

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Tema: “El liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del cantón Cevallos”

Trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Cuarto Nivel de Magíster en Administración de Empresas con mención en Dirección Estratégica de Empresas Familiares

Modalidad del Trabajo de Titulación: Proyecto de Titulación con componentes de Investigación Aplicada

Autora: Ingeniera Evelyn Lizeth Cepeda Cahuatijo

Tutor: Ingeniero Howard Fabián Chávez Yépez, Magíster

Ambato – Ecuador

2024

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ing. María Soledad Sevilla Galarza, MBA., y Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg., designados por la Unidad Académica de Titulación de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el trabajo de titulación con el tema: *“El liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del cantón Cevallos”*, elaborado y presentado por la Ing. Evelyn Lizeth Cepeda Cahuatijo, para optar por el Título de cuarto nivel de Magíster en Administración de Empresas con mención en Dirección Estratégica de Empresas Familiares; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.



Firmado electrónicamente por:
**SANTIAGO XAVIER
PENAHERRERA
ZAMBRANO**

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**JORGE FRANCISCO
ABRIL FLORES**

Dr. Jorge Francisco Abril Flores, Mg.
Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**MARIA SOLEDAD
SEVILLA GALARZA**

Ing. Sevilla Galarza María Soledad, MBA.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación presentado con el tema: El liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del cantón Cevallos, le corresponde exclusivamente a la Ing. Evelyn Lizeth Cepeda Cahuatijo, autora bajo la Dirección del Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg., Director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Firmado electrónicamente por:
**EVELYN LIZETH
CEPEDA CAHUATIJO**

Ing. Evelyn Lizeth Cepeda Cahuatijo

C.C. 1804353397

AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**HOWARD FABIAN
CHAVEZ YEPEZ**

Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg.

C.C. 1709032906

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el trabajo de titulación sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.



Firmado electrónicamente por:
**EVELYN LIZETH
CEPEDA CAHUATIJO**

Ing. Evelyn Lizeth Cepeda Cahuatijo
C.C. 1804353397

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA	2
1.1. Título	2
1.2. Problema	2
1.3. Justificación.....	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes investigativos	9
2.2. Fundamentación teórica variable independiente	11
2.2.1. El liderazgo empresarial.....	11
2.3. Fundamentación teórica variable dependiente	19
2.3.1. Continuidad de las empresas familiares	19
2.3.2. Empresa familiar	20
2.3.3. Factores que influyen en la continuación empresarial	24
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	31
3.1. Enfoque de investigación	31
3.2. Tipo de investigación	31
3.3. Método de investigación	33
3.4. Operacionalización de variables:	34

3.5.	Población y muestra:	35
3.5.1.	Cálculo de la muestra	35
3.6.	Hipótesis.....	36
3.7.	Recolección de información:	37
3.8.	Procesamiento de la información, análisis estadístico y resultados:.....	37
CAPÍTULO IV RESULTADOS		39
4.1.	Resultados de la encuesta.....	39
4.2.	Comprobación de la hipótesis	55
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES		59
BIBLIOGRAFÍA		60
ANEXOS		72
Anexo 1. Árbol de problemas		72
Anexo 2. Datos poblacionales.....		73
Anexo 3. Formato encuesta.....		74
Anexo 4. Validación del instrumento.....		78
Anexo 5. Base de datos Cantón Cevallos.....		78
Anexo 6. Esquema guía.....		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tipo de empresas familiares	23
Tabla 2.Operacionalización de variables	34
Tabla 3. Población.....	35
Tabla 4. Edad	39
Tabla 5. Género.....	40
Tabla 6. Nivel educativo	41
Tabla 7. Posición en la empresa.....	42
Tabla 8. Pregunta 1	43
Tabla 9. Pregunta 2	44
Tabla 10. Pregunta 3	45
Tabla 11. Pregunta 4	46
Tabla 12. Pregunta 5	47
Tabla 13. Pregunta 6	48
Tabla 14. Pregunta 7	49
Tabla 15. Pregunta 8	50
Tabla 16. Pregunta 9	51
Tabla 17. Pregunta 10	52
Tabla 18. Pregunta 11	53
Tabla 19. Pregunta 12	54
Tabla 20. Prueba de <i>Kolmogorov-Smirnov</i> para una muestra.....	55
Tabla 21. Medidas simétricas.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estructura de la empresa familiar	22
Figura 2. Factores importantes en la continuidad de las empresas familiares.	25
Figura 3. Edad	39
Figura 4. Género.....	40
Figura 5. Nivel educativo.....	41
Figura 6. Cargo en la empresa.....	42
Figura 7. Pregunta 1	43
Figura 8. Pregunta 2	44
Figura 9. Pregunta 3	45
Figura 10. Pregunta 4	46
Figura 11. Pregunta 5	47
Figura 12. Pregunta 6	48
Figura 13. Pregunta 7	49
Figura 14. Pregunta 8	50
Figura 15. Pregunta 9	51
Figura 16. Pregunta 10	52
Figura 17. Pregunta 11	53
Figura 18. Pregunta 12	54

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme las herramientas y la fortaleza para poder seguir cumpliendo mis sueños en cada paso que doy junto a las personas que amo.

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, por darme la oportunidad de acceder a excelentes personas que han guiado más de una vez mi camino, tanto a nivel académico como el personal.

Ing. Howard Fabián Chávez Yépez, Mg. agradezco su apoyo, tiempo y guía en el desarrollo de esta investigación.

Evelyn

DEDICATORIA

Dedico este esfuerzo a *José, Ailyn y Jeremy* quienes han estado conmigo a lo largo de su ejecución con su paciencia, tiempo y amor.

A mis padres *José y Magdalena* que sin ellos no sería quien soy con su apoyo y respaldo incondicional.

A mis hermanos *Vicky y Pepe* que los amaré siempre.

Evelyn

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar la incidencia del liderazgo sobre la continuidad empresarial del sector automotriz del Cantón Cevallos debido a que, la industria automotriz es considerada como un eje vital de la economía global, la cual se encuentra en transformación y evolución constante. Por lo que, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo de investigación no experimental, descriptiva correlacional, retrospectiva, bibliográfica de campo, no propositiva y de carácter transversal, donde se empleó un instrumento pre validado con un coeficiente de 0,0707, aplicado a una muestra poblacional mediante una estimación del porcentual de empresas familiares, con muestreo de tipo aleatorio no probabilístico, donde, se encontró un coeficiente de correlación de 0.817 tanto para el intervalo por intervalo (R de Pearson) como para el ordinal por ordinal (Correlación de Spearman). Este valor señala una correlación positiva fuerte entre las variables evaluadas en el estudio. En conclusión, tanto el R de Pearson como la correlación de Spearman muestran una asociación robusta y altamente significativa entre las variables evaluadas, ya sea que se hayan medido a través de intervalos o de una escala ordinal. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se considera que el liderazgo empresarial incide en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

DESCRIPTORES: *CONTINUIDAD EMPRESARIAL, DESARROLLO DE LIDERAZGO, EMPRESA FAMILIAR, GOBERNANZA FAMILIAR, LIDERAZGO EMPRESARIAL, SECTOR AUTOMOTRIZ, SUCESIÓN EMPRESARIAL.*

ABSTRACT

This research was conducted with the objective of identifying the impact of leadership on the business continuity of the automotive sector in Cevallos Canton, since the automotive industry is considered a vital axis of the global economy, which is in constant transformation and evolution. Therefore, a quantitative approach methodology was applied, non-experimental, descriptive correlational, retrospective, bibliographic field research, non-propositional and of transversal character, where a prevalidated instrument was used with a coefficient of 0.0707, applied to a population sample through an estimation of the percentage of family businesses, with non-probabilistic random sampling, where a correlation coefficient of 0.817 was found, both for the interval by interval and for the interval by interval, where a correlation coefficient of 0.817 was found. 817 for both interval by interval (Pearson's R) and ordinal by ordinal (Spearman's correlation). This value indicates a strong positive correlation between the variables evaluated in the study. In conclusion, both Pearson's R and Spearman's correlation show a robust and highly significant association between the variables evaluated, whether they were measured through intervals or an ordinal scale. Therefore, the null hypothesis is rejected and it is considered that business leadership has an impact on the continuity of the family business in the automotive sector in Cevallos Canton.

KEYWORDS: *BUSINESS CONTINUITY, LEADERSHIP DEVELOPMENT, FAMILY BUSINESS, FAMILY GOVERNANCE, BUSINESS LEADERSHIP, AUTOMOTIVE SECTOR, BUSINESS SUCCESSION.*

INTRODUCCIÓN

Dentro de un entorno altamente competitivo, el éxito a largo plazo de las empresas familiares depende en gran medida de factores intrínsecos como el liderazgo, y esta realidad no es ajena en el Cantón Cevallos, donde los sectores productivos de esta zona han tenido que plantear estrategias diversificadas para lograr mantenerse en el tiempo y el calzado es una de las industrias que lo ha conseguido, sin embargo, sectores productivos como el automotriz está en auge y pese a que no es una industria reciente, su influencia es escasa, por lo que nuevos proyectos buscan impulsar su desarrollo y crecimiento.

