



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA DE GERENCIA Y LIDERAZGO

**ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL LIDERAZGO EJERCIDO POR LOS ALTOS
EJECUTIVOS EN LA GESTIÓN COMERCIAL DE LAS EMPRESAS
ENSAMBLADORAS DE VEHÍCULOS EN LA CIUDAD DE QUITO**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Gerencia y Liderazgo

AUTOR: Mayra Alejandra Torres Jarrín

TUTOR: Claudio René Quezada Condolo

Quito - Ecuador

2025

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

Yo, MAYRA ALEJANDRA TORRES JARRIN con documento de identificación
No. 1721961462, manifiesto que:

Soy la autora 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.

Quito, 10 de marzo de 2025

Atentamente,



Mayra Alejandra Torres Jarrín

1721961462

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

Yo, Mayra Alejandra Torres Jarrín con documento de identificación No. 1721961462, 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 autora del Artículo Académico: **Análisis del impacto del liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en la gestión comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en la ciudad de Quito**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Gerencia y Liderazgo, 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.

Quito, 10 de marzo del año 2025

Atentamente,



Mayra Alejandra Torres Jarrín

1721961462

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Claudio René Quezada Condolo con documento de identificación N° 1712112737, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ANÁLISIS DEL IMPACTO DEL LIDERAZGO EJERCIDO POR LOS ALTOS EJECUTIVOS EN LA GESTIÓN COMERCIAL DE LAS EMPRESAS ENSAMBLADORAS DE VEHÍCULOS EN LA CIUDAD DE QUITO, realizado por Mayra Alejandra Torres Jarrín con documento de identificación N° 1721961462, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Artículo Académico que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 10 de marzo del año 2025

Atentamente,



René Quezada Condolo

1712112737

I. Dedicatoria y agradecimiento

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Este artículo Artículo Académico lo dedico a Dios y mis padres que en el transcurso de la vida han sabido inculcar valores, a mis hijos que han depositado su confianza en mi persona y en mis deseos de superación.

Agradezco por la confianza expresada en cada reto que se presentaba y la gran ayuda brindada sin dudar ni un segundo de mi capacidad. Gracias también a todos los docentes de la carrera de Gerencia y Liderazgo por la enseñanza impartida de manera profesional.

II. Resumen

Este artículo plantea la necesidad de analizar el impacto del liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en el área comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en Quito y destaca la importancia del liderazgo a lo largo de la historia y su relevancia en el ámbito empresarial actual. Para lo cual se propone estudiar las diferentes teorías del liderazgo y su influencia en la gestión realizada por sus equipos de trabajo y el entorno laboral en el que se lo aplica. Se resalta la importancia del liderazgo en la dirección empresarial, destacando que los buenos líderes fijan estrategias, motivan al equipo, desarrollan una misión y crean una cultura corporativa. El liderazgo se define como la capacidad de influir en otros, señalando que hay diferencias en como se ejerce, ya sea por la posición que se ocupa o por las características y actitudes personales del líder.

Se menciona también que los líderes se basan en su conocimiento y experiencia para desarrollar modelos de liderazgo propios para crear y dirigir equipos de alto rendimiento. También se expone que existen diferentes estilos de liderazgo, cada uno basados en diferentes componentes de la inteligencia emocional, los cuales tienen impacto directo en el ambiente de trabajo y en los resultados financiero de las empresas.

Los líderes más efectivos son aquellos que pueden cambiar de estilo con flexibilidad y adaptarse para obtener los mejores resultados.

Palabras claves: liderazgo, gestión comercial, dirección empresarial, inteligencia emocional, influencia, cultura organizacional.

III. Abstract

This article raises the need to analyze the impact of leadership exercised by senior managers in the commercial area of vehicle assembly companies in Quito and highlights

the importance of leadership throughout history and its relevance in today's business environment. For which it is proposed to study the different theories of leadership and its influence on the management performed by their work teams and the work environment in which it is applied. The importance of leadership in business management is highlighted, emphasizing that good leaders establish strategies, motivate the team, develop a mission and create a corporate culture. Leadership is defined as the ability to influence others, noting that there are differences in the way it is exercised, either by the position held or by the leader's personal characteristics and attitudes.

It is also mentioned that leaders rely on their knowledge and experience to develop their own leadership models in order to create and manage high-performance teams. It is also stated that there are different leadership styles, each based on different components of emotional intelligence, which have a direct impact on the work environment and financial results of companies.

The most effective leaders are those who can flexibly change their style and adapt to obtain the best results.

Key words: leadership, business management, business management, emotional intelligence, influence, organizational culture.

Tabla de contenido

I. Certificado de responsabilidad y autoría del trabajo de titulación	2
II. Certificado de cesión de derechos de autor del trabajo de titulación a la Universidad Politécnica Salesiana	3
III. Certificado de Dirección del Trabajo de Titulación.	4
IV. Dedicatoria y agradecimiento	5
V. Resumen,	6
VI. Abstract	6
1. Tema	10
2. Introducción	10
3. Planteamiento del problema	11
4. Problema General	12
4.1 Problemas Específicos	12
5. Justificación	12
6. Objetivos	14
6.1 Objetivo general	14
6.2 Objetivos específicos	14
7. Marco Teórico y Conceptual	14
7.1 Marco Teórico.	14
8. Marco Conceptual	23
9. Marco Metodológico	23
9.1 Diseño de la Investigación	23
9.2 Tipo de investigación	24
9.3 Método de investigación	24
10. Determinación de la población y la muestra	24
11. Cálculo de la Muestra	24
12. Interpretación de resultados	26
13. Discusión de Resultados	39
14. Conclusiones	40
15. Recomendaciones	40
16. Fuentes Bibliográficas	41
17. Anexos	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Malla gerencial de Blake y Mouton	16
Figura 2. Pirámide de Maslow	19
Figura 3. Resultados pregunta 1	26
Figura 4. Resultados pregunta 2	27
Figura 5. Resultado pregunta 3	27
Figura 7. Resultado pregunta 5	29
Figura 8. Resultados pregunta 6	29
Figura 9. Resultados pregunta 7	30
Figura 10. Resultados pregunta 8	30
Figura 11. Resultado pregunta 9	31
Figura 12. Resultado pregunta 10	32
Figura 13. Resultado pregunta 11	32
Figura 14. Resultado pregunta 12	33
Figura 15. Resultado pregunta 13	34
Figura 16. Resultado pregunta 14	34
Figura 17. Resultado pregunta 15	35
Figura 18. Resultado pregunta 16	36
Figura 19. Resultado pregunta 17	36
Figura 20. Resultado pregunta 18	37
Figura 21. Resultado pregunta 19	38
Figura 22. Resultado pregunta 20	38

1. Tema

Análisis del impacto del liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en la gestión comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en la ciudad de Quito.

2. Introducción

El liderazgo ha sido una constante en las sociedades humanas manifestado a través de grandes figuras prominentes como reyes, guerreros, emperadores, entre otros. Estos individuos gracias a sus logros han dejado su huella en la historia de la humanidad y con mucha frecuencia son objetos de estudio en diversos contextos, especialmente en el liderazgo. (González D., & Agudelo J, 2014)

A lo largo del tiempo se ha venido estudiando los factores que motivan al un grupo a seguir a un líder y al mismo tiempo entender como el liderazgo ejerce influencia sobre los seguidores para lograr que se alcancen objetivos planteados en cualquier ámbito.

Definiendo al “liderazgo como la capacidad como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores” (González D., & Agudelo J, 2014) (García Mónica., 2011)

Todo líder a partir de su conocimiento y experiencia, condiciona un modelo de liderazgo propio que lo utiliza para dirigir a las personas con el propósito a construir equipos de alto desempeño.

Tomando en cuenta estos antecedentes se busca analizar el impacto que tiene el liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en el área comercial.

Para esto es necesario analizar y diferenciar cada una de las teorías encontradas con respecto al liderazgo en el ámbito empresarial y como estas van influyendo en la gestión realizada por cada grupo de trabajo y el entorno laboral.

El liderazgo asume un papel importante en la dirección puesto que resulta ser una cualidad esencial para dicha responsabilidad o cargo.

Los buenos líderes fijan la estrategia; motivan al equipo; desarrollan una misión; crean una cultura corporativa.(Goleman D, 2005)

Existen estilos de liderazgo distintos, “cada uno teniendo su raíz en un componente distinto de la inteligencia emocional. Estos estilos, analizados de forma individual, parecen tener un impacto directo y real sobre el ambiente de trabajo de la compañía, división o equipo y a su vez sobre sus resultados financieros”.(Goleman D, 2005)

Los líderes más efectivos son capaces de cambiar estilos con flexibilidad y cuando hace falta, estos líderes trabajan de forma fluida, Poseen una sensibilidad particular para entender cómo sus acciones impactan a los demás y adaptan su estilo de manera sutil para obtener los mejores resultados.(Goleman D, 2005)

3. Planteamiento del problema

La ciudad de Quito, como capital del Ecuador, alberga una serie de empresas ensambladoras de vehículos que desempeñan un papel crucial en la economía local y en el sector automotriz del país. Sin embargo, el entorno comercial altamente competitivo y las cambiantes dinámicas del mercado exigen una gestión eficaz y estrategias innovadoras para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento. En este escenario, el liderazgo ejercido por los altos ejecutivos adquiere una importancia capital, ya que, de su visión, capacidad de adaptación y estilo de liderazgo depende en gran medida la formulación e implementación de estrategias comerciales exitosas.

A pesar de la relevancia del tema, existe una carencia de estudios profundos que analicen específicamente cómo el liderazgo de los altos ejecutivos impacta en la gestión comercial de estas empresas en Quito. Se observa una necesidad de investigar cómo diferentes estilos de liderazgo pueden influir en aspectos clave como la toma de decisiones, la innovación, la cultura organizacional, la relación con los stakeholders y finalmente en el desempeño comercial de las empresas. Este análisis permitiría identificar prácticas de liderazgo efectivas y proponer recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento del sector ensamblador de vehículos en la ciudad.

4. Problema General

¿Cuál es el impacto del liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en la gestión comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en la ciudad de Quito?

4.1 Problemas Específicos

¿De qué manera los diferentes estilos de liderazgo ejercidos por los altos ejecutivos influyen en la toma de decisiones estratégicas para la gestión comercial en las empresas ensambladoras de vehículos de Quito?

¿Cómo afecta el liderazgo de los altos ejecutivos en la configuración de la cultura organizacional y en el clima laboral, y cuál es su impacto en la eficiencia y productividad de las empresas ensambladoras de vehículos en Quito?

¿En qué medida el liderazgo ejercido por los altos ejecutivos contribuye a la capacidad de innovación y adaptación al cambio de las empresas ensambladoras de vehículos en Quito, frente a los desafíos tecnológicos y de sostenibilidad?

