



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis del liderazgo de los gerentes de las empresas de la Provincia de El
Oro**

**BRIONES SAMANIEGO ANGELICA DEL ROCIO
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINEDA RAMÓN JOSE ABEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis del liderazgo de los gerentes de las empresas de la
Provincia de El Oro**

**BRIONES SAMANIEGO ANGELICA DEL ROCIO
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINEDA RAMÓN JOSE ABEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2021**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Análisis del liderazgo de los gerentes de las empresas de la
Provincia de El Oro**

**BRIONES SAMANIEGO ANGELICA DEL ROCIO
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PINEDA RAMÓN JOSE ABEL
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN

**MACHALA
2021**

Entrega de Proyecto de Titulación

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

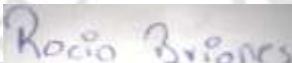
Los que suscriben, BRIONES SAMANIEGO ANGELICA DEL ROCIO y PINEDA RAMÓN JOSE ABEL, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Análisis del liderazgo de los gerentes de las empresas de la Provincia de El Oro, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



Rocio Briones

BRIONES SAMANIEGO ANGELICA DEL ROCIO

0706417128



Abel

PINEDA RAMÓN JOSE ABEL

0929074052

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO

CAPITULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Objeto del Problema

Nuestro objeto de estudio son las Organizaciones de El Oro dentro de las cuales analizaremos el manejo de liderazgo de los gerentes y el impacto, ya sea positivo o negativo que desarrolle en cada uno de sus colaboradores. Para lograr un mejor desempeño y desarrollo de las actividades o procesos que se realicen en la organización permitiendo alcanzar los objetivos propuestos generando ventaja competitiva frente a la competencia siendo eficiente y eficaz con el uso de sus recursos.

El problema de investigación

En la presente investigación analizaremos las practicas correctas del liderazgo de los gerentes frente a diversas situaciones que se presenten en el entorno empresarial ya que es uno de los temas menos investigado, pero a la vez muy relevante en el ámbito empresarial siendo ello un pilar fundamental para el desarrollo y desempeño de actividades ejecutivas como operativas, además, es una herramienta para el adecuado manejo del talento humano.

Es muy importante analizar el comportamiento y la actitud con la que dispone el líder de la organización con sus colaboradores, estos son elementos principales para mantenerse en el mercado competitivo generando resultado de éxito o fracaso de la empresa. De hecho, es imprescindible para las empresas crear varios cambios, acelerar los procesos que están realizando e intervenir en la motivación de las personas trabajan dentro de ella y alcanzar las metas de la organización, es necesario contar con líderes que faciliten las herramientas necesarias para que estos sean guiados por el camino correcto.

Actualmente las empresas han experimentado cambios políticos, sociales y económicos que han obligado a los gerentes adaptarse a estos desafíos y busquen nuevas herramientas y estrategias que les permitan liderar de manera correcta y lograr superar este escenario manteniendo presente los principios que constituyen la empresa. Sin embargo, el contexto de liderazgo en ciertas empresas no es el correcto para afrontar estos cambios globales.

Justificación

La presente investigación se enfocará en el análisis del liderazgo de los Gerentes ya que es un uno de los temas menos investigado, pero a la vez muy relevante en el ámbito empresarial siendo ello un pilar fundamental para el desarrollo y desempeño de actividades ejecutivas como operativas, además, el excelente manejo del talento humano y lograr posicionarse como una de las mejores a nivel nacional e internacional, ya que El Oro es una de las provincias con mayor actividad económica, en entre ellas se destacan las actividades comerciales, industriales y de servicios, además de, la agricultura, pesca y ganadería provocando surgimiento de diversas entidades económicas.

Se debe tener en cuenta que existen varios factores que contribuyen al éxito de la empresa, así mismo como también pueden ocasionar el fracaso de la misma, es indispensable que los gerentes se enfoquen en cumplir los objetivos, de tal manera se logre un desarrollo considerable de la organización que está dirigiendo, es decir, un buen líder tiene varias características que los hacen diferentes del resto, por ejemplo un buen líder debe tener facilidad de convencimiento porque de esta forma puede influenciar en su equipo de trabajo y lograr grandes beneficios para la empresa, otra característica fundamental es el poder de la motivación debido a que el líder debe estimular a sus colaboradores, reconociendo la importancia que tiene y que con la ayuda y predisposición de todo el equipo se puede aumentar la productividad y eficiencia de la actividades que ejecutan.

El líder tiene muchas responsabilidades ya que ellos se proyectan, analizan y crean estrategias para dirigir a su equipo de trabajo y mantener a sus colaboradores contentos, debido a que la motivación laboral aumenta el rendimiento al momento de ejecutar las actividades, además, el servicio que brindan los trabajadores contribuye al desarrollo de la empresa de tal manera que se pueda expandir no solo a nivel nacional sino internacional.

Objetivos de la Investigación.

Objetivo general

- **Analizar las prácticas de liderazgo de los gerentes en las empresas de la provincia de El Oro**

Objetivos específicos

- Identificar los manejos operacionales que predominan en los jefes de las organizaciones del Oro.
- Analizar los comportamientos de competitividad de los líderes en las empresas de El Oro.
- Determinar si distintas variables demográficas influyen en comportamiento de los gerentes de las organizaciones.

CAPITULO II

DESARROLLO

Marco teórico y/o conceptual

Empresa

Se entiende por empresa a una entidad u organización dedicada a la prestación de bienes o servicios hacia terceros a cambio de un beneficio propio en la mayoría de los casos un beneficio monetario, con la cual tratara de ir creciendo su patrimonio sin dejar de lado la demanda de su clientela. Estas organizaciones pueden ser públicas, es decir que no tienen un costo a cambio mientras que una empresa privada lleva consigo un beneficio en común. También existen diferentes empresas como privadas entre otras (Luna, 2016).

Las empresas también nos sirven de mucho ya que mediante ellas aprendemos mucho sobre todo lo que tiene y lo que nos ofrece para la comunidad de todo un país.

Las empresas están organizadas habitualmente a través de los productos, con la estructura de product managers y group product managers que realizan los planes de marketing por productos. Cada responsable de producto realiza su plan de acuerdo a la perspectiva más idónea en términos de su producto, programando acciones de comunicación y promoción de forma autónoma y dentro de una competencia abierta hacia el mercado sin haber tenido suficientemente en cuenta una perspectiva de marca y cliente (Alet, 2015).