Es así, que mediante el presente estudio se busca consolidar información pertinente sobre el liderazgo, un tema en auge que puede llegar a ser considerado como herramienta clave para la continuidad de la empresa familiar. Por lo que, en el capítulo I de la investigación se presenta el problema de estudio, donde se abarca la temática, objetivos y la justificación del estudio para establecer un punto de partida en la investigación.

En el Capítulo II se presenta el marco teórico, donde se describen los antecedentes investigativos relacionados con el tema planteado, seguido por la fundamentación teórica de la variable independiente y dependiente, donde se toma en consideración aportes significativos de la revisión de literatura para sustento del desarrollo de la investigación.

Por su parte, en el Capítulo III, se presenta la metodología aplicada en la investigación, donde se describe el enfoque, tipo, métodos aplicados, así como la operacionalización de las variables de estudio, la población y muestra de estudio. Al igual que la hipótesis planteada, la recolección de información y el procesamiento de la misma, tabulación y análisis para una correcta presentación de los resultados.

En el capítulo IV, se detallan los resultados obtenidos en la investigación y la respectiva comprobación de hipótesis, lo cual permite presentar las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Título

El liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

1.2. Problema

La industria automotriz es considerada como un eje vital de la economía global, la cual se encuentra en transformación y evolución constante, esta industria genera millones de empleos e impulsa el Producto Interno Bruto de varios países. Esta industria mueve una inversión significativa tanto en investigación y desarrollo de fabricación como de comercialización, asimismo, la industria automotriz opera en múltiples países, por lo que la adaptabilidad es fundamental en el sector, para hacerle frente a regulaciones, cultura, predilecciones de los clientes (Logistics World, 2023).

La industria automotriz es un sector clave a nivel global que abarca desde el diseño, la producción y comercialización de vehículos hasta el mantenimiento y reparación en talleres mecánicos (OIT, 2021). Su evolución histórica comenzó con la invención del automóvil y se transformó radicalmente con la introducción de la producción en masa por Henry Ford. Actualmente, la industria enfrenta grandes desafíos, como la transición hacia la electrificación, la digitalización y la implementación de tecnologías de conducción autónoma (Revista Primicias, 2022).

En Ecuador, la industria automotriz está clasificada en la sección G del CIIU 4 (INEC, 2012), que abarca el comercio al por mayor y menor, así como la reparación de vehículos automotores y motocicletas, esta clasificación es fundamental para comprender la estructura del sector automotriz en el país, ya que permite recopilar y analizar datos estadísticos que reflejan el desempeño del mercado, las ventas, los tributos generados, y el empleo que genera el sector (Padilla et al., 2020). Los talleres mecánicos desempeñan un papel esencial en este ecosistema al garantizar el correcto funcionamiento y la durabilidad de los vehículos, adaptándose continuamente a los avances tecnológicos y a la necesidad de conocimientos especializados en nuevas áreas

como la reparación de vehículos eléctricos y el mantenimiento de sistemas inteligentes (Súarez, 2024).

En relación con lo expuesto, la fabricación de vehículos, incluidos automóviles y vehículos comerciales en el 2022 llegó a los 85 millones de unidades, lo que indica un incremento del 6% con relación al año anterior (Mena, 2023). Solo en México el sector automotriz generó una producción del 14.23% anual recuperando sus niveles prepandemia, al igual que sus ventas internas en un 24.36% según la Asociación Mexicana de la Industria Automotriz (AMIA, 2024), lo que señala el alza que mantiene la industria.

La industria automotriz ecuatoriana según la Asociación Ecuatoriana de Empresas Automotrices (AEADE, 2024), alcanzaron ventas de vehículos livianos de 28,141 unidades en los meses de enero y marzo del 2024, lo que demuestra que este segmento, que incluye principalmente automóviles y vehículos deportivos utilitarios, es muy popular entre los consumidores ecuatorianos. La alta cifra de ventas en este segmento resalta su predominancia en el mercado automotriz local y puede estar relacionada con factores como la accesibilidad, el precio, y la adaptabilidad de estos vehículos a las necesidades de transporte personales y familiares.

De igual forma, la misma fuente menciona que se vendieron 3,669 vehículos comerciales. Pese a que este número es menor en comparación con las ventas de vehículos livianos, sigue siendo relevante, ya que estos vehículos son cruciales para actividades comerciales y logísticas. La demanda en este segmento refleja la importancia de los vehículos comerciales para sectores como el transporte de bienes y servicios, la construcción y la agricultura. La venta de estos vehículos puede estar influenciada por el crecimiento económico y la expansión de actividades comerciales en el país (AEADE, 2024).

A medida que la industria automotriz evoluciona hacia un futuro más sostenible y digitalizado, tanto los fabricantes de automóviles como los talleres mecánicos deben afrontar retos importantes, incluyendo la adaptación a nuevas regulaciones ambientales y la capacitación continua de su personal técnico. La innovación y la especialización en tecnología avanzada se vuelven indispensables para mantenerse competitivos en un mercado en constante cambio (Aragón y otros, 2024). La capacidad

de adaptarse y evolucionar en respuesta a las demandas del mercado y los avances tecnológicos será crucial para asegurar el éxito y la relevancia de la industria automotriz en las próximas décadas.

Es así como, en este enfoque dinámico del entorno empresarial del siglo XXI, el liderazgo es la piedra angular del éxito y la sostenibilidad organizacional, donde este liderazgo está influenciado por diferentes factores interrelacionados, incluida la globalización, los avances tecnológicos, las crecientes demandas de sostenibilidad y la necesidad de adaptabilidad y resiliencia (Fernández, 2023). Por lo que, las empresas a escala mundial deben enfrentar el desafío de gestionar operaciones y equipos en entornos multiculturales y mercados diversos, lo que requiere que los líderes empresariales tengan una perspectiva global y habilidades únicas.

Por su parte, la globalización ha ampliado el alcance de las actividades empresariales y ha hecho que, el liderazgo se convierta en un elemento que se debe gestionar de forma idónea dentro de las empresas, independientemente del sector, tamaño y tipo de empresa (De Vicuña, 2017). En este contexto, los avances en tecnología están redefiniendo el liderazgo, exigiendo que los líderes sean expertos en tecnología y estén dispuestos a adoptar nuevas herramientas y plataformas.

Asimismo, la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa (RSE) se han convertido en elementos esenciales del liderazgo empresarial moderno, donde, los consumidores y la comunidad global exigen que las empresas operen de manera ética y sostenible, por lo que, los líderes deben equilibrar el crecimiento económico con el bienestar social y ambiental mediante la promoción de prácticas comerciales responsables y esto a su vez incluye tomar decisiones que tengan en cuenta los impactos a largo plazo en el medio ambiente y la sociedad, para garantizar que las actividades empresariales contribuyan positivamente al desarrollo sostenible (Uribe et al., 2018).

En un mundo caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante, la adaptabilidad y la resiliencia son esenciales al hablar de liderazgo empresarial. Las empresas enfrentan desafíos como fluctuaciones económicas, crisis globales y cambios rápidos en el mercado (OIT O. I., 2021), por lo que, los líderes deben mantener la estabilidad organizacional y la dirección estratégica, donde esta capacidad

de gestionar la incertidumbre y convertir los desafíos en oportunidades es fundamental para la supervivencia y el éxito a largo plazo.

Al presente, autores como Cordobés et al. (2019) menciona que el liderazgo empresarial ha evolucionado hacia un modelo más colaborativo y menos jerárquico, donde se promueve el liderazgo distributivo, la toma de decisiones se comparten entre diferentes niveles de la organización. Este enfoque aumenta el compromiso y la creatividad de los empleados y hace que las empresas sean más ágiles y adaptables.

En Ecuador, el liderazgo empresarial ha jugado un papel importante en la configuración del panorama económico y social del país (Sumba et al., 2022), donde los empresarios han sido la fuerza impulsora del desarrollo económico, la innovación, creando empleos y contribuyendo significativamente al producto interno bruto (PIB) (Peña, 2018).

Es así como, el liderazgo empresarial en el país se caracteriza por la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno, enfrentar desafíos como las fluctuaciones económicas y las fluctuaciones del mercado, y buscar constantemente nuevas oportunidades de crecimiento, donde el liderazgo se centran no sólo en el éxito financiero sino también en la responsabilidad social corporativa, promoviendo prácticas sostenibles y apoyando iniciativas comunitarias en un país diverso y natural (Ramos, 2019).

El cantón Cevallos, es conocido por su gente pujante que día a día mediante su esfuerzo y la energía que vuelca en sus labores diarias permiten crear un ambiente próspero donde, diversos sectores productivos tales como el calzado, agrícola, gastronómico, automotriz se han vuelto atractivos para los consumidores (Gad Municipal Cevallos, 2023). En este entorno productivo, se alberga varias empresas familiares que se han llegado a convertir en pilares de la economía local.

Es importante mencionar que muchas de estas, pertenecen a pequeños emprendedores y microempresarios que han transmitido de generación en generación sus saberes, para mantener sus familias y no migrar de su tierra, que con su agradable clima y gente amable enfrentan los desafíos de la globalización.