5. Justificación

Este estudio aborda una laguna en la literatura existente relacionada con la

influencia directa del liderazgo ejecutivo en la gestión comercial específicamente dentro del sector automotriz en mercados emergentes como Quito. Aporta un marco teórico renovado que vincula teorías de liderazgo con estrategias de gestión comercial en un contexto específico y dinámico, contribuyendo así al cuerpo académico existente con perspectivas aplicables en contextos similares.

Propone una metodología detallada que combina análisis cualitativos y cuantitativos para examinar la relación entre liderazgo y gestión comercial, ofreciendo un modelo replicable para futuras investigaciones en sectores industriales o geográficos similares.

El estudio busca identificar cómo las prácticas de liderazgo específicas pueden influir positivamente en la gestión comercial, ofreciendo así estrategias mejoradas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades dentro del sector automotriz.

Al entender mejor el impacto del liderazgo en la gestión comercial, los formuladores de políticas pueden desarrollar directrices y apoyos más efectivos para fortalecer el sector ensamblador de vehículos, contribuyendo al desarrollo económico local y nacional.

Con esta investigación se aportará en la mejora en la eficiencia y efectividad de las estrategias comerciales de las empresas ensambladoras de vehículos, Innovación en prácticas de liderazgo que se pueden extender a otros sectores industriales y se contribuirá al desarrollo económico sostenible mediante la promoción de una industria automotriz más competitiva y adaptativa.

Los beneficiarios directos serán las propias empresas ensambladoras de vehículos en Quito, que podrán aplicar las conclusiones del estudio para mejorar su gestión comercial y adaptabilidad al mercado. Y, los beneficiarios indirectos son los empleados y clientes del sector automotriz, así como la economía local y nacional, que se beneficiarán de una

industria más robusta y dinámica.

6. Objetivos

6.1 Objetivo general

Analizar el impacto del liderazgo ejercido por los altos ejecutivos en la gestión comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en la ciudad de Quito.

6.2 Objetivos específicos

- Analizar cómo influye el liderazgo en la formación y ejecución de estrategias de marketing en las empresas ensambladoras de vehículos.

- Examinar el papel de los altos ejecutivos en la toma de decisiones relacionadas en la producción, distribución y formulación de precios de los vehículos ensamblados en Quito.

- Investigar como el liderazgo de los altos ejecutivos afecta al nivel de motivación y desempeño del equipo de ventas en las empresas ensambladoras de vehículos.

7. Marco Teórico y Conceptual

7.1 Marco Teórico.

Cuando hablamos de liderazgo, observamos que en la actualidad existen varios tipos de líderes. La manera en que estos tipos de líderes se manifiestan en la práctica proporcionan señales que nos permiten evaluar la viabilidad de un objetivo para cualquier grupo de personas.

Enfocándonos al liderazgo en las empresas es necesario estudiar el concepto de cada uno de los tipos de liderazgo y cuál es su impacto a nivel organizacional para cumplir con los objetivos propuestos en cada una de ellas.

El misterio de lo que los líderes pueden y deben hacer para obtener el mejor

desempeño de su gente es antiguo. En años recientes, ese misterio ha generado toda una industria: literalmente, miles de “expertos en liderazgo” han hecho sus carreras a partir del examen y entrenamiento a ejecutivos, buscando generar hombres de negocios que puedan convertir en realidad objetivos audaces, -sean estos estratégicos, financieros, organizativos, o los tres (Goleman D, 2005)

“El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores” (García R, M, 2011)

“El liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros” (Lupano y Castro, 2008)

Y pues efectivamente a lo largo del tiempo se ha tomado como referencia varios conceptos de liderazgo los cuales se han ido encajando para cada ámbito ya sea familiar, social, empresarial y organizacional.

Realizando una línea de tiempo detallada desde los primeros tiempos a la actualidad podemos darnos cuenta como han ido cambiando los enfoques del liderazgo a lo largo de la historia.

Teoría del Gran Hombre

Se ubica a esta teoría como la primera en la evolución del estudio de liderazgo.

Se caracterizo por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los identificaban como líder, con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás, tenía la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre

diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores. (Daft, 2006)

Teoría de los rasgos

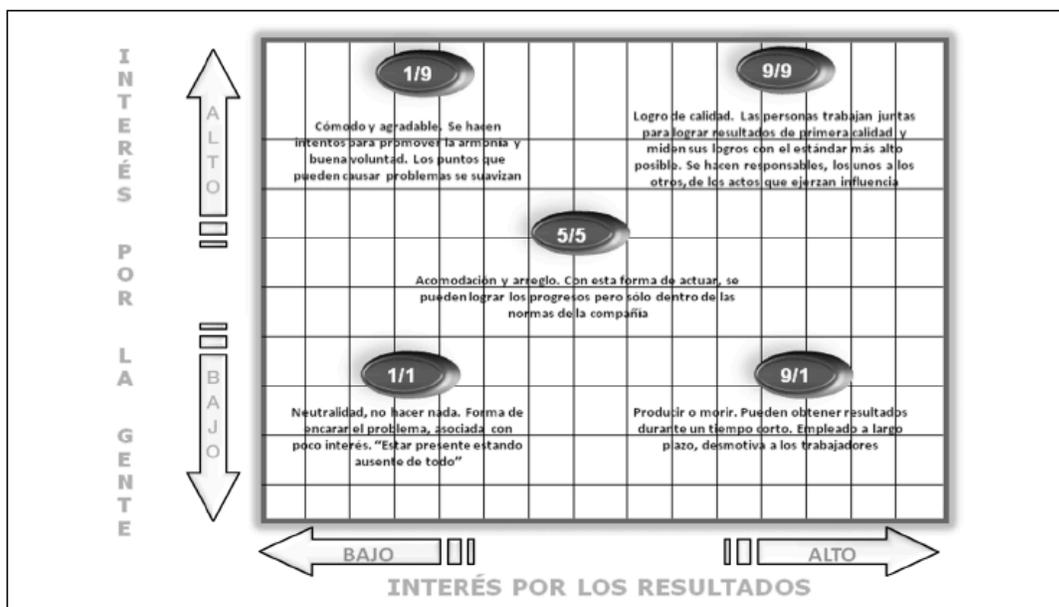
Pasando a la década de 1920, se encuentra la teoría de los rasgos, en la cual gracias a las primeras hipótesis del gran hombre se realiza estudios sobre cuales eran esas características que distinguían a los líderes de las demás personas (Daft, 2006)

Surge entonces con Robert R. Blake y Jane Mouton el primer modelo de liderazgo denominado la Malla Gerencial (o rejilla gerencial), la cual combina en una matriz el enfoque de los procesos y el enfoque de las relaciones, a partir del cual se evidencian cinco estilos de liderazgo, los cuales son: Gestión empobrecida, gestión club campestre, gestión a medio camino, gestión autoritaria y gestión de equipo (Daft, 2006)

Como se indica en el siguiente grafico donde podemos apreciar a la malla como un modelo bidimensional del liderazgo donde muestra los diferentes estilos de liderazgo enfocado al interés por las personas y el interés por los resultados o la producción.

Figura SEQ Figura * ARABIC 1. Malla

gerencial de Blake y Mouton



Nota. Adaptado de *Teoría de la Malla Gerencial de Blake y Mouton*, por Formación y Orientación Laboral, 2018, www.folcanarias.com

La teoría de la Malla Gerencial es uno de los enfoques con más reconocimiento para definir los diferentes estilos de liderazgo. En esta teoría se plantea dos enfoques centrales que son: la orientación hacia las personas y la orientación hacia las tareas o resultados.

En el eje vertical se enfoca a la orientación para mantener lazos personales con los diferentes miembros del grupo proporcionando diferentes apoyos como el emocional, mostrando empatía e interés mutuo y de esta manera aperturando canales de comunicación. Donde el punto más bajo es 1 y significa poco interés por las personas y el punto más alto es 9 significando interés centrado en las relaciones con otros.

En cambio, en el eje horizontal podemos encontrar la orientación hacia la tarea, donde se mide el grado que el líder tiene para definir metas, cumplir y designar funciones explicando que actividades, cuando, como y donde realizarlas, así mismo cumplir con el desarrollo las diferentes actividades dentro de la organización. Es decir, en el eje horizontal podemos medir la forma con la que se dirige al grupo para lograr que se realice un buen trabajo, a medida que avanza el eje por la derecha se incrementa el interés por cumplir y realizar las tareas encomendadas. (Ojeda Toche Lilia, 2017)

De este modelo Blake y Mouton definen cinco estilos de liderazgo:

Liderazgo Autocrático: donde el líder es el único que toma las decisiones y decide cuando y como realizar las tareas. En diferentes situaciones que se requiera una respuesta inmediata o sea una situación de crisis, este modelo de liderazgo puede ser efectivo, pero a la vez puede verse como autoritario y poco flexible.

Sus resultados serán sin duda la insatisfacción y la falta de armonía.(Lifeder, 2023)

Liderazgo Democrático: El líder permite que los demás tengan cierta autonomía en

la ejecución de tareas asignadas e involucra a los demás en la toma de decisiones además escucha las opiniones, promoviendo el sentimiento de pertenencia y compromiso, este estilo de liderazgo funciona mejor generalmente en espacios creativos y colaborativos.

Liderazgo Participativo: el líder toma decisiones en conjunto porque cree que cada uno puede contribuir valiosamente al proceso. Este estilo de liderazgo puede ayudar a desarrollar relaciones más sólidas y garantizar alto compromiso con el alcance de objetivos.

Liderazgo delegativo: El líder delega gran parte del trabajo y se concentra en supervisar el progreso porque cree que las demás personas sabrán que hacer y cómo hacer mejor que el líder mismo. En un entorno donde haya equipos de trabajo altamente capacitados y motivados, este método puede ser el más efectivo porque se les permite tener mayor autonomía y flexibilidad.

Liderazgo transformacional: El líder inspira a los demás a alcanzar los objetivos y enseña a ver como el trabajo es una oportunidad de crecimiento personal y desarrollo profesional. En equipos de trabajo que requieren un alto nivel de motivación y participación este tipo de liderazgo puede ser ventajas muy efectivo. (La Malla Gerencial (red Administrativa): Blake Y Mouton., s/f)

Se puede concluir con que la Malla Gerencial ofrece significativas ventajas al proporcionar un control detallado sobre las actividades del equipo, promoviendo así una mayor eficiencia y optimización de recursos. No obstante, posee una complejidad que puede representar un desafío especialmente en organizaciones grandes, dificultando la comprensión y el aprovechamiento pleno para la efectiva toma de decisiones. Además, la accesibilidad y viabilidad para algunas empresas puede verse afectado por los costos asociados a su implementación y mantenimiento.

