

**Estilos de liderazgos y toma de decisiones
en las PYMES de la zona 3 del Ecuador**

**Leadership styles and decision making
in SMEs in zone 3 of Ecuador.**

Lenin Alfredo Valencia-Pérez¹
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
lvalencia7602@uta.edu.ec

Jenny Margoth Gamboa-Salinas²
Universidad Técnica de Ambato - Ecuador
jennymgamboa@uta.edu.ec.

doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1648

V8-N2 (mar-abr) 2023, pp. 18-26 | Recibido: 21 de diciembre de 2022 - Aceptado: 20 de enero de 2023 (2 ronda rev.)

1 Estudiante de Universidad Técnica de Ambato en la carrera de Administración de Empresas
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9136-8630>

2 Magister En Gerencia Financiera Empresarial. Doctora En Ciencias Administrativas. Docente en la Universidad Técnica de Ambato
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9507-6144>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Valencia-Pérez, L., Gamboa-Salinas, J., (2023). Estilos de liderazgos y toma de decisiones en las PYMES de la zona 3 del Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 8(2), 18-26 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1648>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El estilo de liderazgo y la toma de decisiones dentro de las empresas han cambiado los últimos años a consecuencia del virus COVID-19, que generó la pandemia a nivel mundial, la misma que provocó varios efectos en las industrias ecuatorianas a pesar de su tamaño. La acogida de nuevas medidas de liderazgo es esencial a fin de una adecuada toma de decisiones y a la vez realizar estrategias para activar la economía de las empresas de bienes y servicios que están dentro de la zona 3 del Ecuador. Objetivo: Analizar de qué manera los estilos de liderazgo influyen en la toma de decisiones en la PYMES de la zona 3 del Ecuador. Metodología: Es importante reconocer que este tipo de investigación se desarrolló empleando la metodología descriptiva de la información, por otra parte, la adopción de los métodos de investigación bibliográfica, de tal manera poder profundizar en relación del marco teórico. De este modo se obtuvo la muestra compuesta por 384 empresas de una población de 243651 instituciones, de esta forma se implementó el contacto vía correo electrónico con los integrantes activos en la organización, de esta manera se obtendrá los datos que proporcionen autenticidad por el coeficiente conocido como Chi Cuadrado. Resultado: Por lo consiguiente, el 50% de los gerentes de las PYMES de la zona 3 del Ecuador, aseguran que las jornadas de capacitación son muy esenciales y convenientes para obtener un mejor rendimiento en la empresa, de tal manera que existe un 70% de las empresas que no conoce el funcionamiento de los metadatos que nos ayuda a suministrar información sobre los datos producidos como la calidad, historia, describen el contenido y diferentes características de los datos dentro de ciertas actividades de la empresa. Conclusión: Para cerrar la idea, un buen líder tiene el talento de motivar a los colaboradores y generar un clima organizacional adecuado para un desempeño eficiente y aprovechar al máximo el talento de los colaboradores en la empresa organización.

Palabras clave: liderazgo; toma de decisiones; PYMES; metadatos; organización

ABSTRACT

The leadership style and decision-making within companies have changed in recent years due to the pandemic caused by the coronavirus, which caused several effects on Ecuadorian industries despite being large, medium-sized or small companies. The acceptance of new leadership measures is essential in order to make adequate decisions and at the same time carry out strategies to activate the economy of the goods and services companies that are within zone 3 of Ecuador. Objective: Analyze how leadership styles influence decision making in SMEs in zone 3 of Ecuador. Methodology: It is important to recognize that this type of research will be developed using the descriptive methodology of the information, on the other hand, the adoption of bibliographic research methods, in such a way that it can deepen the relation of the theoretical framework. In this way, the sample composed of 384 companies from a population of 243651 institutions was obtained, in this way contact via email with the active members in the organization was implemented, in this way the data that provides authenticity by the known coefficient will be obtained. as Chi Square. Result: Therefore, 50% of the managers of the SMEs in zone 3 of Ecuador, assure that the training sessions are very essential and convenient to obtain a better performance in the company, in such a way that there is a 70% of the companies that do not know the operation of the metadata that helps us to provide information about the data produced such as quality, history, describe the content and different characteristics of the data within certain activities of the company. Conclusion: To close the idea, a good leader has the talent to motivate collaborators and generate an adequate organizational climate for efficient performance and make the most of the talent of collaborators in the company organization.