En este sentido, la gestión del liderazgo empresarial y la continuidad del negocio son dos variables claves dentro del contexto de las empresas familiares, puesto que, las transiciones de liderazgo son procesos importantes que, si no se gestionan adecuadamente, pueden poner en riesgo la estabilidad y el futuro de las organizaciones.

Uno de los principales problemas a los que se enfrentan estas empresas es la inadecuada gestión del liderazgo empresarial, debido a la nula planificación de la sucesión que corresponde a una de las causas más importantes. Asimismo, muchas familias no cuentan con un plan formal para las transiciones de liderazgo, lo que deja a la empresa vulnerable a la ausencia o jubilación del líder actual. Esta situación se complica aún más por la reticencia de las nuevas generaciones a involucrarse en empresas familiares, lo que dificulta el desarrollo de sucesores adecuados.

Además, el débil desarrollo del liderazgo empresarial también contribuye significativamente a una inadecuada gestión, donde la educación y la formación en habilidades de liderazgo no es practicada y la experiencia limitada de los miembros de la familia en la gestión de una empresa restringen su capacidad para gestionarla de forma eficaz. Esta falta de desarrollo del liderazgo conduce a una toma de decisiones ineficiente y a una falta de visión estratégica, que es un factor clave para mantener la competitividad en todo tipo de sector especialmente en la industria automotriz.

El conflicto familiar también juega un papel importante en las cuestiones de gestión del liderazgo. Las rivalidades y desacuerdos entre los miembros de la familia crean tensión y afectan la toma de decisiones y la armonía organizacional, una mala comunicación y la falta de un acuerdo claro sobre la dirección empresarial pueden exacerbar estos conflictos, creando un entorno de incertidumbre y desconfianza que puede desestabilizar a las empresas.

La estructura organizativa inadecuada también es la causa fundamental del problema. En muchas empresas familiares, las funciones y responsabilidades no están claramente definidas, lo que genera confusión y duplicación de esfuerzos. Además, la falta de mecanismos de gobernanza familiar impide una toma de decisiones y una resolución de disputas eficientes, lo que afecta las operaciones y la cohesión empresarial.

Los efectos de un liderazgo inadecuado son enormes y de amplio alcance, donde la disminución de la competitividad es una de las más notables, ya que una gestión ineficiente reduce la capacidad de innovar y adaptarse a las necesidades del mercado automotriz. Además, un resultado directo de la falta de una dirección clara y un entorno incierto es la desmotivación del personal y la disminución de la productividad.

Donde a su vez, dentro de la empresa, los conflictos pueden provocar la ruptura de la familia, rompimiento de relaciones interpersonales y la separación de la propiedad empresarial y los derechos, lo que socava la continuidad y estabilidad de la empresa.

1.3. Justificación

La investigación se justifica en la perspectiva social debido a que el liderazgo en la continuidad de los negocios es fundamental, para el bienestar de la comunidad y los emprendedores que buscan mantener en el tiempo su idea de negocio. La industria automotriz no solo proporciona empleo directo a una parte importante de la población, sino que también genera empleo indirecto en áreas relacionadas como el suministro de repuestos, los servicios de reparación y mantenimiento, así como lo relacionado a la logística. La estabilidad y crecimiento de esta industria en el Cantón Cevallos tiene un efecto multiplicador en la economía local, mejora la calidad de vida de las familias y propicia un entorno para el desarrollo local.

Por otro lado, Cevallos tiene una ubicación estratégica que puede aprovecharse para mejorar la situación del sector automotriz dentro del Cantón, por lo que el presente estudio se justifica frente al entorno comercial debido a que se busca presentar un análisis desde la aplicación del liderazgo para identificar oportunidades de mercado, como medio de adaptación estratégico a las tendencias globales y locales para fortalecer las relaciones con proveedores y clientes. En este contexto, la continuidad y expansión de las empresas de la industria automotriz en el cantón no sólo asegurará la supervivencia comercial de estas, sino que también posicionará a Cevallos como un polo importante de la industria automotriz de la provincia, como lo es hoy por hoy con el calzado, atrayendo inversiones y promoviendo el desarrollo económico regional.

A nivel empresarial, el liderazgo del Cantón Cevallos en la continuidad de la industria automotriz es fundamental para asegurar la sostenibilidad y el crecimiento de las

empresas locales en el largo plazo, por lo que el presente estudio se justifica en su desarrollo, debido a que, el liderazgo puede fomentar la innovación y mejorar la eficiencia operativa dentro de la industria. Asimismo, la introducción de nuevas tecnologías y técnicas de gestión avanzadas puede reducir costes, aumentar la productividad y mejorar la competitividad. Además, el liderazgo empresarial debe centrarse en desarrollar y formar recursos humanos para garantizar que los empleados estén preparados para los desafíos futuros y puedan contribuir eficazmente al éxito de la empresa. Al crear un ambiente de negocios fuerte y dinámico en Cevallos, se puede atraer nuevos empresarios e inversionistas y promover aún más el crecimiento económico y la diversificación industrial en el cantón.

Es así como, se puede mencionar que, el liderazgo empresarial en la continuidad de una empresa familiar en el sector automotriz es fundamental para garantizar el éxito y la sostenibilidad a lo largo de las generaciones y generar un documento con información pertinente que evidencie teórica y estadísticamente esta posición es fundamental para el impulso de la economía local y la competitividad empresarial en diferentes sectores productivos.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Identificar la incidencia del liderazgo sobre la continuidad empresarial del sector automotriz del Cantón Cevallos.

1.4.2. Objetivos específicos

- Fundamentar teórica y metodológicamente las variables de estudio el liderazgo y la continuidad empresarial.
- Analizar los factores clave del liderazgo que influyen en la continuidad de las empresas familiares en el sector automotriz a través de una investigación de campo.
- Diagnosticar como el liderazgo empresarial influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

Entre los antecedentes del tema a estudiar: “El liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos”, se puede presentar los aportes de:

Mavárez et al. (2019) en la investigación de tema: “Sistema familiar y continuidad de las empresas familiares”, cuyo principal objetivo fue analizar elementos del sistema familiar que pueden afectar la continuidad de las empresas familiares. El estudio es de tipo documental-descriptivo, donde se encontró que, las empresas familiares, aunque comparten muchas características con otras organizaciones no familiares, presentan diferencias debido a la naturaleza particular del sistema familiar en la propiedad y el control de la empresa. Los resultados indican que los elementos del sistema familiar que favorecen la continuidad de la empresa familiar están principalmente relacionados con el componente humano, que requiere habilidades en liderazgo familiar, cultura y gestión de las relaciones entre la empresa y la familia, más que con aspectos empresariales y racionales. Se concluye que el desafío del sistema familiar para asegurar la continuidad de estas empresas está relacionado con la necesidad de establecer estructuras formales de poder compartido, superar modelos tradicionales de sucesión y liderazgo vinculados a mejorar tanto los procesos de comunicación como la gestión de conflictos.

Hurtado (2017) en su investigación de tema: “El liderazgo empresarial y su impacto en la continuidad de la empresa familiar en el sector de curtiembre de la ciudad de Ambato”, donde el objetivo principal de este estudio fue conocer cómo el liderazgo empresarial influye en la continuidad de las empresas familiares del sector de curtiembre en la ciudad de Ambato, y se aplicó una metodología de tipo cualitativo y cuantitativo donde se recopiló información de propietarios de empresas familiares. Los datos se trazaron, agregaron, analizaron e interpretaron cuidadosamente para revelar cómo el liderazgo empresarial influye en la continuidad de la empresa familiar. Donde se concluye en que los fundadores, es decir los líderes de las empresas familiares, no consideran la importancia de planificar para la continuidad de la empresa familiar, lo

que indica que no cambian de mentalidad y no aceptan cambios oportunos dentro de la empresa, y no permiten a la empresa familiar crecer y encontrar nuevas oportunidades en el mercado.

Nava et al. (2020) en su investigación de tema “Liderazgo en Empresas Familiares”, cuyo principal propósito fue analizar temáticas claves relacionadas al liderazgo dentro de las organizaciones de tipo familiar, es ahí donde se hace hincapié de que, durante la última década del siglo XX, las empresas familiares sufrieron continuos y progresivos cambios, y su impacto en los aspectos económicos, sociales y culturales fue significativo. Su participación y contribución a la economía es cada vez más complicada y difícil de entender debido a sus controles internos. Sin embargo, las costumbres y prácticas que han cultivado han perdurado durante generaciones y continúan teniendo un impacto constante en las economías locales y nacionales. Por ello, es de suma importancia estudiar las empresas familiares para fortalecerlas y mantenerlas activas en la economía, y este documento brinda aportes claves que permiten fundamentar variables dentro de la presente investigación.