Teoría del Comportamiento

Dentro de este enfoque en la década de 1950, las investigaciones se centraron en lo que los líderes hacen, por lo que no paso mucho tiempo, antes de que estos estudios se ampliaran y se tratara de determinar que hacía que el comportamiento de un líder fuera más eficaz o no que otros (Daft, 2006)

En la teoría del comportamiento humano se abre un campo que abarca varias disciplinas y busca comprender las diferentes acciones, motivaciones y reacciones de cada individuo. Las diversas áreas del conocimiento proporcionan diferentes perspectivas y modelos para entender lo complejo que resulta ser el comportamiento humano. Tomando como tema central el debate sobre la influencia relativa de la genética y el ambiente en la determinación del comportamiento del ser humano. (Villar Bernardo, s/f)

“Con el avance de la psicología y la sociología, se han desarrollado diversas teorías y modelos que buscan explicar la dinámica entre líderes y seguidores, sentando las bases para los enfoques contemporáneos en liderazgo basados en la teoría del comportamiento.”(Villar Bernardo, s/f)

Dentro de estos modelos y teorías como el conductismo que según Watson “era la ciencia del comportamiento observable”(Ricardo R, 2020) y la teoría de humanismo representado por Abraham Maslow que sostiene que “las necesidades humanas y su relación con la motivación, impulsa a las personas a actuar de determinada forma”.(Gómez María Inés, 2024); proporcionaron herramientas para comprender mejor la dinámica que se lleva entre líderes y seguidores tomando siempre en cuenta que también es necesario analizar también al seguidor

Figura SEQ Figura * ARABIC 2. Pirámide

de Maslow



Nota. Adaptado de *La Teoría de Maslow y su pirámide: la jerarquía de las necesidades*, Félix Delgado, <https://www.masterlogistica.es/la-teoria-de-maslow-y-su-piramide-la-jerarquia-de-las-necesidades/>

Abraham Maslow proporciona una imagen sólida de las necesidades de una persona mediante su jerarquía de necesidades donde nos indica que al satisfacer una necesidad nace otra nueva necesidad por lo que su teoría no se presenta rígida y se presenta con fluidez. (Delgado Felix, s/f)

Esta teoría puede ayudar a la empresa a evaluarse y comprender mejor a sus clientes, empleados hasta a sí mismas para la obtención de buenos resultados.

Teoría de la Contingencia

Tiene su fundamento en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se desarrollan estas actividades siendo su enfoque principal la situación en la que ocurre el liderazgo. La hipótesis para estos estudios era que un tipo de liderazgo podría ser eficaz en ciertas circunstancias, sin embargo, si la situación era cambiante ese tipo de liderazgo ya no

sería eficaz; lo que se quería probar en esta teoría, era que la eficacia del comportamiento del líder era contingente porque dependía de las diferentes situaciones que se daban (Daft, 2006)

La teoría de contingencia en general nos indica que “el líder para ejercer influencia sobre sus seguidores deberá construir siempre unas determinadas contingencias ambientales, de forma tal que estas redunden a la postre de un incremento del desempeño por parte del seguidor o colaborador” (Duro Martin A, 2006).

“Una persona no llega a ser líder sencillamente porque tenga o no ciertos rasgos o habilidades, es imprescindible además que esos rasgos o habilidades se correspondan con las características, actividades y metas de su equipo” (Duro Martin A, 2006).

La teoría de contingencia relaciona al liderazgo organizacional con la situación en que se debe ejercer de tal forma que vienen a ser semejantes a las teorías conductuales más la adición de un conjunto de variables que sirven de mediadoras entre el líder y su eficacia (Duro Martin A, 2006).

Teoría de la Influencia

Se puede encontrar que el enfoque principal de esta teoría es el liderazgo carismático. Este tipo de liderazgo no está fundamentado en la posición de autoridad del líder, por el contrario, sus bases son las cualidades y una personalidad llena de carisma (Daft, 2006)

El líder carismático posee mucha confianza en sí mismo, ya que tiene una visión clara de las metas y un fuerte compromiso por cumplirlas, sabe expresar esta visión de forma explícita a sus seguidores, posee un tipo de comportamiento atípico (comparado con otro tipo de líder) y es un agente de cambio constante del entorno (Gómez Carlos Alberto, s/f)

“El comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos” (Serrano Orellana Bill & Portalanza Alexandra, 2014).

Así mismo (Robbins S & Judge T, 2009) plantean que la efectividad del líder está dada por su habilidad para lograr que las organizaciones alcancen las metas planteadas considerando su habilidad para influir sobre el proceder de los demás.

Teoría de las Relaciones

Como su nombre lo indica, es una transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores, por lo cual se ofrecen recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización (Daft, 2006)

Cuando se es un líder transaccional, la motivación impartida a los seguidores se da por la posición jerárquica que existe, es decir, la relación entre líder y seguidor es más de jefe a subordinado, ya que el reconocimiento de las personas se premia o se castiga en relación al grado de cumplimiento de las metas (Torres & Barbosa Ramírez, 2013).

La dirección empresarial, fundamentada en el concepto de gestión empresarial, conlleva un alto nivel de comunicación por parte de los administradores hacia los empleados. Esto tiene como objetivo fomentar un entorno laboral propicio y a su vez mejorar la eficiencia del trabajo de los empleados incrementando así la rentabilidad de la empresa.

Al igual que la paternidad, el liderazgo nunca será una ciencia exacta. Pero tampoco debería ser un misterio para aquellos que lo practican. En años recientes, las investigaciones han ayudado a los padres a entender los comportamientos genéticos, psicológicos y conductuales que afectan su “desempeño en el trabajo”. (Goleman, 2005)

El entorno de negocios esta continuamente cambiando y un líder debe responder de igual forma. Hora tras hora, día tras día, semana tras semana, los ejecutivos deben usar sus estilos de liderazgo como profesionales, usando el estilo apropiado en el momento adecuado y en su justa medida, la ganancia está en los resultados. (Goleman Daniel, 2005)

8. Marco Conceptual

1. Liderazgo de Altos Ejecutivos: Se refiere al ejercicio de influencia, dirección y estrategia por parte de las posiciones de mayor jerarquía dentro de la empresa, orientado hacia el logro de los objetivos organizacionales. Persona que está a cargo de una organización (Mintzberg, 1991)

2. Gestión Comercial: Es el conjunto de actividades y estrategias implementadas con el objetivo de promover y comercializar productos o servicios de manera efectiva y su principal reto es optimizar los procesos comerciales (Zendesk, 2023)

3. Cultura Organizacional: Es un sistema de valores compartidos creencias que interactúan con la gente, las estructuras de organización y sistemas de control de una compañía para producir normas de comportamiento (Fajardo et al., 2020)

4. Clima Laboral: Hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo y crea un ambiente laboral específico que puede motivar a los trabajadores o afectar su desempeño (Gómez D, 2023)

5. Innovación: Es generar nuevas ideas, productos, conceptos, marcas, procesos, estructuras, tecnología de producción, competencia, etc. (Simonato, 2018).

9. Marco Metodológico

9.1 Diseño de la Investigación

Para el diseño de la presente investigación se combina elementos de métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión integral del impacto del liderazgo

en la gestión comercial. Este enfoque permite explorar las percepciones, actitudes y experiencias de los altos ejecutivos y otros empleados, al tiempo que facilita el análisis cuantitativo de datos sobre el desempeño comercial de las empresas.

9.2 Tipo de investigación

Al ser una investigación mixta se analizará lo que corresponde a cada tipo de investigación detallada a continuación:

Descriptiva: se describe las prácticas de liderazgo actuales, la cultura organizacional, el clima laboral y las estrategias de gestión comercial de las empresas ensambladoras de vehículos en la ciudad de Quito.

Correlacional: Se examina la relación entre el estilo de liderazgo de los altos ejecutivos y el desempeño comercial de las empresas, identificando patrones y correlaciones.

Explicativa: Se busca explicar cómo y por qué ciertos estilos de liderazgo impactan de manera específica en la gestión comercial de las empresas.

9.3 Método de investigación

Como técnica de recopilación de datos se utiliza encuestas estructuradas dirigidas a los empleados de las empresas ensambladoras del sector automotriz para cuantificar la percepción del liderazgo, la satisfacción laboral y la motivación.

10. Determinación de la población y la muestra

La población de esta investigación incluye a todos los altos ejecutivos, gerentes y empleados de las empresas ensambladoras de vehículos ubicadas en la ciudad de Quito y para la determinar la muestra se utilizará un muestreo estratificado asegurando que la muestra sea representativa de los diferentes niveles y áreas de las empresas.

11. Cálculo de la Muestra

El objetivo fundamental para seleccionar una muestra es hacer inferencias estadísticas (estimaciones de uno o más parámetros acerca de una población de interés)(García García et al., 2013). Se utilizará un muestreo estratificado para asegurar que la muestra sea representativa de los diferentes niveles y áreas de las empresas. El tamaño de la muestra se determinará en función de la población total que en este caso son tres empresas y la fórmula para el cálculo de muestras en poblaciones finitas, buscando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Usaremos la siguiente fórmula para el cálculo:

$$n = \frac{N Z^2 p(1-p)}{E^2 (N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

N= tamaño de la población

Z= 1.96 para un 95% de confianza

p= proporción esperada 0.5

E= margen de error 0.05

$$n = \frac{3 \times 1.96^2 \times 0.5(1-0.5)}{0.02^2(3-1) + 1.96^2 \times 0.5(1-0.5)}$$

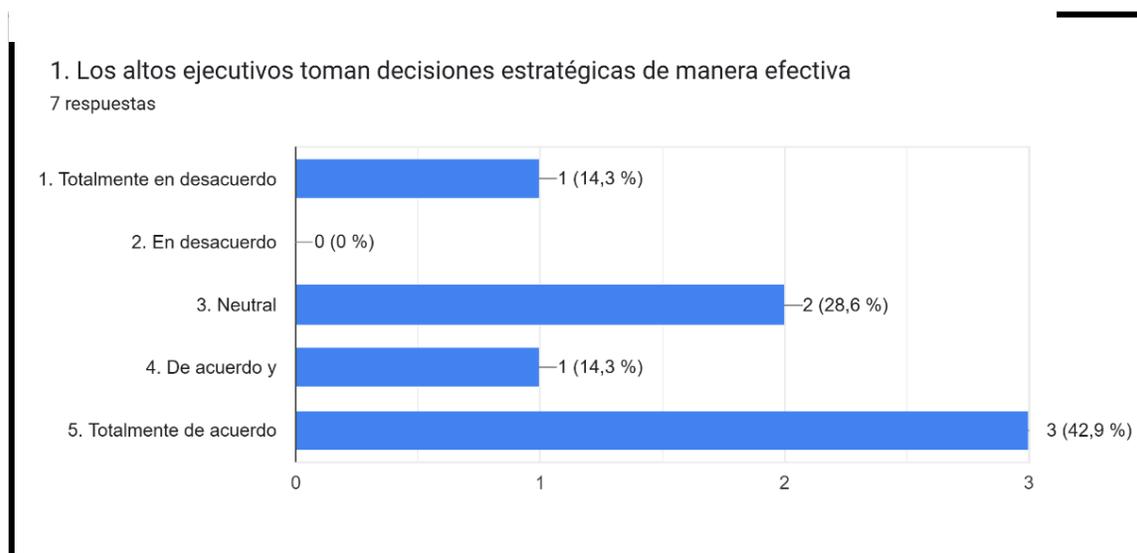
$$n = 2.984$$

Obtenemos un resultado muy pequeño como muestra de estudio, debido a que únicamente existen 3 empresas ensambladoras se aplica la herramienta de encuesta a todas

las 7 personas involucradas en el área comercial y de distribución de las empresas ensambladoras.