Organizaciones

De acuerdo como lo manifiesta Conrero & Cravero (2019), “Las organizaciones son las personas que las integran son los talentos que esas personas desarrollan para agregar valor a la organización, y también fortalecer su propio desarrollo. El gran desafío es la gestión para desplegar ese talento humano” (pág. 124).

Las organizaciones son para nosotros poder cumplir nuestras metas u objetivos con el apoyo de las propias personas o con el talento humano que hay en cada una de ellas.

Administrador

Armijos et al., (2019) plantean que, que administrar es el proceso de realizar un buen desempeño con el personal que labora en la organización, es decir, se encarga de planificar y organizar las actividades que se van a ejecutar dentro de la misma, además una eficiente

coordinación y desarrollo contribuye con el alcance de los objetivos individuales que están relacionados en el trabajo ya sea de forma directa o indirecta.

Un administrador es el que está encargado de toda la empresa él es la base fundamental para que todo surja bien dentro de la empresa y no haya complicaciones, pueda salir adelante y cumplir con todos sus objetivos propuestos.

Estrategia Empresarial

Las estrategias empresariales son consideradas acciones que llevarán al cumplimiento de las metas propuestas es decir generar mayor riqueza y a su vez domine el mercado competitivo, siendo estas las herramientas principales que le permitirá al gerente llevar las operaciones de mejor manera posible sin dejar atrás cada uno de los objetivos propuestos de la empresa atrás. Hoy en día implementar estrategias es de vital importancia ya que de ella dependerá el éxito o fracaso de la misma (Munuera & Rodríguez, 2020, pág. 688).

Una estrategia empresarial es una metodología que busca alcanzar un objetivo por medio de un plan de acción que tiene cada objetivo estratégico por cada área funcional que tiene la organización.

Pequeñas Empresas

Las empresas pequeñas son las que existen en mayor cantidad en nuestro país pero también tienen la fama de fracasar en un periodo corto ya que no existe una buena administración en sus ventas o inversiones, ya que por lo general son personas que no tienen una formación académica que les permita manejar con más precisión sus inversiones, otro de los principales problemas es que individuos de la misma casa tienden a consumir el producto y a su vez esto genera pérdidas muy significativas para esos negocios o emprendimientos (Intriago, Bravo, & Bravo, 2021).

Las pequeñas empresas la mayoría de estas están constituidas por familiares ya que ellos mismos son sus propios administradores y llevan a cargo todo lo que tiene que ver en su empresa.

Cliente

De acuerdo a Guadarrama y Rosales (2015), existen diferentes tipos de clientes, uno de ellos son las personas que creen o piensan encontrar todo lo que quieren en una sola empresa, sin embargo cuando no lo consiguen entran en un estado de fracaso y se sienten mal por el hecho de no conseguir el producto que necesitan y es ahí cuando buscan otras empresas que satisfagan la necesidad que tienen.

Los clientes como su palabra mismo lo dice estos son los que siempre van a llevar una parte importante dentro de la empresa, ellos son los que nos dan las opiniones de la forma que son tratados y así poder tener una buena acogida a la empresa.

Actualmente las empresas se concentran en la captación de clientes por medio de estrategias de marketing y servicio al cliente, dando como resultado la fidelidad de esas personas para vuelvan una y otra vez a comprar en esa organización. Conllevando un gran esfuerzo por parte de los gerentes, pero a su vez una confortable satisfacción al ver que los niveles de sus ventas incrementan permitiéndoles ser más competitivos. Es decir, se encuentran enfocados en la inversión de su capital en atraer clientes y como resultado el incremento de su rentabilidad (Peña, Ramírez, & Osorio Gómez, 2015).

Comportamiento de los gerentes

En la actualidad es muy importante tener en cuenta el comportamiento de los gerentes ya que él es la guía principal y a la vez un espejo para sus subordinados quienes acatarán cada una de las ordenes o consejos que se llevarán a cabo dentro de la organización, con el fin de mejorar los procesos o corregir alguna falla en cualquiera de las áreas que se presente y de esta manera en conjunto con sus empleados emendar esos errores y llevar a la empresa a la cima del éxito empresarial (Aguirre, Serrano, & Sotomayor, 2017).

Armijos et al. (2017) concluyeron que por medio de la comunicación se logran cambios significativos dentro de la organización ya que permite llevar a cabo el desarrollo de las actividades y si existiera algún error este sería corregido a tiempo, mediante la comunicación los empleados pueden hacer críticas positivas que ayudarían en la mejora de productos ya que ellos tienen en contacto directo con los clientes y sus sugerencias.

Los líderes tienen la tendencia de dar un paso atrás cuando la empresa sufre déficits en su productividad u operación, siendo esta una de sus principales responsabilidades de la empresa como es mantener un orden, control y éxito de la organización, deberían tomar esta como una situación de ventaja para aprender a ser competitivos ante esos tiempos de déficits dentro de la misma (Loaiza & Pirela, 2015).

Como se expuso anteriormente los líderes son las personas que afrontan distintos problemas en diferentes ámbitos que se presenten, es importante hacer hincapié que el líder cumple un rol fundamental en el desarrollo y proceso de las actividades que realizan los colaboradores ya que es el individuo que toma la iniciativa, motiva y evalúa el desenvolvimiento del recurso humano.

Por medio del liderazgo nos permite medir muchos factores y aspectos que podrían afectar de manera directa a la productividad de la empresa, es decir nos mantiene informados y a la vez con un plan de emergencia en caso que se suscite algo inesperado, un ejemplo sería un golpe de estado, feriados bancarios entre otros. Y no solo pensando en las consecuencias de la empresa sino también en la de sus clientes (Cabaleiro, Jiménez, Miles, & Horta, 2016).

El liderazgo se remonta desde siglos pasados en la cual se trata de que una persona toma el control y trabaja por el bienestar de los individuos que pertenecen a ese grupo u organización motivándolos y ayudándoles a pulir sus habilidades y destrezas que ayudaran a la pronta mejora de su bienestar y desarrollo en lo político social y económico.

Las organizaciones deben priorizar los aspectos más importantes que necesita de las personas que va a reclutar para que trabajen dentro de ellas, por lo cual al momento de elegir a la persona idónea debe considerar sus habilidades que tienes y el beneficio que genera para la organización (Batallas, Luna, & Uriguen, 2021).