Key words: leadership; decision making; SMEs; metadata; organization

Introducción

El estilo de liderazgo y la toma de decisiones dentro de las empresas han cambiado los últimos años debido a la pandemia que fue ocasionada por el coronavirus COVID 19, lo cual provocó varios efectos a las empresas ecuatorianas (grandes, medianas o pequeñas empresas). Por lo tanto, las precauciones tomadas por el Ministerio de Salud para eludir una alta cantidad de contagios a la población sujeto a nuevas normas de trabajo las empresas empezaron a laborar de manera virtual para evitar una contaminación mayor, por ende, los líderes de las empresas han tenido una responsabilidad superior sobre sus grupos de trabajo, donde saber tener una buena comunicación con los colaboradores era primordial, de la misma forma debían cumplir con las metas propuestas, innovar, digitalizarse entre otros para que las empresas sigan funcionando y no permitir tener un declive financiero, para ello es necesario reconocer los diferentes estilos de liderazgos que se puede utilizar para beneficiarse en el mundo empresarial (Journal, 2017).

Según el autor (Chacón-Henao, 2022). El liderazgo en los años 2020 y 2021 se han generado conflictos e incertidumbres en la mayoría de las organizaciones a nivel mundial. De la misma forma, para perdurar, progresar y generar ganancias, las organizaciones deben dejar a un lado la forma tradicional y pasar a la reinención, deben innovar y buscar nuevas tendencias para poder retener la clientela y con el comportamiento adecuado conseguir a tener clientes fieles y generar un incremento en la cartera de exitosa.

En términos generales, un líder es un funcionario transformacional debido que debe tener el conocimiento de todos los detalles efectivos y perjudiciales de cada uno de los miembros y tener un buen ambiente laboral con el fin de mejorar y alcanzar las metas propuestas de las organizaciones de tal manera que las características que posee un líder son las siguientes: Deseo de cambio, Compromiso, Iniciativa, Perder el miedo, Carácter, Comprender tu entorno, Ser optimista, Creatividad, Esfuerzo, Objetivos (Silva, 2017)

Como afirma (Castañeda, 2022). Los estilos de liderazgo empresariales son abordados desde diferentes puntos de vista. Pueden ser procedimientos diferentes o antecedentes personales dependiendo la experiencia que cada líder posee.

Desde el punto de vista científico de (Colina, 2017). El Liderazgo Autocrático determina que todas las responsabilidades de la empresa recaen en el líder, como las tomas de decisiones se centran en su totalidad, siendo este quien elige los objetivos, estrategias, equipo de trabajo entre otros. En otras palabras, ningún miembro del equipo no tiene las fortalezas para tomar algún tipo de decisión, por ende, el líder autocrático es el que se hace responsable de todo y tiene que justificar su conducta frente al equipo (Saá M. J., 2017)

Como señala (Betancourt, 2018). El Liderazgo Democrático está basado primordialmente en el comportamiento del líder. Generalmente este liderazgo también es conocido como un participativo que involucra a los subordinados en la toma de decisiones, de tal manera, que expone autoridad y confianza en su grupo de trabajo para establecer decisiones de métodos de trabajo y sus metas emplea la retroalimentación como una oportunidad para dirigir con la confianza de sus colaboradores.

Desde el punto de vista científico (Vargas, 2021). El Liderazgo Laissez Faire proviene del origen francés Laissez Faire más conocido en español como dejar hacer, su técnica de cumplimiento se basa en conocer a los colaboradores de la empresa y poder obtener una independencia activa lo que significa que la acción del líder se limita a otorgar soporte es decir que el jefe debe ser neutral y sobre todo respaldar en cada acción que requiere los empleados.

Según (Ávila Foesther, 2018). El Liderazgo Transformacional se caracteriza por transformar personas y empresas aplicando a la ética y varios efectos de correspondencia a los empleados con el fin de influir en cada uno de ellos de manera positiva para cumplir las

metas propuestas y de igual manera superar todo tipo de problemas futuros. Por lo tanto, el impacto favorable de este liderazgo es el estímulo intelectual, motivación e inspiración de los diferentes grupos de trabajo donde crean un clima organizacional más eficiente y así poder minimizar todo tipo de dificultades. (Saá M. J., 2016)

Según detalla (Fernández, 2019). El Liderazgo Coaching está destinado a compensar las necesidades de una organización. De tal manera, una sociedad en la que el líder y coach trabaja para llegar a un punto establecido a fin de lograr un cambio de conducta estable y convertir la calidad de la vida laboral y personal del líder. En otras palabras se permitiría implicar con individuos o equipos en puestos como los ejecutivos o gerentes.