Aranda et al. (2022) en su investigación “Continuidad de la empresa familiar a partir de la profesionalización, la institucionalización y la sucesión. Estudio de caso”, menciona que, este estudio contribuye al campo de la continuidad de las empresas familiares al proporcionar evidencia concreta de cómo interactúan los procesos de sucesión, especialización e institucionalización empresarial. Utilizando una metodología cualitativa descriptiva, se enfoca en un estudio de caso de una pequeña empresa familiar que brinda servicios técnicos en la Ciudad de México. El proceso de sucesión en esta empresa sigue la lógica del sistema familiar, donde se espera que los fundadores asesoren a sus sucesores y promuevan la especialización y la institucionalización, mejorando así la eficiencia gerencial y el desempeño financiero. Si bien la empresa tiene 15 años en el mercado, carece de una estructura organizacional estructurada que le permita ser más eficiente y mejorar su desempeño financiero. La institucionalización se ha propuesto como una solución para establecer los elementos estructurales necesarios para respaldar los modelos de negocio y fomentar decisiones de gestión proactivas, especialmente en entornos económicos desafiantes como la pandemia de COVID-19. Este estudio revela los factores de transferencia intergeneracional en las empresas familiares y enfatiza la importancia de formalizar

protocolos familiares para brindar certeza de control y propiedad. Al reconocer que pueden surgir conflictos entre fundadores y sucesores durante el proceso de institucionalización, señalan la solidaridad familiar como una fortaleza en tiempos de crisis. En última instancia, enfatizan que el éxito del proceso de planificación de la sucesión depende de si los sucesores desarrollan habilidades profesionales y se institucionalizan en la organización.

Flores y Beltrón (2022) en su estudio “El liderazgo empresarial para desarrollar las relaciones interpersonales de los empleados de CNEL en Manabí”, menciona que El liderazgo tiene un impacto significativo en las relaciones entre los empleados de una empresa y es fundamental para el desarrollo tanto individual como colectivo en el entorno empresarial. Este estudio se centró en analizar cómo el liderazgo empresarial influye en las relaciones interpersonales de los empleados de la división Manabí de CNEL en Ecuador. Utilizando una metodología cuantitativa con un diseño no experimental, se realizó una encuesta escala Likert a todos los colaboradores de la división. Los resultados revelaron problemas con la cultura del lugar de trabajo, particularmente una falta de comunicación abierta entre el personal y los líderes. Para concluir, se destacó la importancia del liderazgo empresarial en el éxito de una empresa. También se enfatizó que las buenas relaciones interpersonales entre los empleados son la clave para lograr los objetivos comerciales.

2.2. Fundamentación teórica variable independiente

2.2.1. El liderazgo empresarial

2.2.1.1.El liderazgo

El éxito y la continuidad de una empresa familiar está determinado en gran medida por la influencia de sus líderes. Estos líderes deben equilibrar los intereses de la dirección y los propietarios de la empresa, resolver conflictos de intereses y aclarar el papel de la familia en la empresa y su misión. Por tanto, uno de los recursos más valiosos para una empresa es la congruencia y sinergia entre las responsabilidades de propiedad y gestión de la empresa. Esto les permite beneficiarse de mecanismos de seguimiento eficaces y de una mentalidad basada en la familia y orientada al crecimiento. Los fundadores suelen tener personalidades fuertes y pioneras, con ideas originales y un

estilo directo, lo que refleja el deseo de continuar el negocio familiar y transmitirlo a la siguiente generación (Mavárez et al., 2019).

El relevo generacional en una empresa familiar es un proceso complejo que implica un cambio de liderazgo y presenta retos y retos emocionales tanto para el personal como para las familias. La sucesión a menudo implica un verdadero cambio, donde una nueva generación debe reestructurar la organización de acuerdo con sus propios principios rectores y nuevas ideas sobre cómo operar. Durante este período de transición, está en juego la continuidad de la empresa familiar (Beltrán, 2020).

En este sentido, a medida que las empresas familiares avanzan hacia la colaboración entre hijos y primos, el liderazgo tiende a evolucionar hacia un enfoque de equipo. Esto es beneficioso para la continuidad del negocio, ya que una de las principales causas de muerte en las empresas familiares es el relevo generacional.

2.2.1.2. Tipos de liderazgo

En el mundo empresarial moderno, el liderazgo desempeña un papel fundamental en el éxito y la eficacia de una organización. A lo largo de la historia han surgido una variedad de enfoques y estilos de liderazgo, cada uno con sus propias características y aplicaciones (Navia et al., 2019). A continuación, se explora tres tipos de liderazgo destacados: liderazgo transformacional, liderazgo situacional y liderazgo de negociación, donde se examina su impacto en las organizaciones y su relevancia en el entorno empresarial actual.

- **Transformador**

El liderazgo transformacional es un enfoque que se enfoca en inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar niveles más altos de desempeño y desarrollo personal. Los líderes transformacionales tienen una visión clara y una excelente capacidad para comunicarla de manera efectiva a sus equipos (Ormaza et al., 2023). Al fomentar la innovación, el cambio positivo y el crecimiento individual y organizacional, estos líderes pueden transformar fundamentalmente la cultura y el desempeño de la empresa. Su influencia trasciende los límites de la organización e inspira a los seguidores a

alcanzar su máximo potencial y contribuir significativamente al éxito del grupo (Franco et al., 2023).

- **Situacional**

El liderazgo situacional, por su parte, se adapta a cada situación y necesidades. Los líderes situacionales evalúan las habilidades y los niveles de desarrollo de sus seguidores para determinar el estilo de liderazgo más apropiado (Carangui, 2017). Este enfoque proporciona flexibilidad y capacidad de respuesta, lo que permite a los líderes ajustar sus acciones en respuesta a las demandas ambientales cambiantes. Al emplear una variedad de estilos de liderazgo, que incluyen dirigir, apoyar, delegar y participar activamente, los líderes receptivos pueden maximizar la efectividad de sus equipos y superar los desafíos con éxito (Ñaña Soldevilla, 2017).

- **Negociador**

El liderazgo en negociación se centra en la capacidad de un líder para negociar acuerdos y resolver conflictos de manera efectiva (Contreras et al., 2016). Los líderes negociadores tienen la habilidad de identificar intereses comunes, generar opciones creativas y alcanzar soluciones que beneficien a todos los involucrados. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y globalizado, las habilidades de negociación son esenciales para alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos y construir relaciones sólidas con clientes, proveedores y otras partes interesadas (Ramos et al., 2020).

En otras palabras, el liderazgo transformacional, el liderazgo situacional y el liderazgo de negociación representan enfoques diferentes pero complementarios que pueden tener un impacto significativo en el éxito y la eficacia organizacional. Al comprender y aplicar estratégicamente estos enfoques de liderazgo, los líderes pueden inspirar a sus equipos, adaptarse a las demandas de su entorno y resolver conflictos de manera efectiva.

2.2.1.3. Estilos de liderazgo

El liderazgo es fundamental para el funcionamiento de cualquier organización y el estilo de liderazgo que una empresa adopte juega un papel importante en la gestión del equipo y el logro de los objetivos (Jiménez & Villanueva, 2018). En este marco han

surgido una variedad de estilos, cada uno con sus propias características que influyen en el ambiente de trabajo y los resultados alcanzados. A continuación, se presentan cinco estilos de liderazgo destacados, como el autocrático, democrático o participativo, discrecional, transformacional y transaccional:

- **Autocrático**

El liderazgo autocrático es cuando un líder toma decisiones unilateralmente sin consultar a los miembros del equipo. En este estilo, la autoridad y el control están muy concentrados en manos del líder, quien dicta las pautas a seguir. Este enfoque es útil en situaciones de crisis y cuando se requiere una toma de decisiones rápida y unificada. Sin embargo, puede resultar desmotivador para los empleados que no se sienten incluidos en el proceso de toma de decisiones, lo que los lleva a abandonar la empresa (Robles, 2020).

- **Democrático o participativo**

El liderazgo democrático y el liderazgo participativo fomentan la participación activa de los miembros del equipo en la toma de decisiones. Los líderes consultan a sus subordinados, respetan sus opiniones y las toman en consideración antes de tomar decisiones. Este estilo de liderazgo promueve la cooperación, el compromiso y el sentido de pertenencia dentro del equipo. Los empleados se sienten valorados y tienen la oportunidad de aportar ideas y soluciones, lo que aumenta su motivación y sentido de responsabilidad (Mejía, 2018).

- **Discrecional o laissez-faire**

El liderazgo discrecional, también conocido como laissez-faire, se caracteriza por una delegación total de responsabilidad y una mínima interferencia por parte del líder. Este estilo brinda a los miembros del equipo total libertad para tomar decisiones y gestionar sus propias tareas. Si bien este enfoque puede fomentar la independencia y la creatividad, también puede generar confusión y falta de dirección si no se establecen límites claros (Vigo, 2017).

- **Transformacional**

El liderazgo transformacional se centra en inspirar y motivar a los seguidores para que alcancen mayores niveles de desempeño y desarrollo personal. Los líderes transformacionales tienen una visión clara y la capacidad de comunicarla de manera efectiva, impulsando cambios positivos y fomentando el crecimiento tanto personal como organizacional. Este estilo de liderazgo crea un fuerte sentido de propósito y compromiso entre los empleados, lo que les permite superar sus límites y alcanzar metas ambiciosas (Ormaza et al., 2023).