De hecho, gran parte de las empresas optan por reclutar personas que tengan muchas habilidades y sean capaces de acoplarse a la perfección con su puesto de trabajo y dentro del equipo que van a formar parte ya que debe tener la capacidad de trabajar en equipo y saber escuchar y respetar las opiniones de sus compañeros.

Sin duda, la comunicación es un factor imprescindible para todas las organizaciones ya que de ella depende el correcto funcionamiento de las actividades que ejecute, ya que si no existe una amplia comunicación entre gerente y subordinado no habrá una buena consecución de las tareas que debe ejecutar, ya que todos los individuos tienen por necesidad social incluirse en un grupo y relacionarse con otros (Enderica, Almeida, Chamba, & Tinoco, 2018).

En el actual mundo globalizado es de esencial importancia tomar en cuenta las opiniones de los empleados ya que ellos son los que pueden contribuir a la mejora de los procesos o ya sea a la mejo de nuestro producto o servicio, ya que son los que mantienen el contacto directo con los clientes más potenciales, atendiendo a sus necesidades y receptando sus opiniones para su pronta mejora del producto o servicio.

El liderazgo como relación funcional entre gerente y empleados residen en 3 generalidades, además, cada persona tiene una lucha constante por satisfacer sus necesidades y conservar un perfecto equilibrio. Por lo general las necesidades personales se compensan a través de las

relaciones que se tienen con otros grupos de personas, es decir, este proceso resulta beneficioso para las personas ya que compensa sus necesidades (De León, 2016, pág. 15).

La toma de decisiones es una cualidad que tienen los líderes ya que ellos son capaces de resolver problemas y afrontar las consecuencias, sin embargo, es importante que sepa escuchar las opiniones de las personas que los rodean, tomando todos los puntos positivos y mejorando las falencias que presenta de manera natural, sin frustrarse por los conflictos que puedan presentarse en el transcurso del tiempo (Enderica, y otros, 2018).

Estas personas encargadas de guiar a un grupo en específico deben contar con habilidades que motiven a los demás miembros a realizar las diferentes actividades de la empresa de mejor manera, tomado cada una de sus opiniones sobre posibles cambios que ayudaría a la organización a mejorar sus procesos, esta persona debe mantener un liderazgo en base a acciones que puede servir de ejemplo para los demás colaboradores.

Mediante el liderazgo se logran el cumplimiento de las metas proyectadas a futuro por parte de los dueños y gerentes de aquellas organizaciones ya sea pública o privada, pero siempre orientada hacia la satisfacción del cliente y esperando su pronta y continua visita a la organización (González, Flores, & García, 2018).

El líder debe contar con actitud, habilidad y aptitud para enfrentar los diferentes escenarios que puedan presentarse durante su periodo a cargo de la empresa y consigo todo su personal. Enfocado siempre a generar un mayor patrimonio y que esa organización crezca cada día más y más en el mundo empresarial (Galarza, García, Trujillo, Cuenca, & Lorenzo, 2017).

Como resultado de lo comentado, podemos argumentar que el liderazgo es una serie de habilidades que el individuo adquiere y las utiliza al momento de influir en otras personas o dentro de un equipo de trabajo, de acuerdo a la manera que motive a sus trabajadores se verán resultados en el desarrollo de sus actividades ya que estas serán realizadas de manera eficiente.

La seguridad que le brinda el líder a sus trabajadores es importante, ya que muchas veces se sienten más confiados y seguros de comunicar los problemas que puedan existir ya sea personales o laborales, la aportación que se les concede genera un mejor ambiente laboral ya que se sienten incluidos y saben la importancia que tienen para la organización (Ordoñez, Bustamante, & Campos, 2017).

También es muy importante la interacción directa entre líder y colaboradores y la forma positiva o ya sea negativa que genere en sus seguidores ya que si se le otorga la confianza y el igual

trato con cada uno de los empleados estos se mostraran prestos a dialogar ante inconvenientes que se estén presentando dentro de las organizaciones y puedan ser mejorados de manera eficiente y eficaz.

Liderazgo

Las nuevas formas de gerencia se generan de acuerdo a las últimas innovaciones para controlar y liderar el capital humano, manteniendo un ambiente y entorno laboral estable y óptimo, de tal manera que la empresa se maneje de forma conjunta, donde cada participante de los procesos productivos genere en sí mismo compromiso, alineado a los objetivos empresariales.

Bajo esta premisa se considera que el liderazgo es una fuerza transformacional, ya que al orientar dichos dotes a los puestos clave de la organización, promueve la eficiencia y el control exacto para las actividades, esto lleva detrás un análisis, el cual apunta que el líder da paso a que se produzcan cosas grandes (Loaiza C. , 2017).

A su vez múltiples autores coinciden que con la llegada de la era tecnológica, las barreras o paradigmas cambiaron, uno de los aspectos resaltantes para que la empresa sea exitosa, es la organización y dirección del talento de los participantes dicho talento debe ser desarrollado por la empresa, ya que la dimensión humana produce riquezas e incentivan a la innovación (Arenas & Bayón, 2020).

La influencia del líder es primordial, su rol dentro de la organización es de mucha valor para el desarrollo y correcto funcionamiento de la corporación, las relaciones empresariales entre líder y subordinados, donde las decisiones del líder repercuten directamente al grupo de los seguidores (Simonetta, 2017).

El liderazgo es un tema concurrente, el cual se analiza y se argumenta continuamente con la aparición de nuevos sistemas productivos, en la historia de la humanidad se han denotado dotes característicos de diferentes líderes, podemos resaltar los dotes de líder de Alejandro Magno, Simón Bolívar, entre otros. (Acuña, et. al., 2018) resaltan que las principales problemáticas en cuanto a liderazgo se refiere, pueden resumirse en dos preguntas, ¿Los lideres nacen o se hacen? y ¿Qué hace a un líder grande? (Acuña, Salazar, & Pérez, 2018)

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DEL PROYECTO

3.1 Diseño de Investigación

3.1.1 Tipos de investigación

Se puede definir como investigación a aquellos hechos que han quedado marcados a lo largo de la evolución ya sea del hombre, sociedad y demás ámbitos que se ha conseguido mejorar para una mayor comodidad y seguridad. También se basa a datos que se puede recolectar mediante textos que han quedado a lo largo de la historia (Baena, 2014).

Por lo cual, el presente trabajo a desarrollar utiliza este tipo de información ya que se recolectan datos que ayudan a comprender los distintos tipos de comportamiento que adoptan los gerentes de las organizaciones.