12. Interpretación de resultados

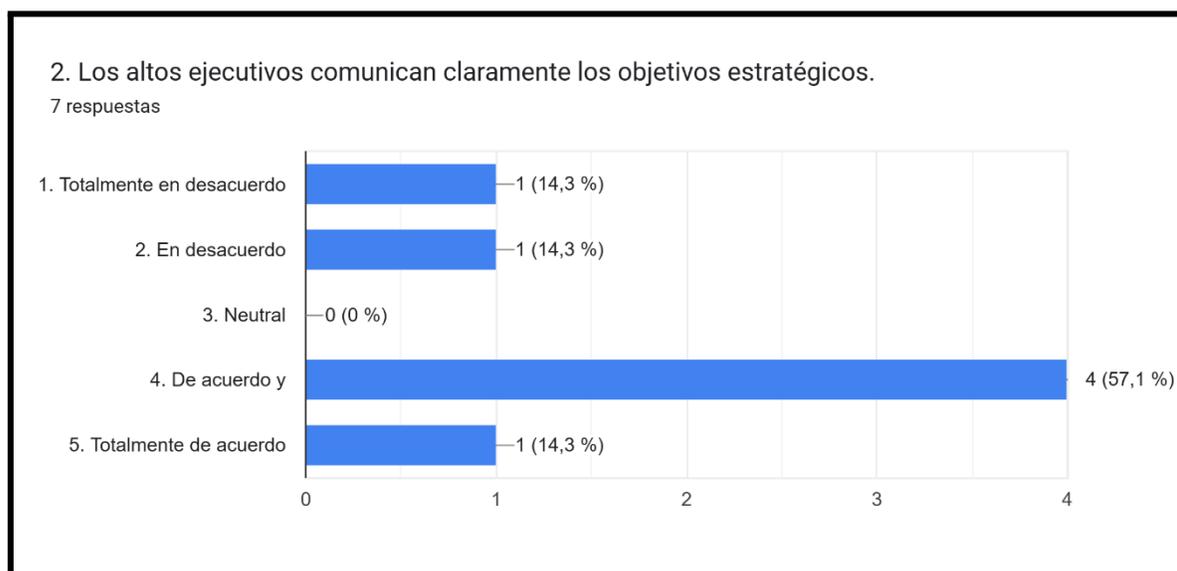
*Figura SEQ Figura * ARABIC 3. Resultados pregunta 1*



Fuente: elaboración propia

La mayoría de los encuestados está “Totalmente de acuerdo” teniendo como porcentaje un 42.9 % con la afirmación sobre la efectividad de las decisiones estratégicas de los ejecutivos. Esto podría ser relevante para evaluar el desempeño ejecutivo en una organización o para investigaciones sobre la efectividad del liderazgo empresarial.

Figura 4. Resultados pregunta 2

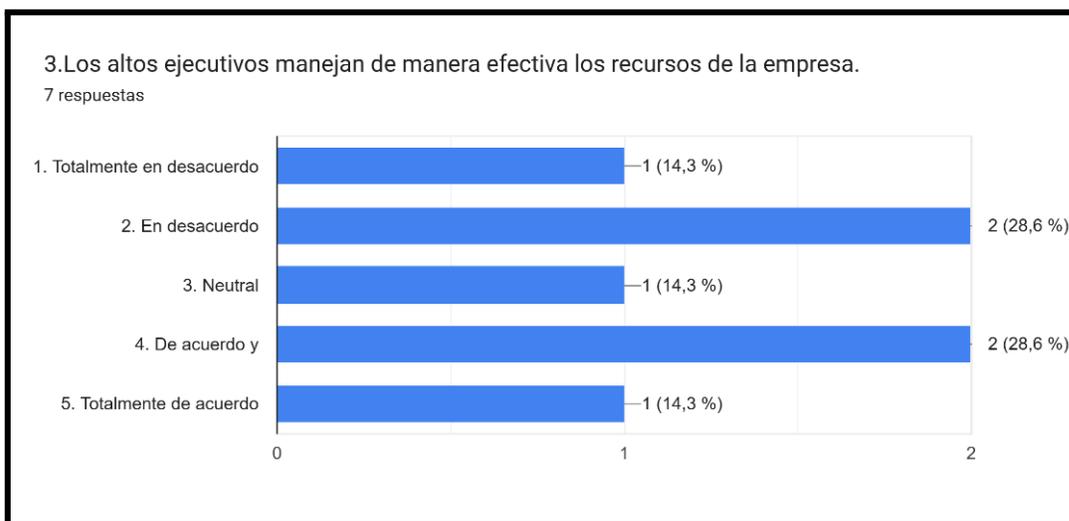


Fuente: *elaboración propia*

El 14,3 % de los encuestados expresó un fuerte desacuerdo con la afirmación de que los altos ejecutivos comunican claramente los objetivos estratégicos. Esto podría indicar preocupaciones sobre la falta de transparencia o claridad en la comunicación además el 28,6 % se mantuvo neutral lo que puede deberse a la falta de información suficiente al respecto, mientras que el 57,1 % y 14,3 % está de acuerdo y totalmente de acuerdo respectivamente, en que la comunicación es clara. Esto es alentador y sugiere que la mayoría percibe una comunicación efectiva.

Entonces podemos darnos cuenta que la mayoría está a favor de una comunicación clara de los objetivos estratégicos.

Figura 5. Resultado pregunta 3

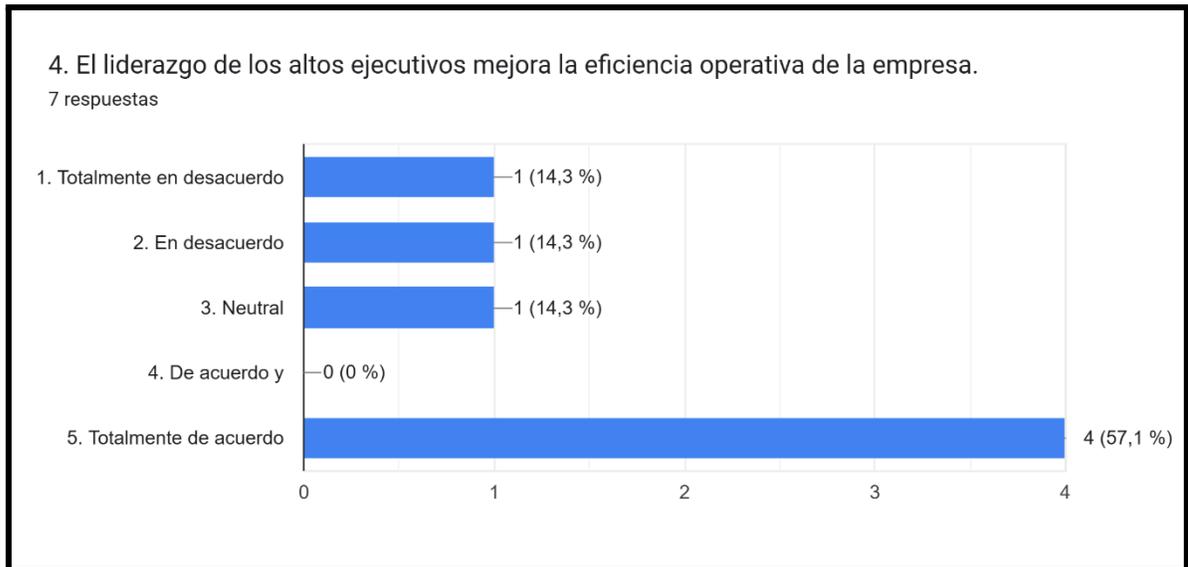


Fuente: *elaboración propia*

Solo un pequeño grupo del 14,3 % está en desacuerdo con la afirmación de que los altos ejecutivos manejan los recursos de manera efectiva. Esto puede indicar preocupaciones sobre la gestión ineficiente o inadecuada de los recursos. Parece que algunos ven margen de mejora en la gestión de recursos.

Esto es alentador y sugiere que la mayoría percibe una gestión competente.

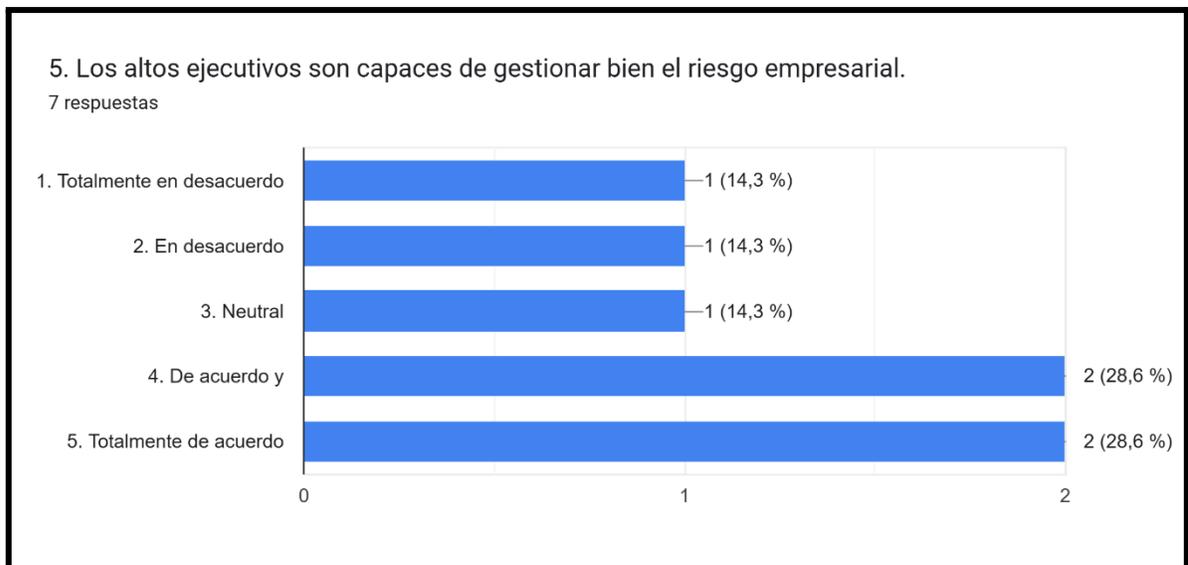
Figura 6. Resultado pregunta 4



Fuente: elaboración propia

Según los resultados de esta pregunta podemos preciar que la mayoría de personas está a favor de que el liderazgo de los altos ejecutivos contribuye a la eficiencia operativa de la empresa, sin embargo, es importante tomar en cuenta el 14.3% de encuestados que está totalmente en desacuerdo con la afirmación pues podría indicar preocupación sobre la efectividad del liderazgo sobre la gestión de los recursos y procesos.