- **Transaccional**

El liderazgo transaccional se basa en el intercambio de recompensas y castigos por cumplir o no cumplir objetivos y expectativas. Los líderes transaccionales establecen sistemas claros de recompensas y resultados e incentivan el desempeño a través de incentivos tangibles. Si bien este enfoque puede producir resultados inmediatos y ajustarse a objetivos específicos, puede fomentar la creatividad y la innovación a largo plazo, ya que los empleados pueden estar motivados principalmente por recompensas extrínsecas (Ruiz, 2023).

En este contexto, se puede mencionar que, cada estilo de liderazgo tiene sus fortalezas y desafíos, y su efectividad depende en gran medida de la situación y el contexto específicos de una organización. Comprender los diferentes estilos de liderazgo y sus implicaciones permite a los líderes adaptar su enfoque de acuerdo con las necesidades de su equipo y los objetivos de la organización, ayudándolos a maximizar el potencial de su equipo y contribuir al éxito de la organización.

2.2.1.4.Habilidades del liderazgo

En el ámbito del liderazgo, las habilidades son un factor determinante en el éxito de un líder y en la eficacia del equipo. Entre ellas, las habilidades de liderazgo se dividen a grandes rasgos en tres tipos: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas (Arroyo, 2023). A continuación, se menciona la importancia de cada una de estas habilidades en el desarrollo de líderes eficaces.

- **Conceptual**

Las habilidades conceptuales se refieren a la capacidad de un líder para comprender y analizar situaciones complejas, identificar patrones y tendencias y desarrollar estrategias y visiones a largo plazo. Estas habilidades incluyen una comprensión profunda del entorno empresarial, incluidos los factores económicos, políticos y sociales, y la capacidad de anticipar y adaptarse al cambio (Goleman et al., 2016). Los líderes con sólidas habilidades conceptuales pueden proporcionar una dirección clara y coordinar los esfuerzos del equipo hacia objetivos organizacionales significativos.

- **Técnica**

Las habilidades técnicas, por otro lado, se refieren a conocimientos y habilidades en un campo específico de especialización relacionado con el trabajo o la industria de un líder. Estas habilidades incluyen conocimientos técnicos, habilidades de análisis de datos, habilidades informáticas, habilidades financieras, etc. (Araya & Garita, 2019). Los líderes con sólidas habilidades técnicas pueden resolver problemas complejos, tomar decisiones informadas y liderar equipos con autoridad y confianza en su campo.

- **Humana**

Las habilidades interpersonales, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades blandas, son esenciales para que los líderes tengan éxito mientras interactúan con sus equipos y otras partes interesadas. Estas habilidades incluyen la capacidad de comunicarse de manera efectiva, escuchar activamente, empatizar con los demás, resolver conflictos y motivar a los empleados (González, 2023). Los líderes con fuertes habilidades interpersonales son capaces de construir relaciones sólidas, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y mantener una alta moral dentro de sus equipos.

Es importante destacar que, ningún líder tiene todas estas habilidades por igual y desarrollar cada una de ellas requiere tiempo y esfuerzo. Sin embargo, una combinación equilibrada de habilidades conceptuales, técnicas e interpersonales es esencial para tener éxito como líder en un entorno empresarial dinámico y competitivo. Los líderes con estas habilidades tienen la capacidad de inspirar a otros, producir resultados sobresalientes y contribuir al crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo de sus organizaciones.

2.2.1.5. Poder del liderazgo

El poder es una fuerza fundamental en el liderazgo, y comprender sus diversas formas es esencial para comprender cómo los líderes influyen en los equipos y las organizaciones (Hiriyappa, 2018). A continuación, se enuncia los tres tipos principales de poder en el liderazgo: poder personal, poder legítimo y poder profesional, y analiza su impacto y relevancia en el entorno empresarial.

- **Personal**

El poder personal se basa en las características personales de un líder, como el carisma, las habilidades de comunicación, la personalidad y la capacidad de inspirar y motivar a otros. Este tipo de poder proviene de la confianza y el respeto que los seguidores brindan a los líderes por sus cualidades personales (Geraldo et al., 2020). Los líderes con un fuerte poder personal tienen la capacidad de influir en los demás y crear lealtad y compromiso dentro de sus equipos.

- **Legítimo**

El poder legítimo, por otra parte, se basa en la posición formal del líder dentro de la organización y la autoridad para tomar decisiones y asignar recursos. Este tipo de poder se deriva del título, cargo y posición del líder dentro de la jerarquía organizacional. El poder legítimo es inherente a la posición de un líder, pero su eficacia depende en gran medida de la percepción de los seguidores de que las decisiones y acciones del líder son justas y legítimas (Zapata et al., 2016).

- **Experto o profesional**

El poder experto se basa en el conocimiento, la experiencia y la capacidad técnica del líder en su área de especialización. Este tipo de poder proviene de la experiencia de un líder, sus habilidades para resolver problemas, su toma de decisiones informada y su capacidad para liderar y dirigir equipos. Los líderes con un gran poder experto son respetados y admirados por su capacidad para tomar decisiones acertadas en su área de especialización y liderar con autoridad y confianza (Majluf, 2019).

En conclusión, el poder en el liderazgo se presenta de muchas formas, cada una con sus propias características que influyen en el ambiente de trabajo y los resultados alcanzados. El poder personal, el poder legítimo y el poder profesional son importantes para el éxito de un líder, pero al combinar hábilmente estos poderes de manera equilibrada, los líderes pueden influir eficazmente en sus equipos y organizaciones, donde pueden inspirar a otros, producir resultados sobresalientes y contribuir a largo plazo.

2.2.1.6.El liderazgo y la industria automotriz

Históricamente, la industria automotriz ha sido un sector importante de la economía global, caracterizado por una intensa competencia, rápidos avances tecnológicos y una creciente preocupación por la sostenibilidad. En un sector competitivo y dinámico como la industria automotriz, el liderazgo juega un papel vital en la dirección estratégica de una empresa y el logro de sus objetivos a corto y largo plazo (Rios et al., 2023). Los líderes de la industria automotriz necesitan la capacidad de anticipar y adaptarse a los cambios del mercado, innovar constantemente productos y procesos que a su vez permiten gestionar eficazmente la complejidad de las cadenas de suministro y las relaciones con las partes interesadas (Rodríguez, 2022).

La innovación por su parte es un aspecto fundamental del liderazgo en la industria automotriz, esto se debe a que las empresas buscan constantemente mejorar la eficiencia, seguridad y sostenibilidad de sus procesos. Los líderes de esta industria deben fomentar una cultura de innovación dentro de sus organizaciones impulsando la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías y herramientas de gestión que permitan una adecuada gestión de procesos, optimizando tiempos y recursos (Torres et al., 2024).

Además de la innovación tecnológica, los líderes de la industria automotriz también deben abordar desafíos relacionados con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa y promover la capacitación continua del personal en nuevas técnicas y procedimientos, así como en el uso de equipos y materiales de vanguardia. Asimismo, los líderes deben establecer el camino hacia prácticas comerciales más sostenibles, promoviendo la eficiencia energética y adoptando prácticas de fabricación éticas y responsables (Olivares, 2023).

En conclusión, el liderazgo en la industria automotriz es esencial para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de una organización en un entorno empresarial cada vez más competitivo y variable, donde los líderes de esta industria deben ser visionarios, innovadores y comprometidos con la sostenibilidad para llevar a sus organizaciones a un futuro de éxito y prosperidad en un mundo en constante cambio.

2.3. Fundamentación teórica variable dependiente

2.3.1. Continuidad de las empresas familiares

2.3.1.1.Continuidad empresarial

La continuidad empresarial es un término que se utiliza para referirse a la sucesión que las empresas experimentarán en el futuro. Este concepto se aplica a los negocios familiares que logran obtener éxito y generar la estabilidad necesaria para su prolongación a lo largo del tiempo (Panchi, 2021). La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS, 2020) señala que la continuidad empresarial también se la conoce como la continuidad del ente contable, lo que implica que una empresa está operativa. Esto se determina mediante técnicas contables reconocidas y aprobadas. Si la empresa está en proceso de liquidación, no se considerará como una empresa en funcionamiento.

La continuidad de la empresa familiar es un proceso que comienza desde su creación, depende del compromiso de la familia y de la educación o capacitación de sus miembros en las actividades del negocio y en la toma de decisiones (Ginebra, 2005). Es fundamental enfocarse en factores generales y comunes presentes en todas las empresas familiares, que, si se gestionan adecuadamente, pueden contribuir al éxito y la longevidad de muchas de estas empresas. Entre estos factores se incluyen el liderazgo, la cultura y las relaciones entre la empresa y la familia (Mavárez et al., 2019).

