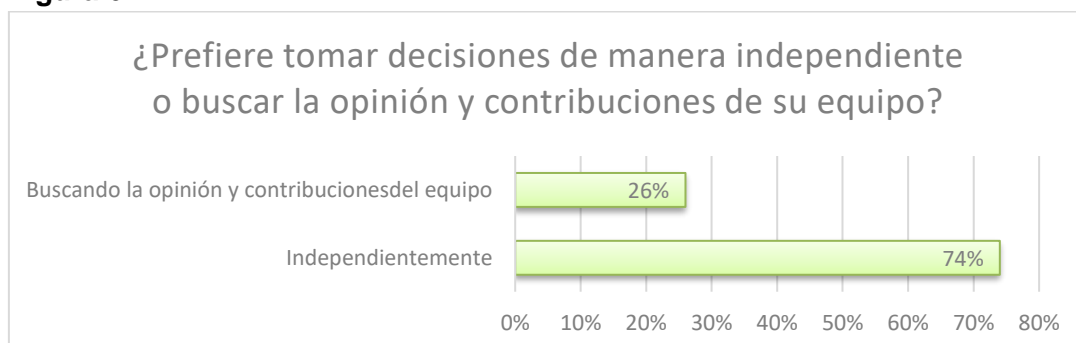
**Figura 5**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

En la figura 5 se aprecia como el 89.1% de los gerentes siempre o en la mayoría de los casos intentan fomentar un buen ambiente laboral, apoyando el desarrollo profesional de sus empleados.

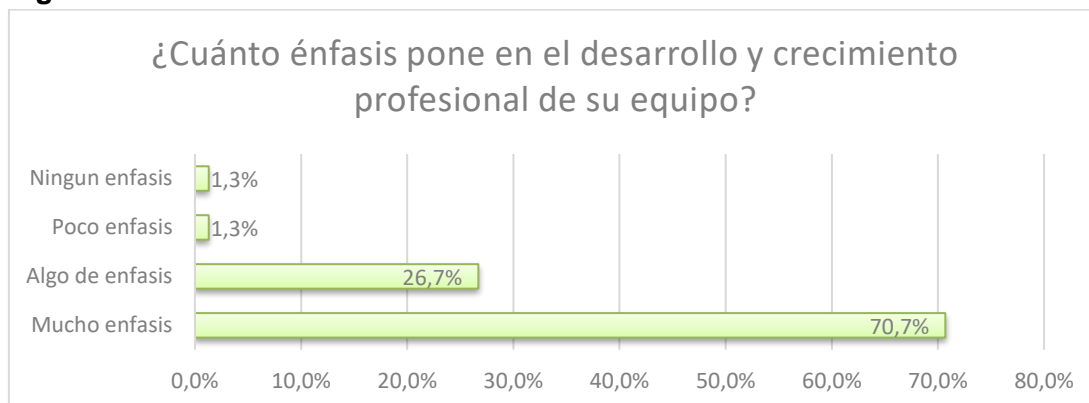
**Figura 6**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

La mayor parte de los gerentes de pequeñas y medianas empresas prefieren tomar decisiones de manera independiente, sin buscar la opinión o contribución de su equipo.

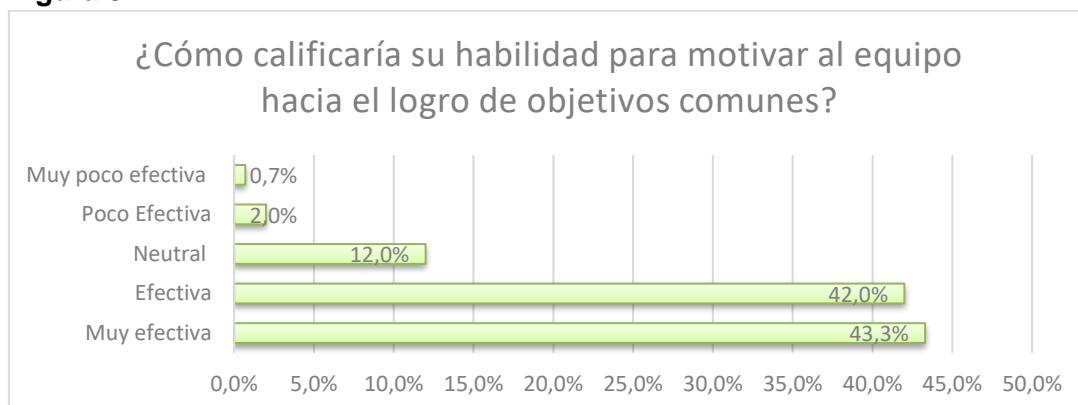
**Figura 7**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