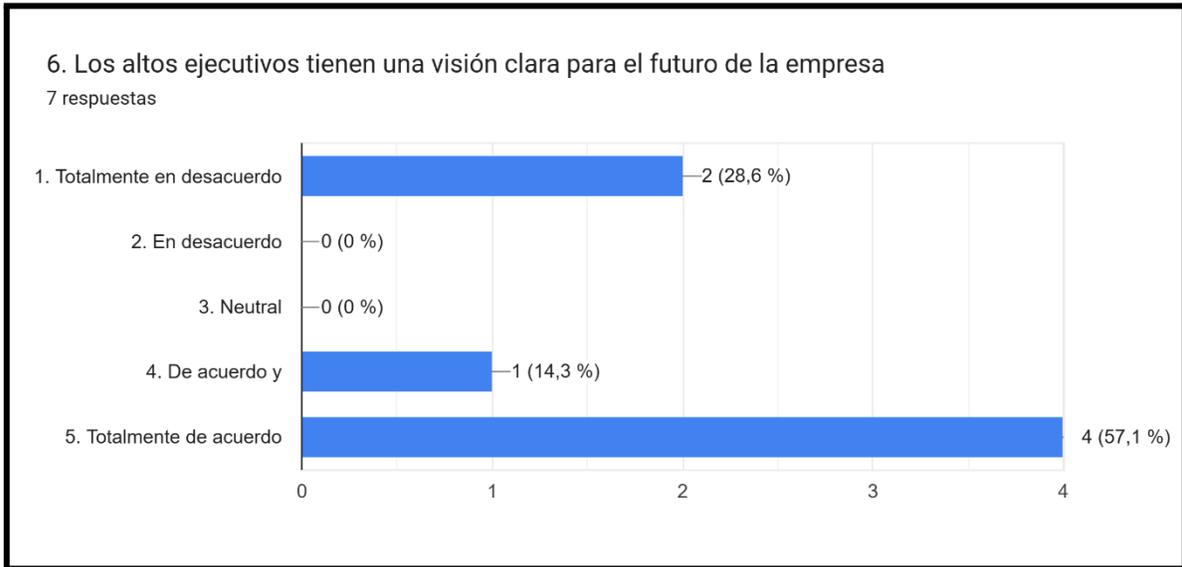
Figura 7. Resultado pregunta 5



Fuente: elaboración propia

La mayoría de encuestados está a favor de que los altos ejecutivos puedan gestionar bien el riesgo empresarial, existe también un 14.3 % totalmente en desacuerdo y un 28.6% en desacuerdo lo que nos hace entender que existe una preocupación sobre la capacidad de los líderes para manejar el riesgo de manera efectiva y otros ven un margen de mejora en la gestión del riesgo.

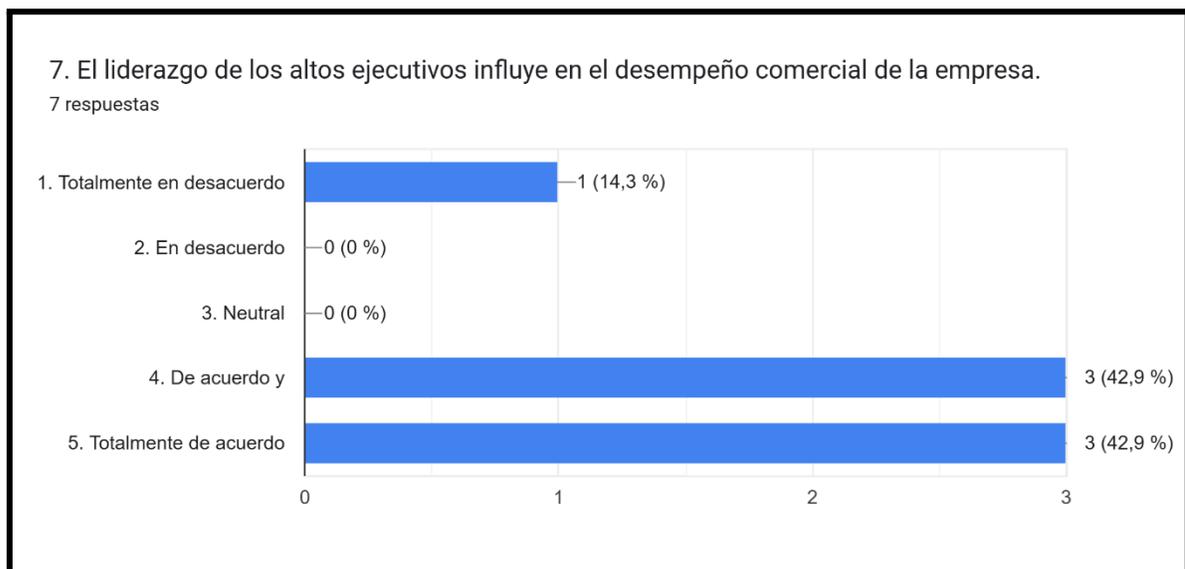
Figura 8. Resultados pregunta 6



Fuente: elaboración propia

En el área comercial es muy importante evaluar la percepción de los empleados y los ejecutivos y para este análisis podemos identificar que existe una mayoría del 57.1% de los encuestados del área comercial perciben que los altos ejecutivos tienen una visión sólida para el futuro de la empresa.

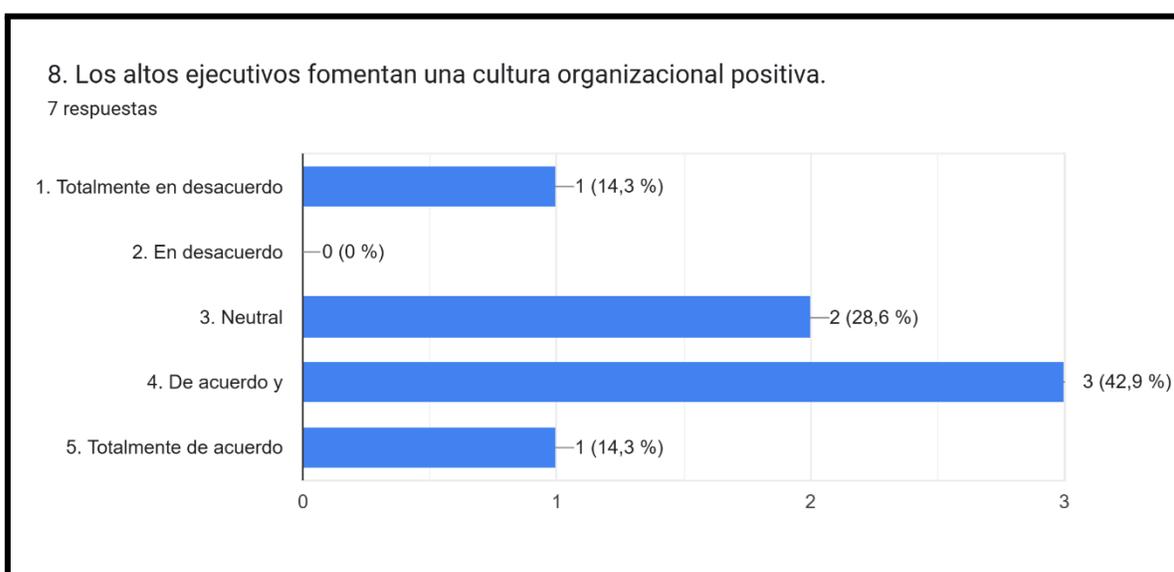
Figura 9. Resultados pregunta 7



Fuente: *elaboración propia*

Esta pregunta busca evaluar que percepción tienen los encuestados sobre la relación entre el liderazgo de los altos ejecutivos y el rendimiento comercial de las empresas, en este caso existe un porcentaje compartido de 42.9% que están de acuerdo y 42.9% totalmente de acuerdo. Esto ayuda a la empresa a tomar decisiones estratégicas relacionadas con el liderazgo y la gestión comercial.

Figura 10. Resultados pregunta 8



Fuente: *elaboración propia*

Esta pregunta se refiere a la percepción de los altos ejecutivos en relación con la cultura organizacional positiva. A continuación, se presenta el siguiente análisis: El 14.3% de los encuestados se encuentra en desacuerdo y totalmente en desacuerdo esto indica que algunos ejecutivos no están fomentando una cultura positiva. El 28.6% de los encuestados responden de manera neutral lo que indica que son ejecutivos no expresan una opinión fuerte en ningún sentido.

Y se encuentra un porcentaje fuerte del 42.9% que están de acuerdo y totalmente de

acuerdo. Esto indica que la mayoría de los ejecutivos perciben que se fomenta una cultura organizacional positiva.

Figura 11. Resultado pregunta 9

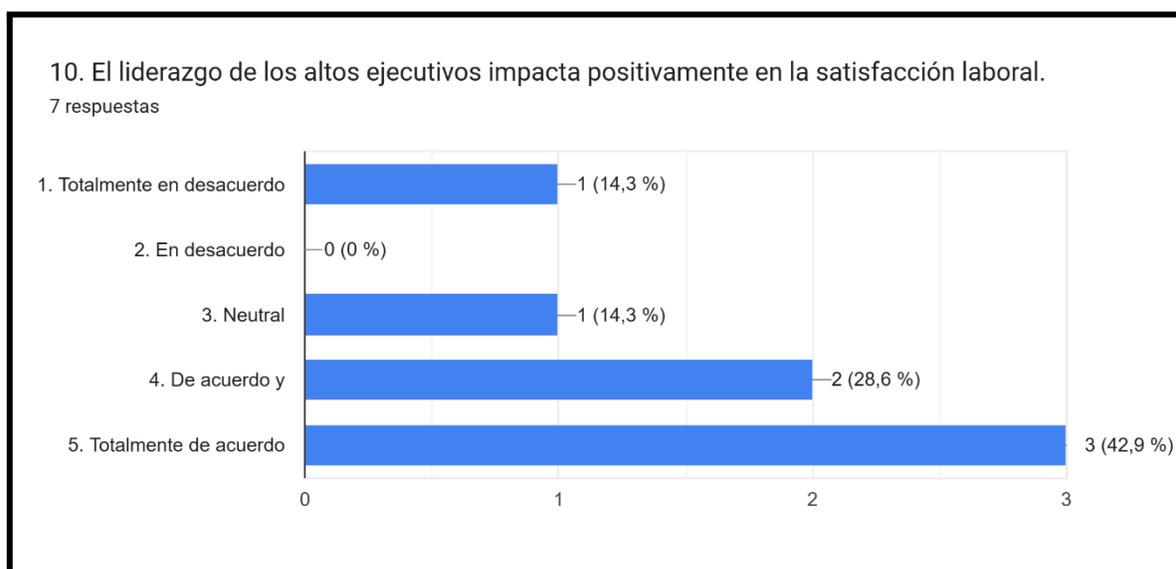


Fuente: elaboración propia

Se refiere a la percepción sobre la relación entre los altos ejecutivos y los empleados donde la mayoría de ellos encuestados con el 42.9% expresan desacuerdo o neutralidad y solo un pequeño porcentaje del 28.6% muestra un total acuerdo con la afirmación.