Una investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, trata de enfocarse mucho más allá de lo superficial de la hipótesis más bien lo contrario es decir se toma en cuenta cada detalle. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales (Guevara, Verdesoto, & Nelly, 2020).

La razón de aplicar este tipo de investigación es que ayudará tener un enfoque más preciso de los problemas que se enfrentan los gerentes y a la vez buscar alternativas que ayuden a mejorar su desempeño como líder dentro de la organización.

De acuerdo a Augusto (2006), el análisis de estudio descriptivo se basa en técnicas como la encuesta, entrevista la cual sirve para la recolección de información, asimismo, la mayor parte de los trabajos de investigación tienen ciertos aspectos que son de carácter descriptivo.

Dado que en la presente investigación se tiene como objeto de estudio a los gerentes de las empresas, nos permitirá analizar muchos aspectos que ayudará a medir el nivel de desempeño frente a sus colaboradores ya que él será una guía y cumple un rol fundamental en las actividades de la empresa.

Niveles Investigativos

En el siguiente proyecto se tiene previsto poner en práctica el método de la descripción básico para lograr un análisis más detallado y puntual que nos ayudara a responder cada una de las preguntas anteriormente planteadas. La investigación descriptiva, tiene que ver con la recolección de información para formular una hipótesis y lograr resolver alguna duda o problema que se esté suscitando mediante el estudio de esos sujetos a estudiarse. Un estudio descriptivo logra comprender e informar las formas de los objetos.

Se utiliza este nivel descriptivo en nuestro proyecto ya que mediante este método podemos analizar la información obtenida por medio de las preguntas planteada para luego estas ser analizadas muy cuidadosamente y ser entregadas en un informa para su pronto análisis y posible toma de decisiones en caso que se presenten inconvenientes.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de la investigación tiene relación con el manejo de la estructura que se llevara a cabo en este proyecto para tomar como estrategias al momento de dar resultados sobre las hipótesis e ideas que se presenten en el transcurso de la presentación de los resultado (Reidl, 2012)..

El diseño utilizado en este proyecto es el no experimental porque este se basa en las situaciones ya analizadas dentro de la organización, solo vamos analizar par luego ver qué cambios ha tenido y poder analizarlo.

3.1.4 Metodología de la investigación

Método descriptivo

Los autores (Díaz & Calzadilla, 2016), afirman que “La investigación descriptiva opera cuando se requiere delinear las características específicas descubiertas por las investigaciones exploratorias. Esta descripción podría realizarse usando métodos cualitativos y, en un estado superior de descripción, usando métodos cuantitativos”

Este método se enfoca minuciosamente en las características del problema de la investigación específica y determinar las variables que interactúan entre sí en el enfoque de liderazgo dentro de las organizaciones.

Método cuantitativo

Cadena et al., (2017) concluye que, “el método cuantitativo no muestra la verdadera realidad de la investigación ya que no toma en cuenta ciertos conocimientos cualitativos, sino que se enfoca en otras consideraciones” Permitirá obtener datos estadísticos como edad, género, niveles de estudio, antigüedad del puesto, nivel de eficiencia entre otras variables permite obtener unos mejores resultados de los aspectos con los que cuenta un líder.

Población y muestra

Población

La población a estudiar serán los líderes de las organizaciones y lograr comprobar dichas hipótesis mediante una encuesta aplicada a los gerentes con el fin de analizar el nivel de liderazgo y el método que utilizan con sus colaboradores.

Muestra

Como expresa Salinas (2004) “La muestra es una representación pequeña o un fragmento de una población, es decir, se escoge un porcentaje bajo de acuerdo a la magnitud de la de la población que se desea estudiar, asimismo, es importante escoger de manera adecuada esta muestra para no tener una investigación sesgada (pág. 121)”.

Tamaño del muestreo

Según los datos obtenidos el ranking de la SUPERCIAS detalla que hay un total de 2.703 organizaciones, la cual deberíamos tomar una muestra de 143 siendo esta la población finita y luego se procederá a aplicar la fórmula para determinar el número total de encuestas a realizar.

El tamaño de la muestra ayuda al investigador a conocer cuántas personas se necesitan para un estudio, al estimar un parámetro el cual es determinado con el nivel de confianza que se desea obtener, o la cantidad necesaria para detectar ciertas diferencias entre los grupos de estudio (García, Reding, & López, 2013).

Según Abundis (2016), es importante determinar qué tipo de muestra se va a tomar dependiendo el tamaño de la población, por ejemplo si es en una escuela o colegio de puede encuestar ya sea por paralelos ya que la cantidad de encuestados puede ser manejable al momento de obtener nuestras conclusiones, pero si la población es demasiado extensa y nos conllevaría un costo mayor llevarla a cabo se debe tomar una muestra representativa y de esta manera nos estaríamos ahorrando tiempo y dinero.

Instrumento de Recolección de Datos

De acuerdo a Gil Pascual (2016) “Las investigaciones con técnicas cuantitativas utilizan ciertos aspectos estandarizados con la finalidad de medir una cantidad de cualidades, características o aspectos objetivas – subjetivas de la población que se desea investigar” (pág. 153) .

Mediante las encuestas nos permitirá a evidenciar el nivel de liderazgo que aplican los gerentes en las varias organizaciones de las diferentes ciudades que tiene el Oro, dentro de las encuestas que se aplicaron existen diferentes alternativas facilitando así la recolección de los datos en el menor tiempo posible.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de recolección de los datos.