Según el conocimiento proporcionado por el autor (Veizaga Mamani, 2022). El Liderazgo Estratégico se caracterizan por la capacidad de generar acción en los cuales se anticipen como una determinada acción y pueda ser experimentada para cualquier empresa, este estilo de liderazgo es más recocado por ser más dinámico y por poseer un alto nivel de compromiso.

Para el autor (Goleman, 2017). El Liderazgo de Equipo se caracteriza por tener la capacidad de descubrir y comprender los diferentes puntos de vista de todas las personas que acceden el grupo de trabajo en la organización, de igual manera como un gerente de proyectos, este estilo de líder aporta con motivaciones, tutorías, coaching a los diferentes equipos de trabajo. El líder de equipo es responsable primordialmente de crear un entorno de trabajo colaborativo y establecer la dirección que pueden tomar los planes a ejecutar para que todo resulte de una manera eficiente. (Man1961)

Según el autor (Jose, 2018). El Liderazgo Visionario es fundamental para un desarrollo adecuado de una empresa y que los empleados estén motivados, la visión es la brújula que llevara al equipo de trabajo a las metas propuestas de tal forma un líder que comprenda las necesidades

actuales de motivación o inspiración ayudara a crear los resultados necesarios para obtener un lugar dentro del mercado objetivo ya que cada vez los negocios son más competitivos.

Durante este periodo las diferentes tomas de decisiones que necesitan elegir distintas opciones deben tener el conocimiento adecuado para hacer una elección correcta, mediante pruebas comprobables y criterios específicos con la información disponible. (Mancheno-Saá, 2017)

Desde el punto de vista de (Candelo V., 2022). El Estilo Directivo considera que la toma de decisiones se manifiesta en cualquier momento de cualquier día, la mayor parte de los directivos participan en algún aspecto de la toma de decisiones ya sea cómo una revisión de datos, intercambiar información, analizar tipos de datos, evaluar alternativas para tomar algún tipo de decisión entre los ejecutivos de la organización.

Desde el punto de vista de los autores (Robbins & Timothy, 2020). El Estilo Analítico se determina por tener la capacidad de plantarse a situaciones únicas, las personas que optan por este estilo de toma de decisiones son personas cuidadosas donde toman más tiempo para decidir, de tal manera que sus decisiones sean satisfactorias y generar resultados favorables.

Como planeta (Alcantara, 2017). El Estilo Conceptual tiende a ser muy amplio en su campo de visión, de tal manera que podrán examinar variedad de tipos de alternativas. Por consiguiente, hace énfasis en el largo plazo y son buenos para encontrar soluciones creativas a los problemas que se generan.

En términos generales (Acuña, 2017). Menciona que el Estilo Conductual trata de un proceso en el que las personas que deciden este estilo trabajan bien con los demás colaboradores, se interesa por los triunfos de los demás y está dispuesto a escuchar sugerencias.

Metodología

A fin de incrementar los elementos investigativos es primordial utilizar el método descriptivo como lo menciona (Cotán, 2020) asegura que, el método nombrado de investigación utiliza diferentes perspectivas para analizar y establecer las debidas conclusiones de cada una de las variables propuestas dentro de la investigación. Así mismo, el autor (Abreu, 2017) menciona que, el método de investigación puntualiza detalles conformes para proceder a realizar la investigación pertinente de tal manera que esto permite el correcto uso de los métodos usados y la aprobación de los resultados, mientras que así se podrá entender la capacidad y los beneficios de los resultados en la investigación.

Otra de las modalidades aplicadas en el desarrollo del presente artículo es la investigación de campo, teniendo en cuenta a (Guzmán, 2019) la investigación de campo se aplica de primera mano a las personas y en el lugar en donde ocurre el fenómeno a estudiar, el propósito que tiene este tipo de investigación es poder recolectar los datos de fuentes de primera mano por medio de diferentes instrumentos como lo son las entrevistas, encuestas, estudios de caso, prácticas de campo entre otras más, en otros términos es el método en el cual los procesos permiten conseguir datos de la realidad y poder analizarlos tal y como se adquieren sin tener la manipulación de ninguna de las variables.