2.3.2. Empresa familiar

Uno de los principales desafíos en la investigación sobre empresas familiares es la falta de una definición ampliamente aceptada. Investigadores, directivos, consultores, académicos, comunicadores y periodistas suelen incluir un sinnúmero de variables y dimensiones para definir las empresas familiares, lo que muchas veces lleva a confusión con las pequeñas empresas. Si bien es cierto que las microempresas y las pequeñas empresas son las más comunes de este tipo de organizaciones, también existen grandes corporaciones y negocios globales familiares. A pesar de los esfuerzos de investigadores e instituciones especializadas en empresas familiares por recopilar definiciones y proponer una definición única, aún no se ha llegado a un consenso definitivo (Mavárez et al., 2019).

Por su parte, las empresas familiares ocupan un lugar importante en los negocios de todo el mundo. Arraigadas en la historia y los valores familiares, estas organizaciones enfrentan desafíos únicos y complejos mientras luchan por la continuidad y el éxito a largo plazo (Paladino et al., 2020). Para ello, en esta investigación, se plantea a una empresa familiar como aquella en la que la dirección y la propiedad están en manos de uno o más miembros de la familia. A menudo se caracterizan por una gestión cercana y fuertes vínculos con los valores y la historia familiares y su longevidad y capacidad de adaptación a largo plazo son características que la distinguen de otras formas de organización empresarial.

2.3.2.1.Importancia de las empresas familiares

Las empresas familiares son una forma de negocio con mayor prevalencia en el mundo y esta conforma la base económica de numerosos países a escala mundial, tanto en países avanzados como emergentes. En países como Estados Unidos y Europa el 70 a 80% de empresas son consideradas como familiares (Mera & Bermeo, 2017).

En Ecuador, el 77% de las grandes empresas son familiares, y esta cifra asciende al 95% en el caso de las pequeñas y medianas empresas, generando el 51% del PIB del país, según Vásquez citado en (Mera & Bermeo, 2017). No obstante, aunque las empresas familiares tienen un aporte significativo, el índice de éxito en la sucesión a la segunda y tercera generación es cada vez más bajo, lo que subraya la dificultad que enfrentan las empresas familiares para superar la transición generacional (Ortiz et al., 2019).

2.3.2.2.Estructura de la empresa familiar

Acorde a Quejada y Ávila (2016) existen tres ejes o sistemas independientes y superpuestos en las empresas familiares: propiedad, familia y gestión. Los miembros de la familia, en determinado momento, toman posesión y control del negocio, ejerciendo el poder de mando sobre la administración y dirección de la empresa, ya sea de manera directa, indirecta o colectiva.

La superposición de estos sistemas familiar, empresarial y de gestión está bien representada por el modelo conocido como los 3 círculos desarrollado en Harvard por

los profesores *Kelin E. Gersick, John Davis, Marion McCollom y Ivan Lansberg* (Luzuriaga, 2022). Este modelo identifica varias posiciones acordes a la siguiente figura:

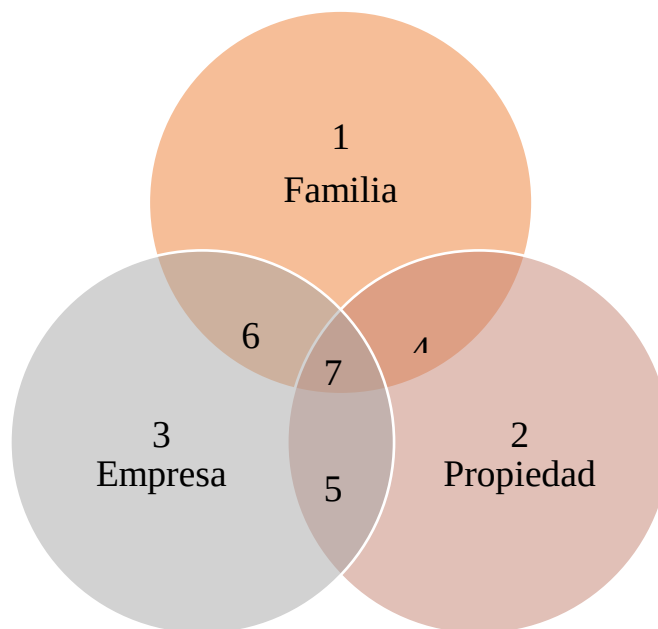


Figura 1. Estructura de la empresa familiar

Nota. Elaboración propia a partir de (Luzuriaga, 2022).

1. Miembro de la familia controladora sin participación accionaria ni cargo directivo.
2. Persona ajena a la familia controladora con participación accionaria, pero sin cargo directivo.
3. Persona ajena a la familia controladora sin participación accionaria, con cargo directivo.
4. Integrante de la familia controladora con participación accionaria, sin cargo directivo.
5. Persona ajena a la familia con participación accionaria y cargo directivo.
6. Miembro de la familia controladora sin participación accionaria, con cargo gerencial.
7. Miembro de la familia controladora con participación accionaria y cargo directivo.

Este tipo de empresa se forma en el núcleo familiar con el objetivo principal de satisfacer las necesidades y deseos de su fundador. A medida que se desarrolla, requiere nuevos controles y procesos de gestión para asegurar su continuidad. Las empresas familiares, al igual que otras formas de negocios, necesitan estrategias competitivas a corto y largo plazo para mantenerse en el mercado (Luzuriaga, 2022).

Dentro de esta estructura de empresa familiar, es importante comprender que se sustenta en relación con la Teoría de los sistemas planteada por el biólogo alemán Ludwing Von Bertalanffy aproximadamente entre los años 1940 y 1980 quien presenta a esta teoría desde una perspectiva interdisciplinaria que trata de comprender la interacción y organización de los sistemas dentro de diferentes campos del conocimiento las cuales pueden incluir la biología, sociología, economía y la ingeniería (Zamudio, 2020).

Es así como, Soto (2013) citado en (Quejada & Ávila, 2016) menciona que las empresas familiares corresponden a una extensión del sistema familiar relacionado a una actividad comercial e industrial, donde existe una interconexión de los subsistemas: propiedad, familia y empresa.

2.3.2.3. Tipos de empresas familiares

A continuación, se presenta la tabla sobre los tipos de empresas familiares caracterizados por el tipo de propiedad y control:

Tabla 1. Tipo de empresas familiares

TIPO DE EMPRESA FAMILIAR	DESCRIPCIÓN
Único dueño	• Un miembro de la familia es el propietario y responsable de todas las decisiones. • Ideal cuando se necesita un liderazgo decisivo y hay suficiente liquidez para satisfacer a los no propietarios. • Común en pequeñas empresas donde el propietario opera solo, sin separación legal entre propietario y empresa. • El propietario asume todas las propiedades y responsabilidades, incluyendo problemas legales o financieros.

TIPO DE EMPRESA FAMILIAR	DESCRIPCIÓN
	Requisitos de inicio y cumplimiento son mínimos, con ganancias y pérdidas transferidas al propietario.
Grupo de familiares	- La propiedad se limita a los miembros de la familia que trabajan activamente en el negocio. - Permite diversas perspectivas y requiere reglas claras para la admisión o salida del grupo propietario. - Más resistente debido a la no dependencia de un solo líder, aunque puede haber conflictos sobre la admisión como propietario.
Propiedad distribuida	- Cualquier miembro de la familia puede ser propietario y participar en la toma de decisiones. - Funciona bien cuando gran parte del patrimonio familiar está en la empresa, por exigencias legales o culturales. - Desafíos incluyen alinear intereses y definir normas de toma de decisiones, con riesgo de resentimiento hacia “oportunistas”. - Problemas pueden surgir si algunos miembros desean liquidar sus participaciones, mitigables con una rampa de salida clara.
Propiedad concentrada	- Cualquier miembro de la familia puede ser propietario, pero un subconjunto controla la toma de decisiones. - Eficaz cuando se requiere acción decisiva pese a múltiples propietarios, mitigando algunos desafíos de la propiedad distribuida. - Complicaciones pueden surgir sobre quién ejercerá el control con cada nueva generación. - Riesgos incluyen conflictos sobre el liderazgo y la posibilidad de desinterés y venta de acciones por parte de no propietarios.

Nota. Elaboración propia a partir de (Tipu, 2022).

2.3.3. Factores que influyen en la continuación empresarial

Dado que las empresas familiares son una parte importante de la economía global, la continuación de las empresas familiares es un tema muy importante en los negocios y

el mundo académico. Estas empresas enfrentan desafíos únicos debido a las interacciones entre empresas familiares que pueden afectar su supervivencia y éxito a largo plazo, por lo que es importante identificar factores claves que influyen en la continuación de estas (Revert, 2022).



Figura 2. Factores importantes en la continuidad de las empresas familiares.

Nota. Elaboración propia.

Entre los factores más importantes para la continuidad de una empresa familiar se presenta la planificación estratégica a largo plazo, debido a que, las empresas familiares necesitan fijar objetivos claros y desarrollar una visión compartida para guiar las acciones a largo plazo (Rodríguez, 2018). Esto incluye identificar las fortalezas y debilidades de la empresa, las oportunidades y amenazas ambientales para adaptarse a los cambios del mercado y seguir siendo relevante a largo plazo.