En la tabla a continuación se reflejan las cinco practicas del liderazgo

Tabla 1
Clasificación,

GERENTE	JEFE DEPARTAMENTAL	PRO
63,78	62,36	60,23
61,41	61,48	59,46
62,08	63,19	59,18
64	62,57	60,55
64,08	62,86	60,57

Figura 1
Clasificación practica modelar el camino

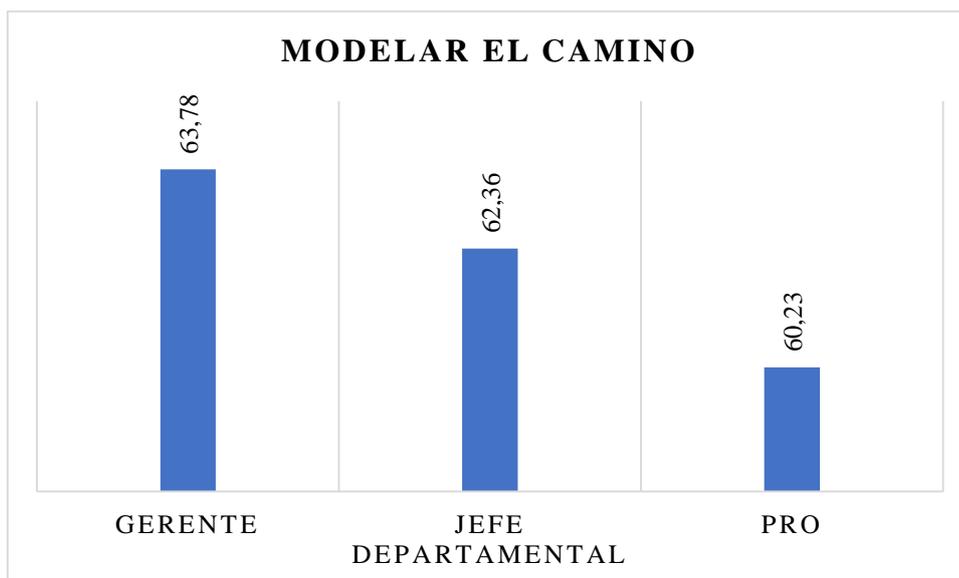


Figura 2
Clasificación practica Inspirar una visión compartida

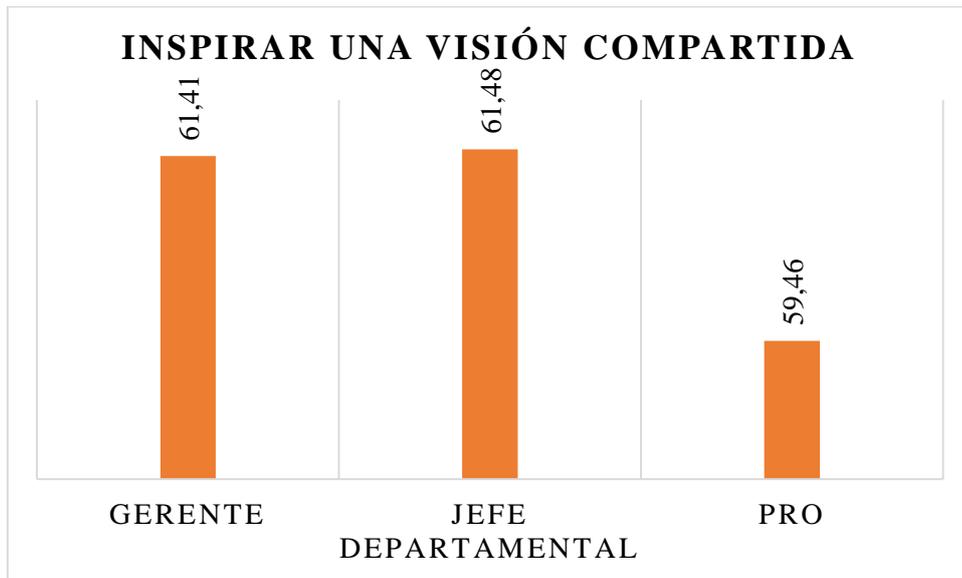


Figura 3
Clasificación practica Desafiar el proceso

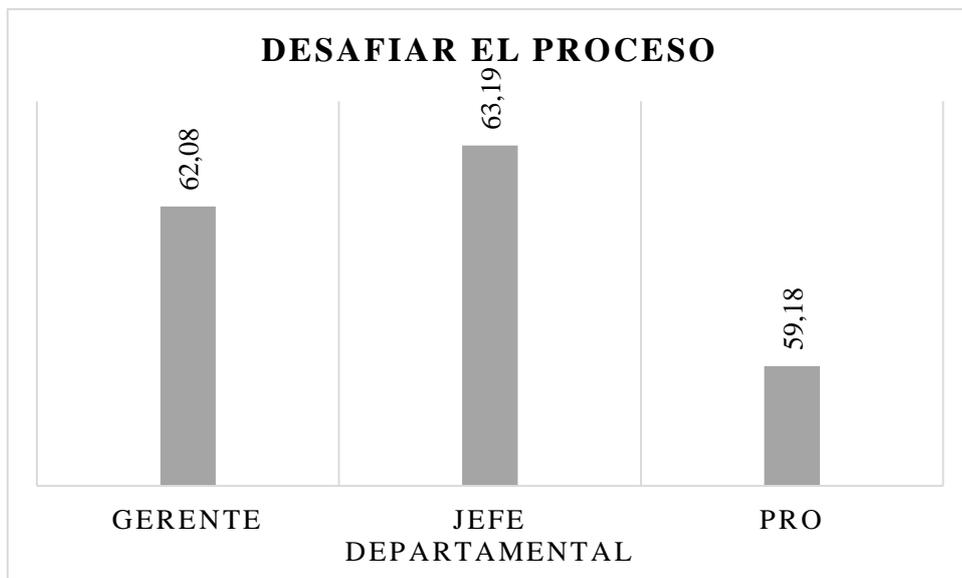


Figura 1

Clasificación practica Habilidad a los demás para que actúen

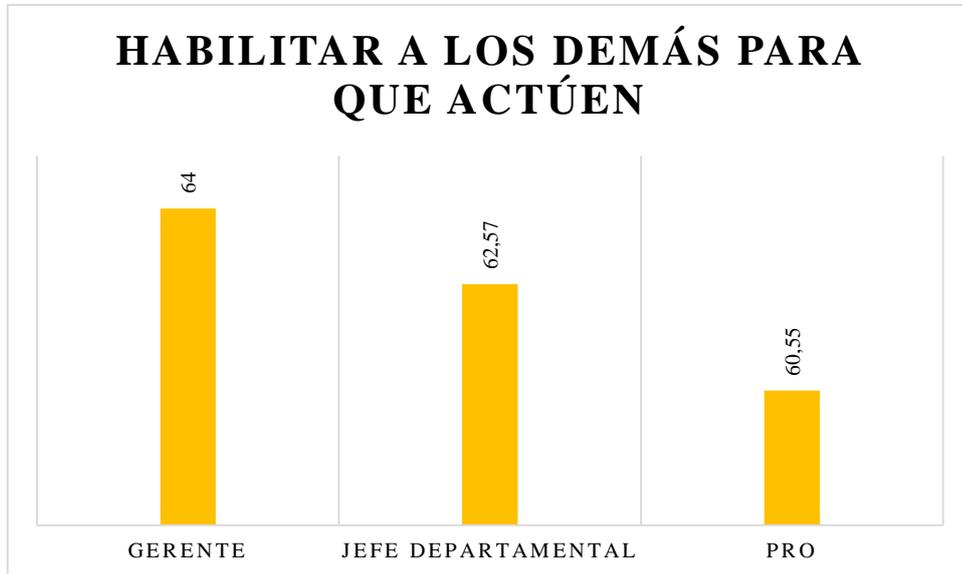
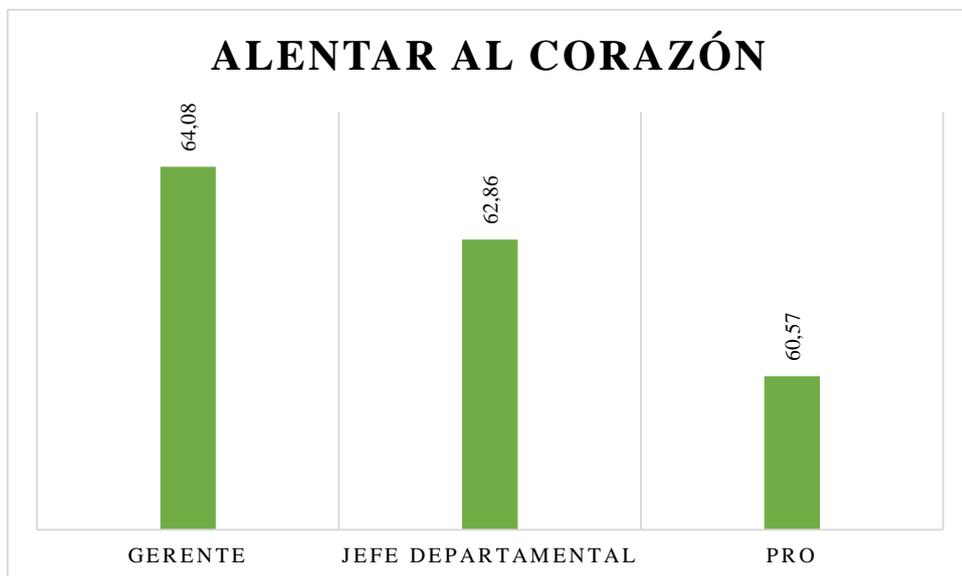


Figura 4

Clasificación practica Alentar al corazón



Análisis de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos la autoevaluación del gerente es la propuesta con un valor más elevado en sus calificaciones dentro de las prácticas de liderazgo, no obstante, existe un valor muy bajo en cuando a las calificaciones que fueron realizadas a los empleados de varias organizaciones. En otras palabras, su apreciación obtenida de trabajadores es diferente a lo que en realidad el gerente está practicando dentro de la empresa.

Valoración de la Factibilidad

Dimensión técnica

Se evalúa el permiso de operación del proyecto para determinar si se puede llevar a cabo de manera satisfactoria y con total seguridad utilizando la tecnología existente. González Díaz y Vidaud Quintana (2009)

El proyecto se desarrolló para analizar el desempeño en las empresas, debido a que el mercado actual, cada vez más dinámico, poderoso y competitivo, las empresas no pueden dejar los resultados a la eventualidad. Las circunstancias exigen entender y comprender el entorno y la competencia, definir objetivos, construir una ventaja competitiva real y asegurar un lugar en la mente de los clientes o consumidores.

Dimensión social

La implementación de un proyecto requiere cambios en el contexto y entorno social en el que se desarrolla, los cuales pueden ser positivos o negativos, todo en función de mejorar y contribuir en la calidad y desarrollo de vida que llevan las personas de las zonas de acontecimiento. Gómez et al. (2018)

El presente proyecto se lo realiza en las empresas con el objetivo de medir el liderazgo de estas, ya que permite tomar decisiones acertadas y, además, es el principal pilar del buen trabajo en equipo. Por otro lado, asegura que el ambiente de trabajo en la organización sea agradable, lo cual es fundamental para el buen funcionamiento del negocio. De esta forma, la presencia de líderes empresariales en la organización asegura la máxima productividad.

Dimensión económica