La herramienta de mejor preferencia que se seleccionó para realizar la recolección de datos es la encuesta, desde el punto de vista de (Abundis Espinosa, 2017) en todo tipo de investigación donde la opinión de las personas es importante la aplicación de encuestas son muy necesarias ya que así se podrá tener evidencia y contabilizar las respuestas para generar estadísticas y poder interpretar los resultados y si es necesario tomar una decisión. Por otro lado; las preguntas que se realizara pueden ser de opinión dicotómicas esto significa que puede escoger entre las opciones “sí” o “no”, de igual manera una buena encuesta consta con preguntas que tengan escala de Likert. Una vez realizada las preguntas correctas la encuesta debe ser dirigida a un segmento de

mercado para así después de ser aplicados serán analizados por medio de software científico en estadísticas, donde se encontrará el coeficiente de confiabilidad y podremos interpretar de una mejor manera realizando los gráficos con el fin de dar conclusiones pertinentes a la elaboración de la investigación.

Población y muestra

Presente al proyecto de investigación entre la población y muestra que participa dentro de este plan son las PYMES de la zona 3, que esta conformados por la provincia de Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi, y Pastaza, de acuerdo con el (INEC, 2021) afirma que el número de empresas que existen en la zona 3 tiene un total de 243.651 que se consideran empresas de bienes y de servicios la cual están registradas en el Instituto Nacional de Estadistas y Censo. De tal manera que se procederá a calcular muestra de la siguiente forma:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{Z^2 P Q + N e^2}$$
$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) 243651}{(1,96)^2 (0,5)(0,5) + 5619(0,05)^2} = 384 \text{ empresas}$$

Métodos de Validación

Para poder realizar la validación obtenida a través de las encuestas es ideal aplicar chi cuadrado, como menciona (Hernández, 2017) La implementación de este instrumento estadístico ayudara para emplear en el análisis de dos o más variables, es así como se ha convertido en una prueba muy aceptada. Según (Monroy Rodríguez, 2017) el test de chi cuadrado son procedimientos que ayudan a controlar la hipótesis de la muestra y poder formalizar una idea intuitiva que compara los datos con la función de probabilidad adecuada.

Resultados

Se aplico encuestas a las MiPymes, a través de Google Forms, posteriormente fueron ingresados los datos a través del sistema SPSS en donde se obtuvo la siguiente información.

Tabla 1

Tablas cruzadas

Estilos de liderazgos aplicados en las microempresas

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	31.492 ^a	21	.066
Razón de verosimilitud	34.339	21	.033
Asociación lineal por lineal	3.309	1	.069
N de casos válidos	384		

Al utilizar la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson nos da un valor calculado de 31.492, con un valor de significancia o grado de error 0.66, demostrando así que las dos variables estadísticamente son significativas.

Tabla 2

Tablas cruzadas

Estrategias de crecimiento enfocadas al liderazgo en las microempresas

Estrategia de crecimiento enfocado a la toma de decisiones en las microempresas

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7.259 ^a	16	.968
Razón de verosimilitud	7.573	16	.961
Asociación lineal por lineal	1.372	1	.241
N de casos válidos	384		

Al utilizar la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson nos da un valor calculado de 7.259, con un valor de significancia o grado de error 0.968, demostrando así que las dos variables estadísticamente son dependientes entre sí

Tabla 3

Tablas cruzadas

Estilos de liderazgo aplicados en las pequeñas empresas

Estilos de toma de decisiones aplicados en pequeñas empresas

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	22.458 ^a	21	.374
Razón de verosimilitud	21.285	21	.442
Asociación lineal por lineal	.613	1	.434
N de casos válidos	384		

Al utilizar la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson nos da un valor calculado de 22.458, con un valor de significancia o grado de error 0.374, demostrando así que las dos variables estadísticamente son significativas

Tabla 4

Tablas cruzadas

Estrategia de crecimiento enfocado al liderazgo en las pequeñas empresas

Estrategia de crecimiento enfocado a la toma de decisiones en pequeñas empresas

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	21.127 ^a	16	.174
Razón de verosimilitud	21.691	16	.153
Asociación lineal por lineal	2.466	1	.116
N de casos válidos	384		