El 70% de los encuestados mencionan que ponen mucho énfasis en el desarrollo y crecimiento profesional de su equipo, mientras que el 26,7% menciona que solo ponen algo de énfasis.

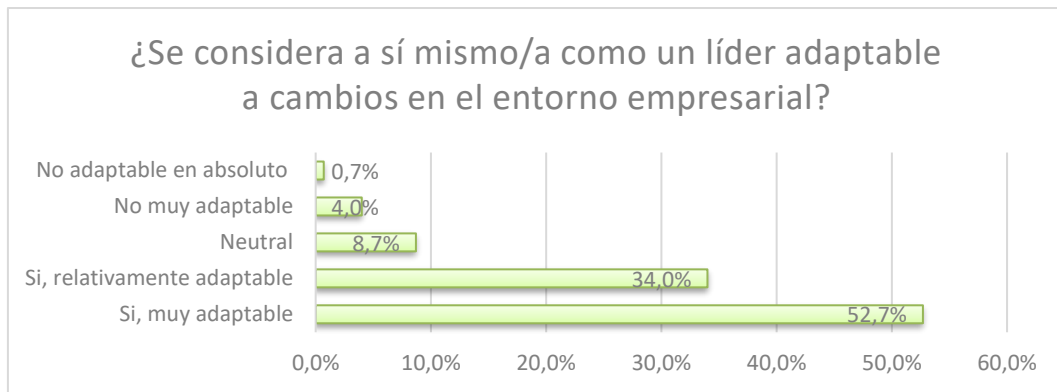
**Figura 8**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

Los gerentes que forman parte del sondeo califican su habilidad para motivar a su equipo hacia el logro de objetivos comunes predominantemente entre efectiva y muy efectiva.

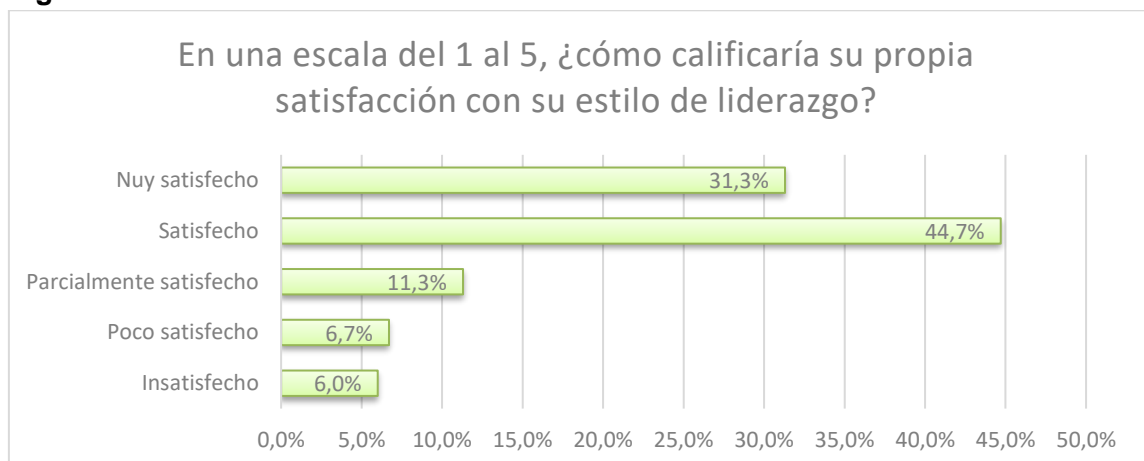
**Figura 9**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

En la figura 9 se puede apreciar como el 52.7% de los gerentes al hacerse una introspección consideran que son muy adaptables a los cambios en el entorno empresarial, mientras que el 34% de ellos considera que sus cambios son relativos a los inconvenientes que puedan surgir.