Otro factor importante es la profesionalización de los equipos directivos, donde para que una empresa crezca y se desarrolle es fundamental contar con un equipo directivo cualificado y profesional que pueda tomar decisiones basadas en criterios objetivos y en interés del negocio. Esto requiere establecer estructuras y procesos organizacionales claros y promover la capacitación y habilidades de liderazgo para los familiares y empleados (Sánchez V. , 2021).

La comunicación eficaz también juega un papel importante en la continuidad de una empresa familiar. Para resolver conflictos y tomar decisiones consensuadas que beneficien a la empresa en su conjunto, es importante que los familiares y empleados puedan expresar sus opiniones e inquietudes de manera abierta y constructiva. Además, una comunicación clara y transparente ayuda a mantener un ambiente de trabajo positivo y fomenta el sentido de pertenencia y compromiso con la empresa (Franco, 2021).

La gestión del talento también es un elemento importante para la continuidad de la empresa familiar. Para garantizar la continuidad futura del negocio, es importante identificar los talentos de los familiares y empleados y desarrollarlos dentro de la empresa. Esto incluye establecer programas de capacitación y desarrollo profesional y promover una cultura basada en el mérito y el reconocimiento del desempeño (Bustillo, 2023).

Finalmente, la diversificación y la adaptación al cambio son elementos esenciales para la continuidad de la empresa familiar. La diversificación de productos y servicios y la diversificación de la base de clientes son importantes para poder afrontar los desafíos del mercado y aprovechar las oportunidades a medida que surjan. Además, para seguir siendo competitivas y relevantes en el mercado, es esencial que las empresas puedan adaptarse rápidamente a los cambios de su entorno, ya sean tecnológicos, económicos o sociales (Galván et al., 2021).

En este contexto, la continuidad de la empresa familiar depende de una serie de factores interrelacionados, desde la planificación estratégica y la gestión profesional hasta la comunicación efectiva y la gestión de recursos humanos. Las empresas familiares que sobreviven y prosperan a largo plazo son aquellas que pueden adaptarse a los cambios del mercado y mantener una visión de largo plazo a través de generaciones.

2.3.3.1. Sucesión

La sucesión en una empresa familiar es un proceso importante que determina su continuidad y éxito a largo plazo. Se refiere al proceso de transferir el control y la propiedad de una empresa de una generación a la siguiente y requiere seleccionar y

preparar a los sucesores adecuados y gestionar la transición de forma eficaz. La sucesión empresarial es una gran oportunidad, pero al mismo tiempo también es un riesgo que, mal planificado y ejecutado, puede poner en peligro la estabilidad y el futuro de la empresa (Carballo & Aracely, 2023).

En este sentido, uno de los aspectos más importantes de la sucesión es la identificación y desarrollo de sucesores. Esto incluye identificar familiares o empleados que tengan el potencial y la capacidad para asumir roles de liderazgo en la empresa en el futuro. Es importante seleccionar un sucesor basándose no sólo en los vínculos familiares sino también en criterios objetivos como habilidades, experiencia y compromiso con la empresa.

2.3.3.2. Gobierno

La gobernanza en las empresas familiares es un aspecto fundamental para garantizar la sostenibilidad y el éxito empresarial a largo plazo. La gobernanza se refiere a la forma en que se toman y controlan las decisiones en una empresa, teniendo en cuenta tanto los intereses de la familia propietaria como los intereses de la propia empresa. Un buen gobierno corporativo en las empresas familiares ayuda a evitar conflictos, promueve la transparencia y la rendición de cuentas y garantiza una gestión eficaz y orientada a resultados (Arias P. A., 2021).

Una característica importante del gobierno de las empresas familiares es la división de roles entre la familia y la empresa. Esto incluye establecer claramente las funciones y responsabilidades de los miembros de la familia que trabajan y no, y garantizar que las decisiones se tomen basándose en criterios empresariales y no familiares (Cabanilla, 2019). Esto permite evitar conflictos de intereses y realizar una gestión profesional y orientada a resultados.

Otro aspecto importante de la gobernanza en las empresas familiares es la especialización de la gestión. Esto significa contar con un equipo directivo capacitado y profesional que pueda tomar decisiones basadas en criterios objetivos y en el mejor interés del negocio. Además, es importante establecer procesos internos y mecanismos de control para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la empresa (Rivera et al., 2018).

La comunicación eficaz también juega un papel importante en la gobernanza de las empresas familiares. La comunicación abierta y fluida entre los miembros de la familia, la gerencia y los empleados es fundamental para compartir información relevante y tomar decisiones informadas. Además, una comunicación clara y transparente ayuda a generar confianza y a mantener un ambiente de trabajo positivo y de apoyo.

2.3.3.3.Cultura

La cultura en una empresa familiar es un factor determinante en su identidad, función y éxito a largo plazo. La cultura corporativa se refiere a los valores, creencias, normas y comportamientos compartidos tanto por la dirección familiar como por los empleados que influyen en la forma en que se toman las decisiones y se llevan a cabo las actividades comerciales. Una cultura corporativa sólida y consistente puede ser una fuente importante de diferenciación y ventaja competitiva para las empresas familiares (Rocha et al., 2022).

Uno de los aspectos más importantes de la cultura corporativa en una empresa familiar es la transmisión de valores y principios entre generaciones. Valores como la honestidad, la integridad, la dedicación y la responsabilidad son fundamentales para mantener la unidad y la armonía en una empresa familiar y guiar nuestras acciones y decisiones diarias. Es importante que estos valores sean compartidos y practicados por todos los miembros de la empresa, desde la familia propietaria hasta los empleados de todos los niveles (Vilanova, 2018).

Otro aspecto importante de la cultura corporativa en las empresas familiares es la promoción de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo (Solarte et al., 2020). Una cultura corporativa que fomenta el respeto, la confianza y la cooperación entre los miembros de la familia y los empleados ayuda a crear un entorno que fomenta la innovación, la creatividad y el éxito empresarial. Además, una cultura laboral positiva ayuda a atraer y retener talento y mejora la moral y la satisfacción de los empleados.

2.3.3.4.Profesionalización

La profesionalización en las empresas familiares es un proceso fundamental para asegurar su éxito y sostenibilidad a largo plazo. Esto significa implementar prácticas y procesos comerciales que permitan gestionar las empresas de manera profesional, eficiente y orientada a resultados, ya sea que los miembros de la familia estén involucrados en la gestión o no. La profesionalización no sólo mejora la eficiencia operativa, la toma de decisiones y la competitividad de las empresas familiares, sino que también ayuda a prepararlas para afrontar los desafíos del mercado y mantener su relevancia a largo plazo (Paucar, 2020).

Uno de los aspectos más importantes de la profesionalización es la adopción de buenas técnicas de gestión empresarial. Esto incluye establecer procesos y procedimientos claros y eficientes en áreas como planificación estratégica, gestión financiera, gestión de recursos humanos, marketing y producción. Al implementar estos métodos, las empresas pueden aumentar la eficiencia operativa, reducir costos y optimizar recursos, lo que lleva a una mayor rentabilidad y competitividad (Bustillo, 2023).

Otro aspecto importante de la profesionalización es el desarrollo y formación de los recursos humanos. Es esencial contar con un equipo directivo y empleados capacitados y motivados que puedan contribuir al crecimiento y al éxito de la empresa. Esto requiere brindar capacitación y desarrollo profesional continuo, así como promover una cultura basada en el mérito y el desempeño. Además, para asegurar la continuidad y renovación de los recursos humanos dentro de la empresa, también es importante formular un plan de sucesión y un plan de desarrollo del liderazgo (Arias P. A., 2021).

La tecnología también juega un papel importante en la profesionalización de las empresas familiares. La introducción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) puede ayudar a mejorar la eficiencia operativa, la comunicación interna y externa y la toma de decisiones basada en datos. Además, la tecnología ayuda a las empresas a adaptarse a los cambios del mercado y aprovechar nuevas oportunidades de negocio (Carballo & Aracely, 2023).

En definitiva, se puede mencionar que, la profesionalización en las empresas familiares es un proceso continuo que implica implementar mejores prácticas de gestión, desarrollar recursos humanos e implementar tecnología adecuada. La profesionalización mejora la eficiencia operativa, la competitividad y la sostenibilidad

de las empresas familiares, preparándolas para afrontar los desafíos del mercado y mantener su valor en el largo plazo.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de investigación

El enfoque de investigación que se empleó en el estudio fue cuantitativo, ya que este se centra en la recopilación y análisis de datos numéricos, de igual forma emplea métodos estadísticos que se utilizan para identificar patrones, generalizar y probar hipótesis. Este enfoque busca minimizar la subjetividad del investigador basándose en datos medibles y observables, lo que permite obtener resultados concluyentes para la investigación (Acosta, 2023).

Dentro de la investigación se aplicó este enfoque para medir y analizar objetivamente diversos aspectos relacionados con la continuidad de las empresas familiares en la industria automotriz en Cevallos, mediante el uso de encuestas donde se recopilaron datos numéricos sobre el liderazgo y su impacto en la continuidad empresarial. Estos datos fueron sometidos a análisis estadístico y fue posible identificar patrones y correlaciones significativas entre los estilos de liderazgo y la sostenibilidad de las empresas familiares.