Al utilizar la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson nos da un valor calculado de 21.127, con un valor de significancia o grado de error .174, demostrando así que las dos variables estadísticamente son significativas

Discusión

Un buen líder es la persona que apoya a sus colaboradores en todo momento, aparte

de apoyarlos demuestra con actos y guía el camino correcto, desde el punto de vista de (Guerrero Bejarano, 2018) no todas las personas tiene la capacidad de ser un líder, es una de las habilidades más fundamentales en el mundo de los negocios y de la vida misma como pensar, delegar, incentivar al grupo de colaboradores que están bajo la responsabilidad y realizar un trabajo de la manera más adecuada posible, mientras que (Añazco Camacho, 2018) un líder cumple con el papel clave de la satisfacción laboral, resaltando varios estilos de liderazgo que se ha mencionado anteriormente.

Desde el punto de vista de (Delgado, 2021). El comportamiento conductual es el estudio de las actividades que realizan los colaboradores y líderes dentro de la organización, de tal manera que el análisis es como un trabajo en equipo, donde los empleados contribuyen o disminuyen la productividad de la organización, de tal manera que es muy importante que haya un excelente ambiente de trabajo.

Según el criterio de (Aguirre Sajami, 2020) una correcta toma de decisiones por lo general va dirigido a adquirir un buen financiamiento o recursos y este a su vez es directamente para suministrar una mejor cantidad de rentabilidad, a pesar de ello, certifica que no influye de manera expresiva en la eficiencia para alcanzar un financiamiento. Sin embargo, la productividad este sujeto a causas como la gestión, considerando que su control eficiente favorece el incremento de la empresa; por lo tanto (Cárdenas , 2020) aconsejan en tomar decisiones acertadas para alcanzar una excelente productividad.

Conclusiones

Según el estudio realizado, el liderazgo autocrático es el más empleado en las microempresas, a causa de las aptitudes del líder ya que asume con la responsabilidad de la toma de decisiones de la organización.

Una vez analizado el estudio de las pequeñas empresas, la mayoría optó por el Liderazgo Laissez Faire lo que implica una

responsabilidad para los colaboradores ya que para brindar este compromiso deben tener un alto nivel de capacitación para una toma de decisiones adecuadas.

Conforme a los resultados alcanzados, para realizar una toma de decisiones relevante, hay que realizar un estudio analítico en el cual se conozca todas las alternativas posibles y las probables consecuencias que se puede llegar a obtener.

Los estilos de liderazgos que se empleen en una organización proceden de un estudio riguroso para determinar que estilo es el más efectivo y nos ayude al clima y desarrollo organizacional

En muchas ocasiones el ambiente organizacional depende del estilo de liderazgo que lleve el gerente del departamento con el fin de aprovechar los diferentes talentos que tienen los colaboradores.

A modo de cierre los encuestados concuerdan que para una estrategia de crecimiento potencial dentro de las empresas hay que reconfortar las fortalezas y debilidades de la organización.

Referencias bibliográficas

- Abreu, J. (12 de 2017). *El Método de la Investigación*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Abundis Espinosa, V. (2017). *Beneficios de las encuestas electrónicas como apoyo para la investigación*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7286080>
- Acuña, I. (16 de 03 de 2017). *Evaluación de validez convergente y discriminante en tests computarizados de toma de decisiones*. Obtenido de ARTIGO: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2017.1603.12952>
- Aguirre Sajami, C. (14 de 12 de 2020). *La rentabilidad como herramienta*