**Figura 10**



*Nota. Resultado de la encuesta aplicada a los gerentes*

Mediante la figura 10 se puede visualizar como predomina el 44.7% de los gerentes en que consideran satisfactorio su estilo de liderazgo, muy seguido del 31.3% que discurren en que es muy satisfactorio su estilo, esto debiendo a depender del tipo de área en el que incurra su negocio.

#### **4. Conclusiones**

El estilo de liderazgo puede variar significativamente entre diferentes gerentes y organizaciones, y su impacto en la efectividad empresarial puede ser complejo y multifacético. Mediante esta investigación se pudo concluir como los expertos indican que la mejor manera de liderar medianas y pequeñas empresas es utilizando los estilos de liderazgo democrático, y transformacional, ya que estos modelos por sus características logran adaptarse de forma precisa a las PYMEs.

Si bien se recalca la motivación, la participación y la empatía en todos los campos necesarios que debe tener un líder en su perfil. Los entrevistados afirman que dependerá mucho también de la situación en la que se encuentren y las necesidades de cada equipo de trabajado. También

se indica que las emociones juegan un papel fundamental dentro del desarrollo de un buen líder efectivo, saber controlar estas emociones ayudara de forma positiva al equipo, promoviendo un ambiente saludable. Sin bien se recomienda la formación continua para fortalecer estas habilidades.

Por esta razón los expertos recomiendan la capacitación constante mediante cursos, talleres con relevancia, que enseñen los distintos tipos de liderazgo, como la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y otros más. Puesto que esto creara líderes sólidos y auténticos que logren salir de situaciones hostiles o difíciles de afrontar. Además de que mediante las encuestas pudo ser posible conocer la perspectiva de varios gerentes en el que las del cincuenta por ciento reconocer tener un tipo de liderazgo centralizado y autoritario en el que toman decisiones de manera independiente, pero que esto no influye en su versatilidad y su capacidad para adaptarse a los cambios que pueden surgir en el mercado.

Todo esto sin afectar el desarrollo profesional de sus empleados, dado que es predominante la parte de los gerentes que apoya e incentiva la superación profesional de parte de sus empleados, incentivando la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo y motivándolos para el desarrollo y cumplimiento de objetivos comunes. En cualquier caso, comprender el estilo de liderazgo en estos entornos empresariales puede ser crucial para el desarrollo y éxito de las empresas, ya que el liderazgo efectivo puede influir en la motivación de los empleados, la innovación, la productividad y la capacidad de adaptación al cambio en un entorno empresarial competitivo.

## Referencias

- Alcázar , P. (2020). *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. Obtenido de Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es)
- Alcívar, E., & Bravo, V. (2023). *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(2), 96-108. Obtenido de Cultura tributaria en las PYMES de Rocafuerte para una recaudación eficiente: <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v7.n2.2023.96-108>
- Ashley Rodríguez. (19 de Agosto de 2022). *Rock Content*. Obtenido de Rock Content: <https://rockcontent.com/es/blog/liderazgo/>
- Chávez, D., Leones, C., & Cedeño, J. (2023). *Revista Caribeña De Ciencias Sociales*, 10(8). Obtenido de EL MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LAS PYMES DE ECUADOR: <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/rccs/article/view/2397>
- Chiquillo, R., Logo, R., López, A., & Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *DIALNET*, <https://dialnet.unirioja.es>.
- Dir&Ge. (2 de Noviembre de 2021). *Dir&Ge* . Obtenido de Dir&Ge : <https://directivosygerentes.es/management/articulos-management/evolucionado-liderazgo-tiempo>
- Deloitte. (9 de Diciembre de 2021). *Tendencias Globales de Capital Humano*. Obtenido de Deloitte: [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC-Trends-2019\\_SPA.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uy/Documents/human-capital/HC-Trends-2019_SPA.pdf)
- Holguín, L., Carrasquero, S., & Suárez, O. (2023). *Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 461-466. Obtenido de Participación de las PYMES en los procesos de responsabilidad social empresarial en Guayaquil, Ecuador: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202023000200461&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200461&lng=es&tlng=es)
- INEC. (2022). Obtenido de Registro Estadístico de Empresas 2022: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web->