La percepción sobre la relación entre altos ejecutivos y empleados en el área comercial es mixta con una tendencia hacia la insatisfacción o la falta de claridad en este aspecto.

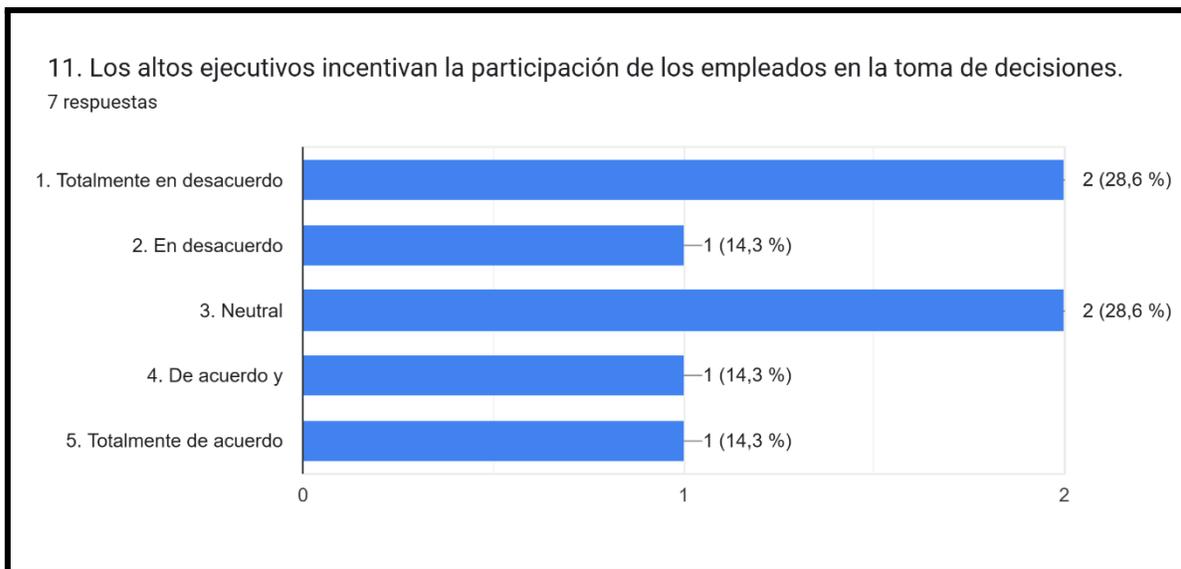
Figura 12. Resultado pregunta 10



Fuente: *elaboración propia*

Esta pregunta se refiere a la percepción que tienen los empleados sobre el impacto del liderazgo de los altos ejecutivos en la satisfacción laboral donde se obtiene un 42.9% de encuestados que está totalmente de acuerdo con el impacto positivo del liderazgo ejecutivo, esta percepción positiva contribuye a un ambiente de trabajo productivo y satisfactorio.

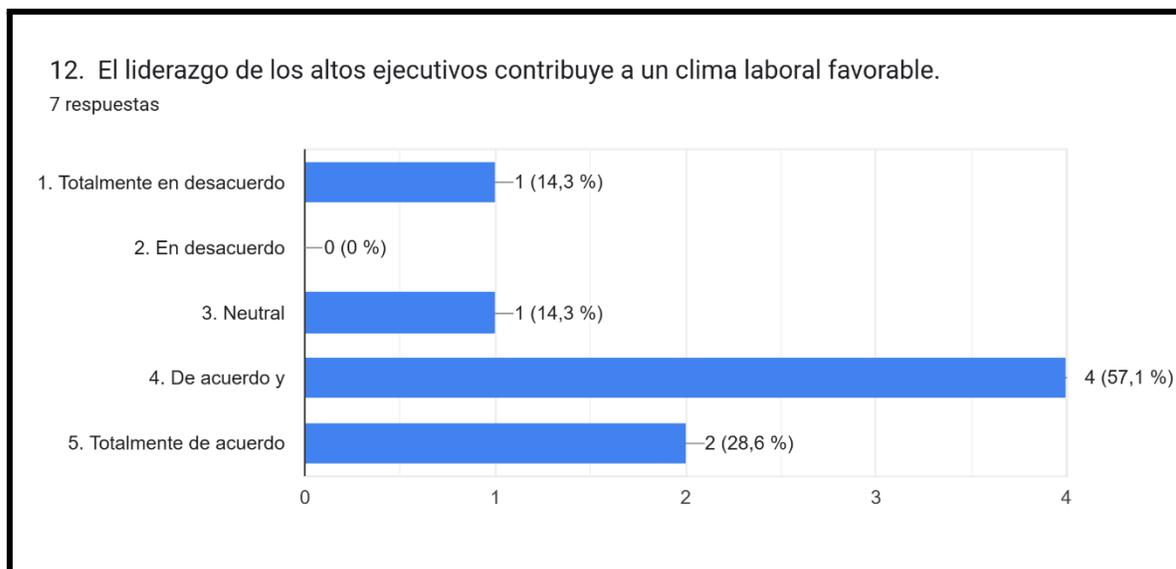
Figura 13. Resultado pregunta 11



Fuente: *elaboración propia*

Existe una mayoría entre la respuesta neutral y totalmente en desacuerdo con un 28.6% cada una lo que proporciona una buena información sobre como los empleados perciben la participación de los altos ejecutivos en la toma de decisiones. En este caso sería importante considerar los resultados para mejorar la comunicación y eficacia en la gestión de decisiones dentro de las empresas.

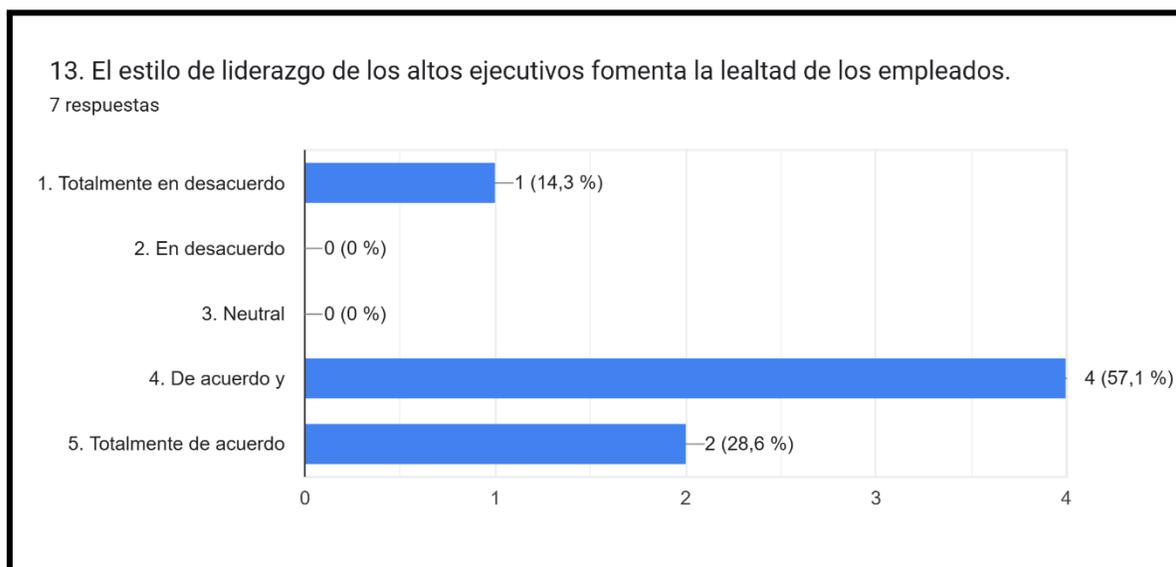
Figura 14. Resultado pregunta 12



Fuente: elaboración propia

La mayoría de encuestados está de acuerdo y totalmente de acuerdo con la contribución de liderazgo de los altos ejecutivos su influencia positiva en el clima laboral, esto es importante porque demuestra que el liderazgo efectivo es crucial para crear un ambiente de trabajo positivo donde los altos ejecutivos deben inspirar, motivar y establecer una visión clara para el equipo mejorando la productividad y la retención de empleados.

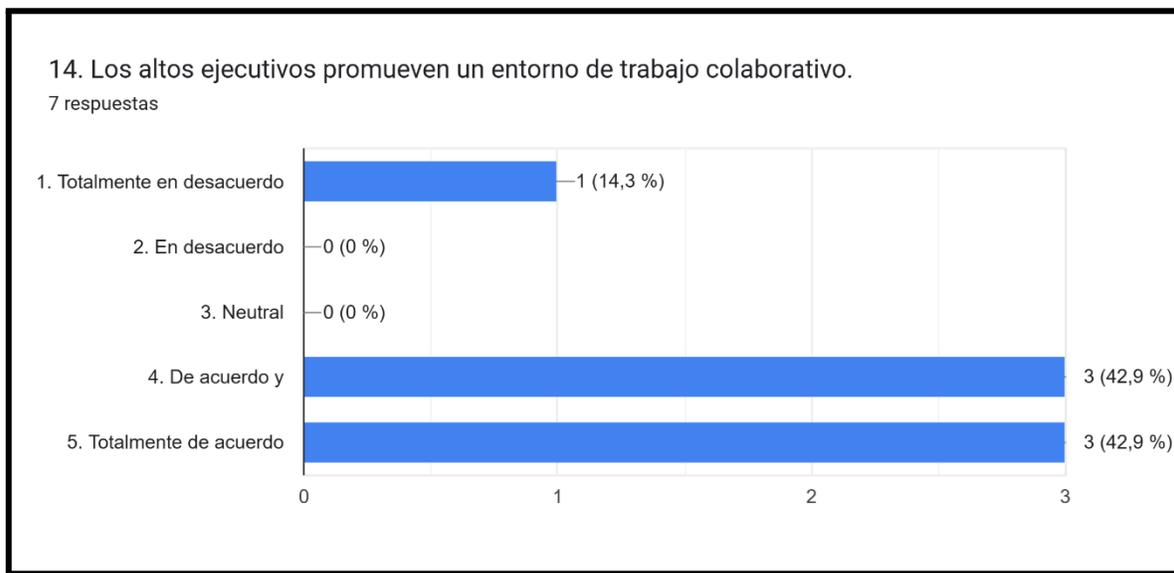
Figura 15. Resultado pregunta 13



Fuente: *elaboración propia*

Proporciona información valiosa para comprender las percepciones y necesidades de los empleados. Podemos encontrar que la mayoría de personas encuestadas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con el estilo del liderazgo de los altos ejecutivos que fomentan lealtad sin embargo se debe reforzar y mejorar los aspectos del liderazgo ejecutivo evaluando oportunidades para mejorar la lealtad de los empleados.