- para la toma de decisiones: análisis empírico en una empresa industrial.* Obtenido de VALOR CONTABLE : https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1396
- Alcantara , J. (2017). *UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN.* Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/785/1/COLQUI%20CORONEL.pdf>
- Añazco Camacho, K. (5 de 10 de 2018). *Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral.* Obtenido de INNOVA: <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/908>
- Ávila Foesther, H. (2018). *LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN MUNICIPAL; MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARAZ.* Obtenido de Revista Gobierno y Gestión Pública: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/RevistaGobiernoYG/article/view/2382>
- Betancourt, R. (2018). *Liderazgo democrático versus personalismo en tiempos de celebraciones.* En F. Langué. París: Mascipo-CNRS. Obtenido de PERFILES SEMBLANZAS.
- Candelo V., J. (24 de 03 de 2022). *Efecto de la incertidumbre en las organizaciones del mercado accionario: una herramienta para la toma de decisiones y la inteligencia organizacional.* Obtenido de SCIELO Print version ISSN 0123-5923: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4689>
- Cárdenas , S. (14 de 12 de 2020). *La rentabilidad como herramienta para la toma de decisiones: análisis empírico en una empresa industrial.* Obtenido de Valor Contable : https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_vc/article/view/1396
- Castañeda, R. (04 de 2022). *Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión.* Obtenido de SCIELO versión On-line ISSN 0718-0764: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321>
- Chacón-Henao, J. L.-Z.-P. (24 de 03 de 2022). *Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional.* Obtenido de Estudios Gerenciales : <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524>
- Colina, J. (2017). *Influencia del liderazgo autocrático y el liderazgo democrático en el clima laboral en las empresas colombianas del sector público.* Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16280>.
- Cotán, A. (2020). *El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales.* Obtenido de <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- Delgado, C. M. (2021). *Estilo de comportamiento conductual de los líderes de la Cooperativa Calceta Ltda. Plan de mejoramiento.* Obtenido de Polo del Conocimiento ISSN: 2550 - 682X: DOI: 10.23857/pc.v6i7.2872
- Fernández, P. (11 de 10 de 2019). *Qué es el coaching de liderazgo.* Obtenido de GROWLIA: <https://growlia.com/que-es-el-coaching-de-liderazgo/>
- Goleman, D. (12 de 5 de 2017). *Qué hace a un líder.* Obtenido de ACADEMIA Accelerating the world's research: https://d1lwqtxts1xzle7.cloudfront.net/56851155/QUE_HACE_UN_LIDER-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1665875927&Signature=LF70eJPeq2Xikb7SIFR6Lz~G7FpkDcAdGxovNDyebmKQ5jwZOxu6Ocdt8Q8JQNG3O0pD-bYjT5zyKzKnVMXNOu~NKV7vv00GgsYyCp8tPV8TDRNkVMU7bU-vLgu4E0J53~kbaGJxT9
- Guerrero Bejarano, M. (5 de 10 de 2018). *Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral.*

Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/908>

Guzmán, J. (2019). *Técnicas de Investigación de Campo*. Obtenido de Unidades de Apoyo para el Aprendizaje: <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fecd888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>

Hernández, R. (21 de 4 de 2017). *¿Chi cuadrado o Ji cuadrado?* Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicentro/cmc-2017/cmc174a.pdf>

INEC. (2021). Obtenido de Censo Ecuador : <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Investigación de campo. (25 de 10 de 2022). Obtenido de <https://www.significados.com/investigacion-de-campo/>

Jose, P. (22 de 1 de 2018). *El poder de la inteligencia emocional*. Obtenido de Coaching Ejecutivo : <https://estilosdeliderazgo.org/estilos-de-liderazgo/estilos-de-liderazgo-segun-goleman/liderazgo-visionario/>

Journal, R. (2017). *El liderazgo Democrático*. Obtenido de INNOVA Vol 2, No. 4, 155-162: <file:///C:/Users/jival/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoDemocratico-5922017.pdf>

Mancheno-Saá, M. J.-B. (2017). *Consideraciones sobre el Marketing Ético*. Obtenido de Revista Publicando: <https://core.ac.uk/download/pdf/236644911.pdf>

Monrroy Rodríguez, N. (2017). *Test Estadísticos de Chi-Cuadrado*. Obtenido de KONRAD LORENZ: <https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/3902>

Robbins, S., & Timothy, J. (27 de 05 de 2020). *Making management decisions in construction SMEs of the special tourist and cultural district of Riohacha*.

Obtenido de Revista Espacios ISSN: 0798-1015: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p25.pdf>

Saá, M. J. (2017). *Consideraciones sobre el Marketing Ético*. Obtenido de Revista Publicando, 3(9), 509-519.: <https://core.ac.uk/download/pdf/236644911.pdf>

Vargas, G. (24 de 12 de 2021). *Relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional en medianas y grandes empresas*. Obtenido de RENATI: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3107876>

Veizaga Mamani, C. (06 de 05 de 2022). *Diseño de un plan integral para el fortalecimiento del liderazgo estratégico a fin de lograr un manejo eficiente del personal de la empresa*. Obtenido de UMSS: <http://ddigital.umss.edu.bo:8080/jspui/handle/123456789/29850>