- inec/Estadisticas\_Economicas/Registro\_Empresas\_Establecimientos/2022/Boletin\_Tecnico\_REEM\_2022.pdf
- Gonzales, Y. (2023). *Universitat Politècnica de València*. Obtenido de Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional: <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/201577>
- Noda, J. (2023). *Universidad Rey Juan Carlos*. Obtenido de ANÁLISIS Y GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE UN SOFTWARE DE CRM EN UNA PYME: <https://hdl.handle.net/10115/26773>
- Naranjo, F., & Barcia, I. (2021). *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(1), 61–73. Obtenido de Efecto económico de la innovación en las PYMES del Ecuador: <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n1/21>
- Olaizola, E. (22 de Julio de 2019). *Institut de Formació Contínua*. Obtenido de Institut de Formació Contínua de la Universitat de Barcelona: <https://www.il3.ub.edu/blog/que-estilo-de-liderazgo-prefieres/>
- Ossa, X., Ortega, W., & Stanford, J. (2021). *Repositorio institucional Unicordoba*. Obtenido de Influencia del liderazgo en la mejora de los procesos de calidad dentro de las organizaciones: análisis para el sector servicio en empresas estatales: <https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/4125>
- Paredes, P., Martínez, J., & Burgos, C. (2021). *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 8(1), 10 - 25. Obtenido de Responsabilidad Social Empresarial y Clima Organizacional en las PYMES de Guayaquil: <https://doi.org/10.24265/igpp.2021.v8n1.02>
- Quiroz, L., Zambrano, S., & Franco, J. (2021). *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*. Obtenido de Liderazgo y motivación laboral: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927000>
- Quiceno, C. (2023). *REDICES*. Obtenido de Liderazgo y diversidad generacional: <https://hdl.handle.net/10946/7988>
- Rodríguez, R., & Aviles, T. (2020). *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 191-200. Obtenido de Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Suárez, O., & Yance, H. (2020). *Revista Mapa*, 4(18). Obtenido de Diagnóstico de la responsabilidad social empresarial en las PYMES de la ciudad de Guayaquil: <https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/233>
- Tiffin University. (29 de 09 de 2023). *Tiffin University*. Obtenido de Tiffin University: <https://global.tiffin.edu/noticias/certificado-en-liderazgo>
- Tapia, Z., & Antequera, J. (2023). *Ad-Gnosis*, 9(9), 119-134. Obtenido de El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas: <https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443>
- Universidad Nacional de Ingeniería. (2 de Agosto de 2021). *Dirección de Estudios de Posgrado y Educación Continua, Universidad Nacional de Ingeniería*. Obtenido de Dirección de Estudios de Posgrado y Educación Continua, Universidad Nacional de Ingeniería: <https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>
- Valencia, E. d. (29 de Junio de 2022). *master-mbaonline.com*. Obtenido de master-mbaonline.com: <https://www.master-mbaonline.com/rrhh/liderazgo-empresarial/>
- valbuena, a. i.-j.-i. (1 de Enero de 2020). *uniguajira*. Obtenido de uniguajira: <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/299/29.%20Liderazgo%20gerencial%20-web-.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Violini, M. (2023). *Universidad Nacional de La Plata*. Obtenido de La competitividad del partido de La Plata desde la perspectiva del apoyo empresarial para el desarrollo de pequeñas y medianas empresas: <https://doi.org/10.35537/10915/160065>
- Vizcaya, A., & Del Rocío, D. (26 de Abril de 2023). *Evolución de los estilos de liderazgo*. Obtenido de repository.unimilitar.: <http://hdl.handle.net/10654/44887>