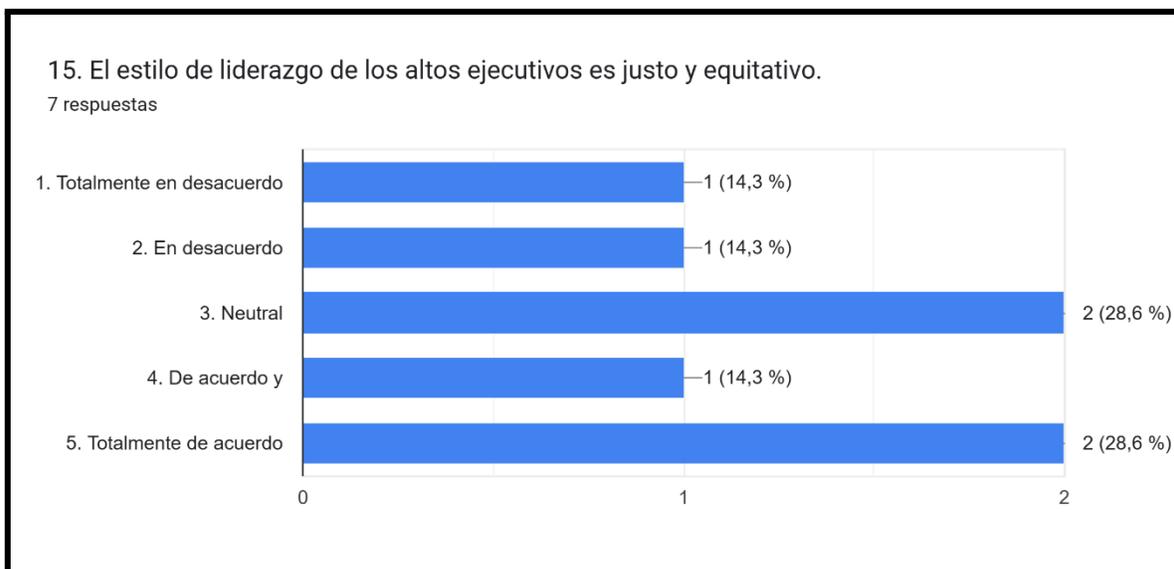
Figura 16. Resultado pregunta 14



Fuente: *elaboración propia*

Se obtiene resultados donde la mayoría encuestados perciben que los altos ejecutivos promueven la colaboración en el área comercial en un 42.9%. Sin embargo, es importante considerar las opiniones de aquellos que no están de acuerdo para encontrar oportunidades de mejora.

Figura 17. Resultado pregunta 15

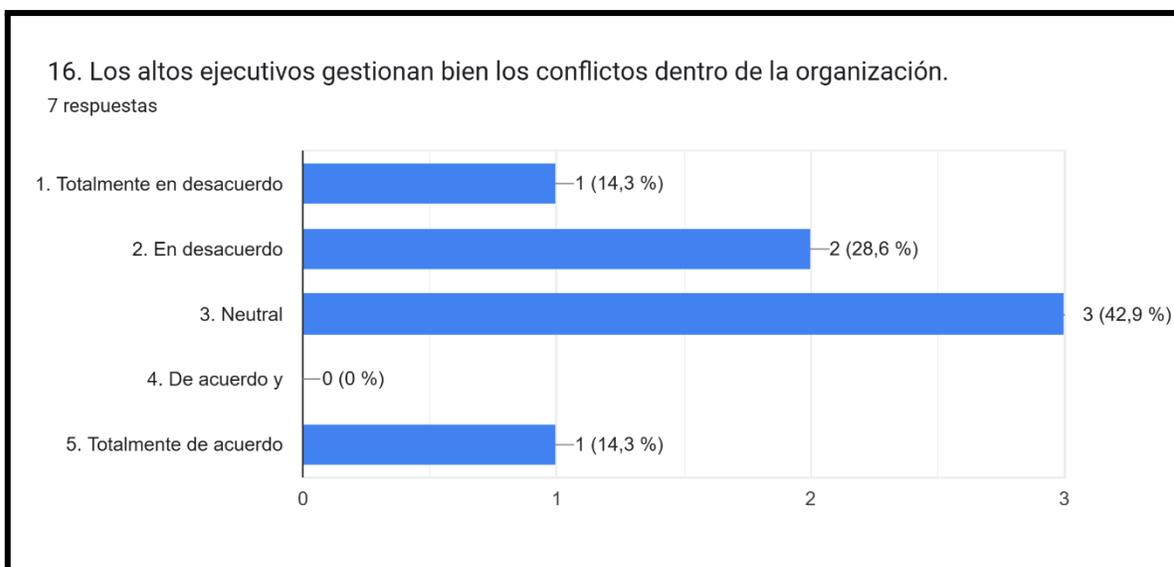


Fuente: elaboración propia

La mayoría de las respuestas están en la categoría de neutral (28.6%), lo que sugiere que hay una percepción mixta sobre el estilo de liderazgo. Sin embargo, también hay un porcentaje significativo de respuestas en las categorías de totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo, lo que indica polarización en las opiniones.

Se puede tomar como acciones correctivas el ajuste en el estilo de liderazgo para mejorar la percepción general.

Figura 18. Resultado pregunta 16



Fuente: *elaboración propia*

La mayoría de los encuestados no expresaron un fuerte acuerdo o desacuerdo con la afirmación se sugiere considerar preguntas adicionales para profundizar en las áreas específicas de conflicto y la gestión de los altos ejecutivos.

Figura 19. Resultado pregunta 17

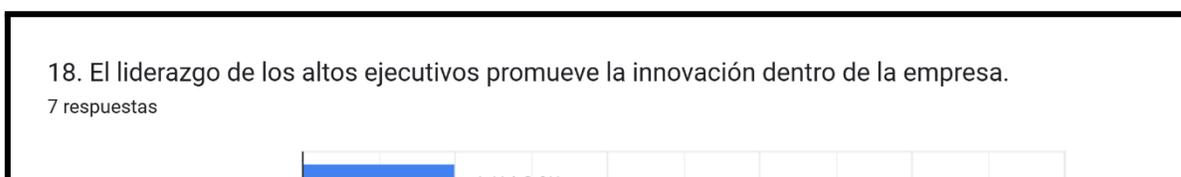


Fuente: *elaboración propia*

La mayoría de los encuestados se encuentran en la categoría de “De acuerdo” o “En desacuerdo”, lo que sugiere que hay una diversidad de opiniones sobre el liderazgo de los altos ejecutivos. La falta de respuestas en la opción “Totalmente en desacuerdo” podría indicar que algunos empleados no se sienten cómodos expresando una fuerte insatisfacción. La opción “Neutral” tiene una sola respuesta, lo que sugiere que hay un grupo pequeño pero significativo de empleados indecisos o que no tienen una opinión clara sobre el liderazgo.

Es importante considerar las áreas de mejora en el liderazgo y tomade decisiones para fortalecer la satisfacción de los empleados

Figura 20. Resultado pregunta 18

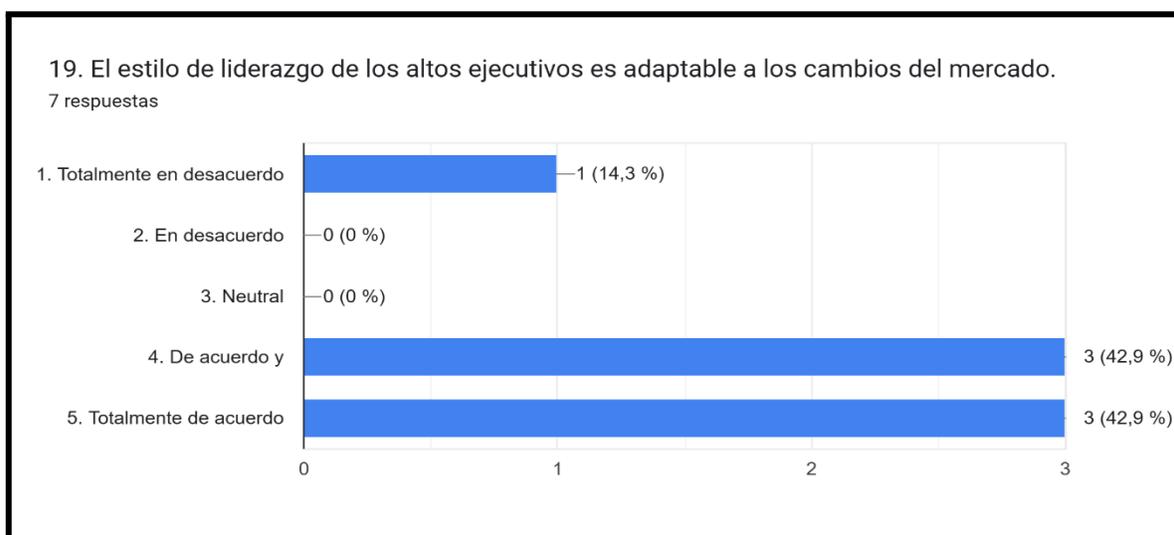


Fuente: *elaboración propia*

Es importante considerar que el liderazgo influye en la cultura organizacional y en la capacidad de la empresa para adaptarse y crecer.

Se obtiene como resultado que un 71.4% de las respuestas perciben que los altos ejecutivos están comprometidos con la innovación, aunque la mayoría de los empleados ven un compromiso positivo por parte de los altos ejecutivos, es importante seguir evaluando y seguir mejorando la cultura de innovación en la empresa.

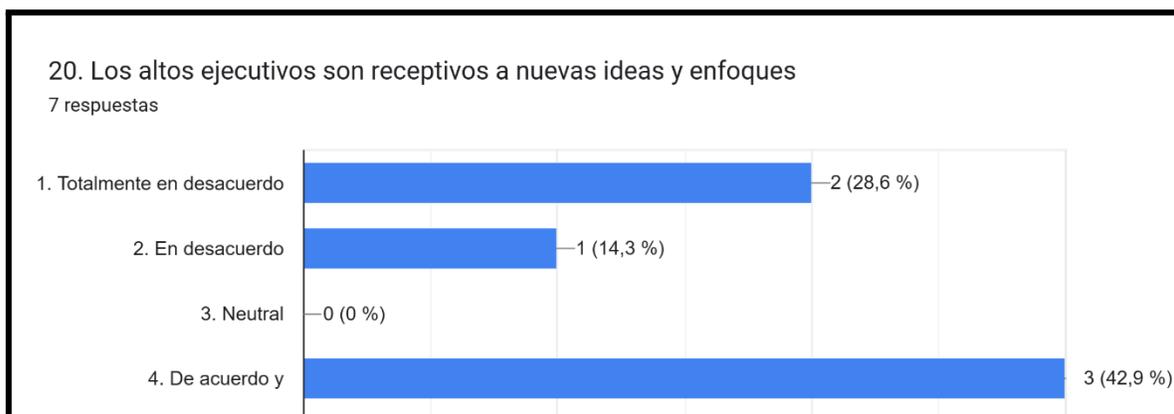
Figura 21. Resultado pregunta 19



Fuente: *elaboración propia*

Existe una percepción positiva con el 42.9% de encuestados que están de acuerdo y otro 42.9% totalmente de acuerdo lo que indica que los altos ejecutivos están alineados con las dinámicas cambiantes del mercado.