Esta escala se mide por los resultados del desarrollo económico en el área de estudio y no por criterios o parámetros económicos locales. El desarrollo económico es posible siempre que los resultados del desarrollo económico puedan satisfacer las necesidades y expectativas básicas de la localidad. López y Cruz (2019)

Implementar el estilo de liderazgo que se espera de los negocios de la provincia de El Oro no requiere una inversión significativa de recursos. Para ello se debe contar con un plan de mejora de las habilidades y competencias de los líderes, sin embargo, la aplicación de los estilos de liderazgo mencionados repercutirá en el aumento de la productividad y en la reducción del tiempo y costo empleado en el proceso de ejecución de la organización.

Contrastación Teórica de Resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a un grupo de personas que laboran en distintas organizaciones, muestran que la mayoría de los gerentes tienen calificaciones satisfactorias, en cuanto a las cinco prácticas del LPI, ya que dentro de las preguntas resaltan ciertos aspectos que cada gerente tiene por naturaleza, es decir, su participación e intereses por los suyos y el crecimiento de la empresa.

Considerando los estilos de liderazgos que predominan y analizando que ciertas variables demográficas no son imprescindibles para el buen funcionamiento y desarrollo de la misma, tales como el género y el nivel de estudio, por el contrario, la antigüedad del puesto y la edad del gerente sí son fundamentales ya que eso determina el nivel de experiencia que tienen o han ganado en el transcurso del tiempo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

La presente investigación arroja resultados satisfactorios el desempeño de los gerentes de las organizaciones de el Oro respecto a las ventajas que presentan el LPI, nos permitirá obtener detalles precisos y confiables al momento de saber el nivel de desempeño de los líderes de esas empresas, sin embargo, nosotros hemos tomado algunos campos que consideramos importantes como es el sexo, antigüedad del puesto, edad entre otras. Lo que nos permitirá dar una respuesta a las hipótesis planteadas al inicio de nuestro proyecto el cual es medir el nivel de desempeño de los líderes en las organizaciones.

Las estrategias que predominan en las organizaciones de El Oro son democrático y participativo ya que los comportamientos que más transmiten son mejorar los procesos administrativos por medio del reconocimiento y motivación del personal, generando en ellos la motivación suficiente para culminar sus actividades diarias de la mejor manera. Se ha logrado determinar que el modelo de gerentes que cuenta la provincia de El Oro son participativos y colaboradores, es decir todas sus actividades por lo general son realizadas en Equipo.