## Anexos

### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

#### *FORMATO PARA VALIDACIÓN DEL/LOS INSTRUMENTO(S) DE RECOLECCIÓN DE DATOS*

##### 1. INSTRUCCIONES PARA VALIDADOR

1. Lea detenidamente los objetivos de la investigación y los instrumentos de recolección de información.
2. Concluir acerca de la pertinencia entre los objetivos y los ítems o preguntas del instrumento.
3. Determinar la calidad técnica de cada ítem, así como la adecuación de éstos al nivel cultural, social y educativo de la población a la que está dirigido el instrumento.
4. Consignar las observaciones en el espacio correspondiente.
5. Realizar la misma actividad para cada uno de los ítems, utilizando las siguientes categorías:

- **CORRESPONDENCIA DE LAS PREGUNTAS DEL INSTRUMENTO CON LOS OBJETIVOS**

Marque en la casilla correspondiente

- a. **P:** Pertinencia
- b. **NP:** No pertinencia

En caso de marcar **NP** pase al espacio de observaciones y justifique su opinión.

- **CALIDAD TÉCNICA Y REPRESENTATIVIDAD.**

Marque en la casilla correspondiente:

- a. **O:** Óptima
- b. **B:** Buena
- c. **R:** Regular
- d. **D:** Deficiente

En caso de marcar R o D, por favor justifique su opinión en el espacio de observaciones.

- **LENGUAJE**

a. Marque en la casilla correspondiente:

- b. **A:** Adecuado
- c. **I:** Inadecuado

En caso de marcar I, justifique su opinión en el espacio de observaciones.

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.**

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Artículo Académico:** ANÁLISIS DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LOS GERENTES DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

**Autor(a):** LUIS JOSÉ VERA JADÁN.

**Nombre del Instrumento de recolección de datos:** LAS ENCUESTAS VAN A IR DIRIGIDAS A LOS GERENTES DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

**Objetivo General:** ANALIZAR EL ESTILO DE LIDERAZGO EN LOS GERENTES DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	X		X				X		
2	X		X				X		
<b>3</b>	X		X				X		
4	X		X				X		
5	X		X				X		
6	X		X				X		
7	X		X				X		
8	X		X				X		
9	X		X				X		
10	X		X				X		
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	<b>Nombres: MARCELO BASTIDAS</b> <b>Profesión: ING EN ESTADÍSTICA</b> <b>Cargo: DOCENTE</b> <b>Fecha: 04/03/2024</b>						<b>Firma:</b> 		

## Observaciones

### Generales

---

1. **Objetivo específico:** Identificar las características y rasgos principales de liderazgo que exhiben los gerentes de las pymes en Guayaquil.

Soy estudiante de la Universidad Politécnica Salesiana, estoy en el último semestre de la carrera Administración de Empresas. Siendo usted gerente de PYMES de guayaquil, le invito a participar en la siguiente encuesta para mi trabajo de titulación, que investiga el “**Análisis del estilo de liderazgo en los gerentes de las pymes de la ciudad de guayaquil.**”.

**A continuación, presento el cuestionario de preguntas basado en los objetivos planteados en el artículo académico. (Se pide marcar con una X la respuesta que más considere justa.)**

1. ¿Considera que su estilo de liderazgo tiende más hacia la autoridad centralizada o la delegación de responsabilidades?

a) Autoridad centralizada	
b) Delegación de responsabilidades	

2. En su opinión, ¿cómo describiría la comunicación dentro de su equipo?

a) Muy abierta y transparente	
b) Algo abierta	
c) Neutral	
d) Limitada	
e) Muy limitada	

3. ¿Con qué frecuencia busca la participación activa de los empleados en la toma de decisiones importantes?