Figura 22. Resultado pregunta 20



Fuente: *elaboración propia*

Existe una mayoría del 42.9% que se encuentran de acuerdo con la afirmación sin embargo se debe evaluar el descontento del 28.6% que se encuentra totalmente en desacuerdo para encontrar acciones correctivas respecto a áreas de mejora en el liderazgo ejercido.

13. Discusión de Resultados

Los resultados del estudio realizado específicamente al área comercial de las empresas ensambladoras de vehículos nos revela una serie de puntos clave que reflejan tanto las fortalezas como las áreas de mejora dentro de la organización y sobre todo en el liderazgo ejercido dentro de ellas. Los resultados obtenidos ofrecen una perspectiva valiosa de como perciben los empleados pertenecientes al área comercial el liderazgo y la cultura en la organización o empresa.

Es alentador ver que la mayoría de personas siente que los altos ejecutivos promueven la lealtad, esto muestra que hay una base sólida de confianza y conexión entre líderes y equipos, aunque también se debe reconocer que hay aspectos que se pueden mejorar para fortalecer aún más la relación laboral. Se resalta la importancia del liderazgo en crear ambientes donde todos se sientan valorados y motivados.

Sin embargo, se identifica que algunos empleados no perciben de manera clara los esfuerzos que se aplican para fomentar una cultura organizacional positiva. Lo cual indica la necesidad de comunicar mejor las iniciativas planteadas y asegurar que todos se sientan involucrados siendo parte de un grupo unido y solidario.

Con respecto a la gestión de recursos, la mayoría de personas encuestadas están de acuerdo en que se realiza de manera efectiva, lo cual es un buen indicativo de que los líderes o altos ejecutivos manejan los recursos de manera responsable y eficiente. Se

reconoce también las insatisfacciones de aquellos que no están completamente convencidos y se debería tomar medidas para abordar cualquier inquietud y mejorar en este aspecto. Entonces se llega al resultado que este análisis es una hoja de ruta clara para seguir fortaleciendo el liderazgo, mejorando la cultura organizacional y asegurando que la gestión de los cursos se encuentre alineada a todos los miembros del equipo.

14. Conclusiones

Es evidente que cuando los altos ejecutivos inspiran confianza y cercanía se fortalece la lealtad de los empleados lo que ayuda no solo a unir al equipo de trabajo, sino que también impulsa al compromiso hacia los objetivos de la empresa. El liderazgo que se preocupa realmente por su equipo de trabajo no solo dirige, sino que también motiva y empodera a los empleados para alcanzar metas comerciales ambiciosas.

Un liderazgo efectivo crea un ambiente de trabajo donde todos se sienten valorados, esto mejora el ánimo general de la oficina y también aumenta la productividad. Entonces se puede decir que cuando los empleados están contentos y motivados son más influenciados a colaborar de manera efectiva y a buscar soluciones innovadoras para los desafíos comerciales.

La eficiencia en la gestión de recursos es esencial para mantener la rentabilidad a largo plazo. Para ello los altos ejecutivos deben asegurarse de que los recursos sean asignados de manera estratégica y eficiente logrando maximizar el valor de la empresa y minimizando el desperdicio. Esto garantiza que la empresa sea sostenible económicamente respaldando la capacidad de la empresa para innovar y adaptarse rápidamente a cambios en el entorno comercial.

15. Recomendaciones

Se debe establecer canales de comunicación regulares y accesibles donde los altos

ejecutivos puedan compartir las iniciativas, metas y logros de la empresa. Esto mejorara la percepción de los empleados sobre los esfuerzos de promover una cultura organizacional positiva.

Implementar programas que reconozcan y recompensen el desempeño destacado, así como las iniciativas de integración, actividades que promuevan la cooperación, la comunicación y la confianza entre todos los miembros del equipo, esto crea un ambiente de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados y motivados, lo que incrementa la productividad y cohesión del equipo.

Crear espacios y oportunidades para que los empleados propongan y desarrollen soluciones innovadoras a los desafíos comerciales actuales fomentando un entorno de creatividad y proactividad, lo cual puede llevar a la implementación e ideas que mejoren la eficiencia y la competitividad de la empresa.

16. Fuentes Bibliográficas

La Malla Gerencial (red Administrativa): Blake Y Mouton. (s/f). Recuperado el 7 de julio de 2024, de <https://www.psicologistica.com/la-malla-gerencial-red-administrativa-blake-y-mouton/>

Daft, R. (2006). *La experiencia del Liderazgo*. CENGAGE Learning.

Delgado Felix. (s/f). *La Teoría de Maslow y su pirámide: la jerarquía de las necesidades.* Recuperado el 7 de julio de 2024, de <https://www.masterlogistica.es/la-teoria-de-maslow-y-su-piramide-la-jerarquia-de-las-necesidades/>

Duro Martin Antonio. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología.* Servicio de Publicaciones de la Universidad Rey Juan Carlos.

Fajardo, Y., Luis, J., Gómez, P., Santos Mejía, N. ;, Roberto, J., & Organizacional,

C. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11.

García García, J. A., Reding Bernal, A., & López Alvarenga, J. C. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, 2(8), 217–224.

Giraldo Gonzalez Daniela, & Naranjo Agudelo Jorge Andres. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.

Goleman Daniel. (2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review América Latina*, 11, 125–140.

Gómez Carlos Alberto. (s/f). LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORIAS Y HALLAZGOS RELEVANTES. 2, 2(Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología), 61–77.

Gómez Diana. (2023). *Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos*. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>

Gómez María Inés. (2024). Pirámide de Maslow. En *Enciclopedia Humanidades* (Última edición). <https://humanidades.com/piramide-de-maslow/>

Henry Mintzberg. (1991). *Mintzberg y la dirección* (Ediciones Díaz de Santos, Ed.).

Lifeder. (2023, abril 27). *Grid gerencial de Blake y Mouton*. Lifeder . <https://www.lifeder.com/grid-gerencial-blake-y-mouton/>.

Ojeda Toche Lilia. (2017). *TEORIAS DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO*.

García Rubiano Mónica. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. *Pensamiento psicológico* , 9(16), 41–54.

Ricardo Rodrigo. (2020, noviembre 14). *John Watson y el conductismo: teoría y experimento*. Estudiando. <https://estudiando.com/category/psicologia/psicologia-general/>

Robbins S, & Judge T. (2009). *Comportamiento Organizacional: Teoría y práctica*. Pearson Prentice Hall.

Serrano Orellana Bill, & Portalanza Alexandra. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios* .

Simonato, F. R. (2018). LA INNOVACIÓN EN EL ÁREA COMERCIAL A TRAVÉS DE LA GESTIÓN DE LAS EXPERIENCIAS. *Ciencias administrativas*, 11, 63–79.

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382018000200063&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Torres, F. C., & Barbosa Ramírez, D. (2013). *Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional*.

Villar Bernardo. (s/f). Teoría del Comportamiento en el Liderazgo. *Espacio de Liderazgo*.

Zendesk. (2023). Gestión comercial: ¿Cuáles son los elementos para una gestión comercial eficaz? *Zendesk*.

17. Anexos

ENCUESTA SOBRE EL LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN EL ÁREA COMERCIAL

Introducción: Estimado/a encuestado/a: soy Mayra Torres con C.C. 1721961462, estudiante en proceso de titulación de la Carrera de Gerencia y Liderazgo de la Universidad Politécnica Salesiana. Le agradezco por su valioso tiempo en participar en esta encuesta diseñada para analizar el impacto del liderazgo en la gestión comercial de las empresas

ensambladoras de vehículos en Quito. Su experiencia y conocimientos son fundamentales para comprender cómo el liderazgo influye en diversos aspectos de la gestión y para identificar mejores prácticas que beneficien al sector.

Objetivo: Esta encuesta tiene como meta evaluar cómo los diferentes estilos de liderazgo ejercidos por los altos ejecutivos influyen en la toma de decisiones estratégicas, la cultura organizacional, el clima laboral y la capacidad de innovación en las empresas ensambladoras de vehículos en Quito. Los resultados permitirán proponer recomendaciones para fortalecer el liderazgo y mejorar la gestión comercial en el sector.

Instrucciones: Lea cada pregunta cuidadosamente. Seleccione la opción que mejor represente su opinión o experiencia. La escala de Likert utilizada es: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo. No olvide su participación es voluntaria y confidencial. Los datos recolectados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación.

Sección A: Toma de Decisiones Estratégicas

Los altos ejecutivos toman decisiones estratégicas de manera efectiva.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos comunican claramente los objetivos estratégicos.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos manejan de manera efectiva los recursos de la empresa.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

El liderazgo de los altos ejecutivos mejora la eficiencia operativa de la empresa.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos son capaces de gestionar bien el riesgo empresarial.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos tienen una visión clara para el futuro de la empresa.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

El liderazgo de los altos ejecutivos influye en el desempeño comercial de la empresa.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

Sección B: Cultura Organizacional y Clima Laboral

Los altos ejecutivos fomentan una cultura organizacional positiva.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

Existe una buena relación entre los altos ejecutivos y los empleados.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo

3. Neutral

4. De acuerdo y

5. Totalmente de acuerdo

El liderazgo de los altos ejecutivos impacta positivamente en la satisfacción laboral.

1. Totalmente en desacuerdo

2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos incentivan la participación de los empleados en la toma de decisiones.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

El liderazgo de los altos ejecutivos contribuye a un clima laboral favorable.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

El estilo de liderazgo de los altos ejecutivos fomenta la lealtad de los empleados.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos promueven un entorno de trabajo colaborativo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

El estilo de liderazgo de los altos ejecutivos es justo y equitativo.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos gestionan bien los conflictos dentro de la organización.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Estoy satisfecho/a con el liderazgo de los altos ejecutivos en mi empresa.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Sección C: Innovación y Adaptación al Cambio

El liderazgo de los altos ejecutivos promueve la innovación dentro de la empresa.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

El estilo de liderazgo de los altos ejecutivos es adaptable a los cambios del mercado.

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Los altos ejecutivos son receptivos a nuevas ideas y enfoques

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Neutral
4. De acuerdo y
5. Totalmente de acuerdo

Sección D: Preguntas Abiertas

¿Qué medidas toma su empresa para fomentar la creatividad y la innovación entre los empleados?

¿Cómo podría mejorar el liderazgo de los altos ejecutivos en su empresa para aumentar la efectividad en la gestión comercial?

Agradezco, su tiempo y colaboración en esta importante investigación. Sus respuestas serán de gran valor para identificar áreas de mejora y fortalecer el liderazgo en las empresas ensambladoras de vehículos en Quito.