Sin embargo, las conductas que no están ejerciendo son aquellas que se basan en infundir una perspectiva simultánea, es decir, no colaboran para tener un enfoque preciso en el cual van a estar involucradas ambas partes tanto los gerentes como los trabajadores.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a la investigación realizada, los gerentes deben motivar a los empleados mediante el reconocimiento, ya que la mayoría de los líderes creen que con un buen sueldo pueden conservar la motivación de sus empleados y consideramos que es necesario felicitar al equipo de trabajo por su buen desempeño laboral, recordando que cada uno de los individuos son fundamentales para que la organización mantenga su fluidez y por medio de estos incentivos rindan un mejor desempeño en las actividades de la empresa con la finalidad de aumentar la productividad y el desarrollo de la misma.

Es adecuado realizar continuamente reuniones de trabajo en cada uno de los departamentos de la organización porque si el líder no está enterado de lo que sucede es más complicado solucionar los problemas cuando estos se presenten y parte de allí la importancia de la comunicación clara, precisa y fluida.

Se debe generar confianza en el personal, confiar en sus habilidades y destrezas ya que mediante esta acción se mantendrán motivados debido a que ellos son quienes creen en su liderazgo e impulsan a ser cada día mejor, una herramienta que ayudara es la escucha activa y mejorar notablemente el clima de laboral, además, los empleados podrán acotar con ideas importantes en el avance y desarrollo de la organización. Y por último debe establecer objetivos claros para que la organización tenga éxito, para ello debe transmitir a sus trabajadores que los objetivos tienen una meta en común.

REFERENCIAS

- Abundis, V. M. (19 de Agosto de 2016). Beneficios de las encuestas electrónicas como apoyo para la investigación. *Revista Académica de Investigación*(Núm. 22), pp. 7. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/tlatemoani/22/encuestas.pdf>
- Acuña, S., Salazar, P., & Pérez, F. (2018). Influencia de la personalidad en el liderazgo. *Revista Ciencia Unemi*, 11(28), 70-75. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661251006/582661251006.pdf>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (Enero-Marzo de 2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), pp. 187-195. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Alet, J. (2015). *Marketing directo e interactivo: Campañas efectivas con sus clientes* (2º ed.). Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=AqqMCgAAQBAJ&dq=marketing&source=gb_s_navlinks_s
- Arenas, A., & Bayón, J. (2020). DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO PARA LÍDERES DE LA GERENCIA FINANCIERA DEL SERVICIO INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA. *Arenas filosóficas*, 10, 275-293. Obtenido de <https://doi.org/10.21789/25007807.1682>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (Oct-Dic de 2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Armijos, O. E., Almeida, K., Chamba, S., & Tinoco, E. (2017). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, 11(26), pp. 96-105. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/>
- Augusto, B. C. (2006). *Metodología de la investigación*. Pearson Educación. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=h4X_eFai59oC&dq=La+investigaci%C3%B3n+descriptiva+es+un+nivel+b%C3%A1sico+de+investigaci%C3%B3n,+el+cual+se+convierte+en+la+base+de+otros+tipos+de+investigaci%C3%B3n%3B+adem%C3%A1s,+agregan+que+la+mayor%C3%ADa+de+los+t
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias*. México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de <https://editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Batallas, I. L., Luna, A. J., & Uriguen, P. A. (2021). Contingencia estructural en el nivel de ingresos: Un análisis en medianas y grandes empresas orenses. *Innova Research Journal*, 6(2), pp. 209-224. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1706>

- Cabaleiro, G., Jiménez, A., Miles, J., & Horta, R. (2016). Liderazgo e Innovación para un Mundo más Sostenible. *Journal of technology management & innovation*, 11(1), pp. 4. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242016000100001>
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz Francisca, D. R., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, Vol. 8(Num. 7). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo* (1° ed.). Editorial Universidad Católica de Córdoba. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=wVDvDwAAQBAJ&dq=talento+humano&source=gbs_navlinks_s
- De León, C. A. (2016). Tipos de liderazgo que poseen los gerentes de empresas comerciales y de servicio del Casco Urbano del Municipio de Retalhuleu. *Revista Universidad Rafael Landívar*, pp. 15-49. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/De%20Leon-Cesar.pdf>
- Díaz, V. P., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Revista Ciencias de la Salud*, 14, pp.118. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>
- Enderica, O., Almeida, K., Chamba, S., & Tinoco, E. (2018). Implementación de un liderazgo empresarial que mejore la comunicación efectiva en las empresas de una ciudad ecuatoriana. *Revista Ciencia Unemi*, Vol. 11(Núm. 26), pp. 96-105. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257008/html/>
- Enderica, O., D'Armas, M., Bermero, R. J., Lopéz, M., Tinoco, E., & Carrión, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Revista Espacios*, Vol. 39 (N° 42), pp. 4. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>
- Galarza, S. P., García, J. d., Trujillo, L. B., Cuenca, V. E., & Lorenzo, A. F. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichincha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, Vol. 5(Núm. 1), pp. 19-31. Obtenido de <http://codes.upr.edu.cu/index.php/codes/article/view/156>
- García, J. A., Reding, A., & López, J. C. (octubre-diciembre de 2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, Vol. 2(Num. 8), pp. 218. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733226007.pdf>
- Gil Pascual, J. A. (2016). Técnicas e instrumentos para la recogida de información. Madrid-España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Obtenido de <https://elibro-net.basesdedatos.utmachala.edu.ec/es/ereader/utmachala/48876?page=153>