a) Siempre	
b) Frecuentemente	
c) Ocasionalmente	
d) Raramente	
e) Nunca	

4. ¿Cómo maneja los conflictos dentro de su equipo?

a) Resuelve los conflictos de manera efectiva	
---	--

b) Enfrenta los conflictos, pero con dificultad	
c) Evita los conflictos	
d) No ha enfrentado conflictos significativos	

5. ¿Cree que fomenta un ambiente que apoya el desarrollo profesional de sus empleados?

a) Sí, siempre	
b) Sí, en la mayoría de los casos	
c) A veces	
d) Raramente	
e) No, nunca	

6. ¿Prefiere tomar decisiones de manera independiente o buscar la opinión y contribuciones de su equipo?

a) Independientemente	
b) Buscando la opinión y contribuciones del equipo	

7. ¿Cuánto énfasis pone en el desarrollo y crecimiento profesional de su equipo?

a) Mucho énfasis	
b) Algo de énfasis	
c) Poco énfasis	
d) Ningún énfasis	

8. ¿Cómo calificaría su habilidad para motivar al equipo hacia el logro de objetivos comunes?

a) Muy efectiva	
b) Efectiva	
c) Neutral	
d) Poco efectiva	
e) Muy poco efectiva	

9. ¿Se considera a sí mismo/a como un líder adaptable a cambios en el entorno empresarial?

a) Sí, muy adaptable	
b) Sí, relativamente adaptable	
c) Neutral	
d) No muy adaptable	
e) No adaptable en absoluto	

10. En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría su propia satisfacción con su estilo de liderazgo?

(Selección de un número del 1 al 5, donde 1 es insatisfecho y 5 es muy satisfecho)

1. Insatisfecho	
2. Poco Satisfecho	
3. Parcialmente Satisfecho	
4. Satisfecho	
5. Muy Satisfecho	


**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tema de Artículo Académico:** ANÁLISIS DEL ESTILO DE LIDERAZGO EN LOS GERENTES DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

**Autor(a):** LUIS JOSÉ VERA JADÁN.

**Nombre del Instrumento de recolección de datos:** LAS ENTREVISTAS VAN A IR DIRIGIDAS A LOS EXPERTOS DEL CASO.

**Objetivo General:** ANALIZAR EL ESTILO DE LIDERAZGO EN LOS GERENTES DE LAS PYMES DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

ITEM / preguntas (Cantidad en función de cuántas preguntas tenga el instrumento)	A) Correspondencia de las preguntas con los objetivos de la investigación/instrumento P= Pertinente NP = No pertinente		B) Calidad técnica y representativa O= Óptima B= Buena R= Regular D= Deficiente				C) Lenguaje A= Adecuado I = Inadecuado		OBSERVACIONES
	P	NP	O	B	R	D	A	I	
1	X		X				X		
2	X		X				X		
<b>3</b>	X		X				X		
4	X		X				X		
5	X		X				X		
<b>DATOS DEL EVALUADOR</b>	<b>Nombres: MARCELO BASTIDAS</b> <b>Profesión: ING EN ESTADÍSTICA</b> <b>Cargo: DOCENTE</b> <b>Fecha: 04/03/2024</b>						<b>Firma:</b> 		

**Observaciones**

**Generales** \_\_\_\_\_



## **ENTREVISTA PARA EXPERTO DEL TEMA EN LIDERAZGO**

1. ¿Cuáles son los principales estilos de liderazgo que identifica en el entorno actual y cuáles considera más efectivos en una PYMEs?
2. ¿Cómo motivas y empoderas a tu equipo para alcanzar los objetivos de la empresa?
3. ¿Qué papel juegan las habilidades emocionales y sociales en el desarrollo de un líder efectivo? ¿Cómo pueden los líderes mejorar estas habilidades?
4. ¿Cómo te aseguras de mantener una comunicación clara y efectiva con tu equipo?
5. ¿Qué consejo les daría a los líderes emergentes que buscan mejorar sus habilidades de liderazgo y tener un impacto positivo en sus equipos y organizaciones?