- González, M., Flores, M., & García, T. (2018). Dinámica de la producción y comercialización del cacao ecuatoriano. Un enfoque en la provincia de El Oro. Machala, Ecuador: Editorial UTMACH. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14404/1/Cap.3%20Cultura%20organizacional%20y%20liderazgo%20en%20asociaciones%20productoras.pdf>
- Guadarrama, E., & Rosales, E. M. (2015). Marketing relacional: Valor, Satisfacción, lealtad y retención del cliente. Análisis y retención teórica. *Ciencia y Sociedad*, 40(2), pp. 307-340. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87041161004.pdf>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Nelly, C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Intriago, M. E., Bravo, N. G., & Bravo, D. C. (Enero-Junio de 2021). Una aproximación preliminar a la gestión de los recursos financieros de las pequeñas y medianas empresas del sector agrícola. *SciELO- La Habana*, 15(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612021000100004&lang=es
- Loaiza, C. (2017). Liderazgo Organizacional y Capital Humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 5-7. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457001>
- Loaiza, C. T., & Pirela, L. (Enero-Marzo de 2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), pp. 152-171. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>
- Luna, A. C. (2016). *Plan estratégico de negocios* (Primera ed.). Ciudad de México: Grupo Editorial Patria. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=KBchDgAAQBAJ&dq=plan+estrategico&source=gbs_navlinks_s
- Marisela, D. E. (s.f.). Aplicación básica de los métodos Científicos: Diseño no Experimental.
- Munuera, J. L., & Rodríguez, A. I. (2020). *Estrategias de marketing. Un enfoque basado en el proceso de dirección* (2º ed.). Madrid: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=tgneDwAAQBAJ&dq=marketing&source=gbs_navlinks_s
- Ordoñez, M. U., Bustamante, M. A., & Campos, R. M. (Junio de 2017). Factores de Liderazgo en la Fiebre del Oro en la Región Sur del Ecuador. *Revista Información tecnológica*, Vol. 28(Núm. 3), pp. 147-156. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000300016>
- Peña, S., Ramírez, G., & Osorio Gómez, J. (Enero-Junio de 2015). Evaluación de una estrategia de fidelización de clientes con dinámica de sistemas. *Revista Ingenierías Universidad de Medellín*, 14(26), pp. 87-104. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/750/75041609007.pdf>

- Reidl, L. M. (2012). El diseño de investigación en educación: conceptos actuales. *Investigación en Educación Médica, Vol. 1*(Núm. 1,), pp. 37. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736284008.pdf>
- Salinas, A. M. (Enero - Marzo de 2004). Metodos de Muestreo. *Ciencia UANL, Vol. 7*(001), pp. 121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/402/40270120.pdf>
- Simonetta, C. (2017). ÉTICA Y LIDERAZGO. LA NEUTRALIDAD NO EXISTE. *Ciencias Administrativas*(10). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854006/511653854006.pdf>

ANEXOS

ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE EL ORO

Objetivo: Medir el nivel de liderazgo de los gerentes de las empresas de la provincia de El Oro

A. Seleccione su genero

- Masculino
- Femenino

B. Seleccione su edad

- 18 -25
- 25 - 30
- 30 – 35
- 35 en adelante

C. Nivel de Educación

- Primaria
- Secundaria
- Universitaria
- Posgrado

D. Antigüedad del Puesto

- 3 – 6 años
- 6 - 9 años
- 9 – 12 años
- 12 en adelante

Comportamientos específicos de Liderazgo

1- Da el ejemplo personal de lo que espera de los demás

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

2- Habla de las tendencias futuras que influirán en la forma en que llevamos a cabo nuestro trabajo

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando

- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

3- Busca oportunidades desafiantes para probar sus propias habilidades y capacidades

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

4- Desarrolla relaciones cooperativas entre las personas con las que trabaja

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

5- Elogia a las personas por un trabajo bien hecho

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

- 6- Dedicar tiempo y energía en asegurarse de que las personas con las que trabaja cumplan con los principios y estándares acordados**
- Casi nunca
 - Rara vez
 - Pocas veces
 - De vez en cuando
 - Ocasionalmente
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Usualmente
 - Con mucha frecuencia
 - Casi siempre.
- 7- Describe una imagen convincente de cómo podría ser nuestro futuro**
- Casi nunca
 - Rara vez
 - Pocas veces
 - De vez en cuando
 - Ocasionalmente
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Usualmente
 - Con mucha frecuencia
 - Casi siempre.
- 8- Desafía a las personas a que intenten formas nuevas e innovadoras para hacer su trabajo**
- Casi nunca
 - Rara vez
 - Pocas veces
 - De vez en cuando
 - Ocasionalmente
 - A veces
 - Con frecuencia
 - Usualmente
 - Con mucha frecuencia
 - Casi siempre.
- 9- Escucha atentamente los diversos puntos de vista**
- Casi nunca
 - Rara vez
 - Pocas veces
 - De vez en cuando
 - Ocasionalmente
 - A veces

- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

10- Le da importancia al hecho de comunicarles a las personas que confía en sus capacidades

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

11- Cumple con las promesas y los compromisos que asume

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

12- Apela a los demás a compartir sueños emocionantes sobre el futuro

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

13- Busca fuera de las fronteras formales de su organización maneras innovadoras de mejorar lo que hacemos

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces

- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

14- Trata a las personas con dignidad y respeto

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

15- Se asegura de recompensar a las personas de forma creativa por sus aportaciones a nuestro éxito

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

16- Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre.

17- Les indica a los demás cómo pueden concretar sus intereses a largo plazo inscribiéndose a una visión compartida

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

18- Pregunta “¿Qué podemos aprender?” cuando las cosas no resultan como se esperaba

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

19- Respalda las decisiones que las personas toman por su cuenta

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

20- Reconoce públicamente a las personas que marcan un ejemplo de compromiso con los valores compartidos

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces

- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

21- Crea consenso sobre un conjunto común de valores para administrar la organización

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

22- Comunica una “visión global” de nuestras aspiraciones de logro

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

23- Se asegura de que fijemos objetivos alcanzables, planes concretos e hitos medibles con relación a los proyectos iniciados

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

24- Brinda a los demás libertad y posibilidad de elección en cuanto a cómo hacer su trabajo

- Casi nunca
- Rara vez

- a. Pocas veces
- b. De vez en cuando
- c. Ocasionalmente
- d. A veces
- e. Con frecuencia
- f. Usualmente
- g. Con mucha frecuencia
- h. Casi siempre

25- Encuentra la forma de celebrar los logros

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

26- Es claro/a sobre su filosofía de liderazgo

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

27- Habla con verdadera convicción sobre la gran importancia y el propósito de nuestro trabajo

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

28- Experimenta y asume riesgos, aun cuando hay posibilidades de fracaso

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

29- Se asegura de que las personas crezcan en sus trabajos a través del aprendizaje de nuevos conocimientos y el desarrollo personal

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre

30- Brinda reconocimiento y gran apoyo a los miembros del equipo por sus aportaciones

- Casi nunca
- Rara vez
- Pocas veces
- De vez en cuando
- Ocasionalmente
- A veces
- Con frecuencia
- Usualmente
- Con mucha frecuencia
- Casi siempre