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicado fue de **tipo no experimental**, debido a que la variable independiente no se manipula intencionalmente para observar el efecto que tiene sobre la variable dependiente (Arias & Gallardo, 2021). Es decir que, se recopiló y analizó los datos existentes en el entorno natural para observar y describir con precisión la relación entre el liderazgo empresarial y la continuidad de la empresa familiar en la industria automotriz de Cevallos.

De igual forma, se aplicó el tipo de **investigación descriptiva correlacional** cuyo principal objetivo de la investigación descriptiva es proporcionar una imagen precisa y sistemática de los factores que influyen en la persistencia de estas empresas (Guevara et al., 2020), mientras que, la investigación correlacional busca determinar relaciones o correlaciones entre variables sin manipulación directa (Osada & Salvador, 2021). En la investigación permite un análisis detallado de las características, comportamiento e

identificar la incidencia del liderazgo sobre la continuidad empresarial del sector automotriz del Cantón Cevallos.

Se aplicó de igual forma la **investigación retrospectiva** porque considera las variables históricas, así como datos que se recopilaron con el fin de analizar eventos pasados y su efecto en el presente, es decir que es una investigación que se centra en analizar datos existentes para identificar patrones, tendencias y relaciones que pueden ayudar a comprender el presente y predecir el futuro (Corona & Fonseca, 2021). En este sentido, la investigación retrospectiva proporcionará una base sólida para entender cómo el liderazgo ha influido en la sostenibilidad de las empresas automotrices en Cevallos, permitiendo desarrollar estrategias informadas para el futuro.

La investigación de **tipo bibliográfica** se aplicó en función de la revisión de diferentes fuentes documentales, tales como textos, informes, libros y artículos científicos con el propósito de fundamentar las variables de estudio (Hernández et al., 2014). Este tipo de investigación permite establecer una comprensión profunda del estado existente sobre el liderazgo y la continuidad de las empresas familiares en la industria automotriz.

Así como la investigación **de campo** la cual se basa en la recolección de datos e información de fuentes primarias para un propósito específico (Hernández et al., 2014), debido a que fue necesario recolectar datos primarios de forma directa en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

La investigación fue de tipo **No propositiva** porque se centró en describir y analizar fenómenos o situaciones tal como se presentan en la realidad, sin proponer ni implementar intervenciones o cambios deliberados en el objeto de estudio (Guevara et al., 2020). Es decir, que no se plantea ningún tipo de intervención más que recomendaciones o sugerencias estratégicas relacionadas al problema de estudio.

La investigación fue de **carácter transversal**, puesto que, se recolectaron datos puntuales con el fin de analizar las características y relaciones de las empresas familiares de la industria automotriz en el Cantón de Cevallos con el tipo de liderazgo. Este tipo de investigación proporciona una perspectiva de la situación actual y ayuda

a identificar percepciones y comportamientos relacionados con el liderazgo empresarial y su impacto en la continuidad empresarial en la industria automotriz.

3.3. Método de investigación

El método de investigación aplicado fue **hipotética deductiva** debido a que, este método parte de observaciones específicas y datos empíricos recopilados, que luego se formuló una hipótesis que luego fue probada a través del análisis de estos datos. Asimismo, este método de investigación permitió desarrollar generalizaciones o teorías basadas en las evidencias obtenidas, siguiendo un proceso que va de lo particular a lo general (Hernández et al., 2014).

En este sentido, se aplicó se aplicó para identificar la incidencia del liderazgo sobre la continuidad empresarial del sector automotriz del Cantón Cevallos. La investigación comenzó con la recolección de datos específicos del liderazgo y la continuidad empresarial en este sector, formulando hipótesis sobre cómo las prácticas de liderazgo influyen en la longevidad y éxito de las empresas automotrices en la región. Luego, estas hipótesis fueron evaluadas y analizadas para desarrollar conclusiones generales y teorías que explican la relación entre liderazgo y continuidad empresarial en el contexto estudiado.

3.4. Operacionalización de variables:

Tabla 2.Operacionalización de variables

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	CATEGORIZACIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA
INDEPENDIENTE Liderazgo empresarial	Se refiere a la forma más efectiva de gestionar el proceso de preparación estratégica de una empresa con el fin de crear una ventaja competitiva.	Tipos Estilos Habilidades Liderazgo en la industria automotriz	Habilidades técnicas Habilidades humanas Toma de decisiones Modelos de liderazgo	6 7 8 9 10 11 12	Encuesta
DEPENDIENTE Continuidad de la empresa familiar	La empresa familiar y la continuidad empresarial trascienden a prácticas de gestión que monitorean y controlan la imagen de marca comunicada a los clientes.	Empresa familiar Continuidad empresarial Estructura EF Tipos de EF Factores	Planificación de la sucesión Gobierno EF Profesionalización	1 2 3 4 5	Encuesta

Nota. Elaboración propia.

3.5. Población y muestra:

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández et al., 2014, p. 206). Mientras que, la muestra es el subgrupo de la población y se utiliza por economía de tiempo y recursos (Hernández et al., 2014, p. 203).

Bajo estas premisas, la población a estudiar en la investigación corresponde a las empresas del sector automotriz del cantón Cevallos. Mientras que, para la muestra se tomó en consideración las empresas disponibles (Anexo 2) acorde al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC I. N., 2023) como se muestra a continuación:

Tabla 3. Población

N. de Empresas en Tungurahua en el sector de comercio	20.943
N. de Empresas en el sector de comercio al por mayor y al por menor, reparación y servicios relacionados a vehículos, automotores y motocicletas en Tungurahua	12.847
N. de empresas Cantón Cevallos	337
Empresas familiares (p=0,90) *	303

Nota. Elaboración propia basado en (INEC I. N., 2023). **estimación media para la provincia de Tungurahua* (Santamaría & Chicaiza, 2016) y (Diario La Hora, 2023).

3.5.1. Cálculo de la muestra

A continuación, se presenta el cálculo de la muestra, donde se aplicó un muestreo de tipo aleatorio no probabilístico, donde se empleó el 95% debido a que se emplea para

estudios sociales y 0,5 de heterogeneidad de ocurrencia del estudio, como se muestra a continuación:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{(e^2 * (N - 1)) + z^2 * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

z: Nivel de confianza 95%= (1.96)

p: probabilidad de ocurrencia

q: probabilidad de no ocurrencia = (1-p) = (1-0.50)

N: Población

e: Nivel de error 5% = (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 * 303 * 0.5 * 0.5}{((0.05)^2 * (303 - 1)) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{291,0012}{1,7154}$$

$$n = 170 \text{ encuestas}$$

Es decir 170 encuestas aplicadas a personas con cargos de gerente, propietarios o supervisores de las empresas del sector automotriz del cantón Cevallos.

3.6. Hipótesis

A continuación, se plantea la hipótesis para la investigación:

Hipótesis nula:

El liderazgo empresarial no incide en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

Hipótesis alternativa:

El liderazgo empresarial incide en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

3.7. Recolección de información:

Para la respectiva recolección de información se empleó información de fuentes primarias y fuentes secundarias, donde se consideró repositorios académicos, artículos científicos, proyectos de investigación e información varia relacionada a la temática de estudio, pues se trabajó con una variable altamente estudiada como lo es el *liderazgo* y una variable escasamente estudiada como lo es la *continuidad empresarial*. Para ello, se emplearon técnicas como la encuesta, la cual es una técnica de investigación que se ejecuta mediante el desarrollo de cuestionarios y entrevistas ya sean escritos o verbales aplicadas a una determinada población o muestra (Hernández et al., 2014).

Para el presente estudio, se aplicó la encuesta con el cuestionario como instrumento pre validado por Hurtado (2017) que incluyen 12 preguntas de tipo cerrada en escala de Likert (Anexo 3) y fue validado por Alpha de Cronbach con un coeficiente de 0,707 de confiabilidad (Anexo 4), en este estudio se incluyen preguntas de tipo general sobre datos sociodemográficos de la población.

3.8. Procesamiento de la información, análisis estadístico y resultados:

La información se registró bajo el siguiente proceso:

- Aprobación del tema y objetivos
- Aceptación y validación de los instrumentos
- Aceptación para participar en el estudio
- Aplicación de encuestas y tabulación descriptiva e inferencial de la información recopilada mediante el formulario Google forms <https://forms.gle/geQA2JXAYRgNu7gY7>
- Presentación y análisis de resultados mediante el software Spss.

De igual forma, ya que se busca determinar la incidencia del liderazgo empresarial en la continuidad de la empresa familiar del sector automotriz del Cantón Cevallos, se aplicará el coeficiente de correlación para terminar la misma.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados de la encuesta

A continuación, se presenta la tabulación de los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada:

Edad de los encuestados

Tabla 4. Edad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mayores de 55 años	20	11.8	11.8	11.8
	46-55 años	35	20.6	20.6	32.4
	36-45 años	45	26.5	26.5	58.8
	25-35 años	50	29.4	29.4	88.2
	Menores de 25 años	20	11.8	11.8	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

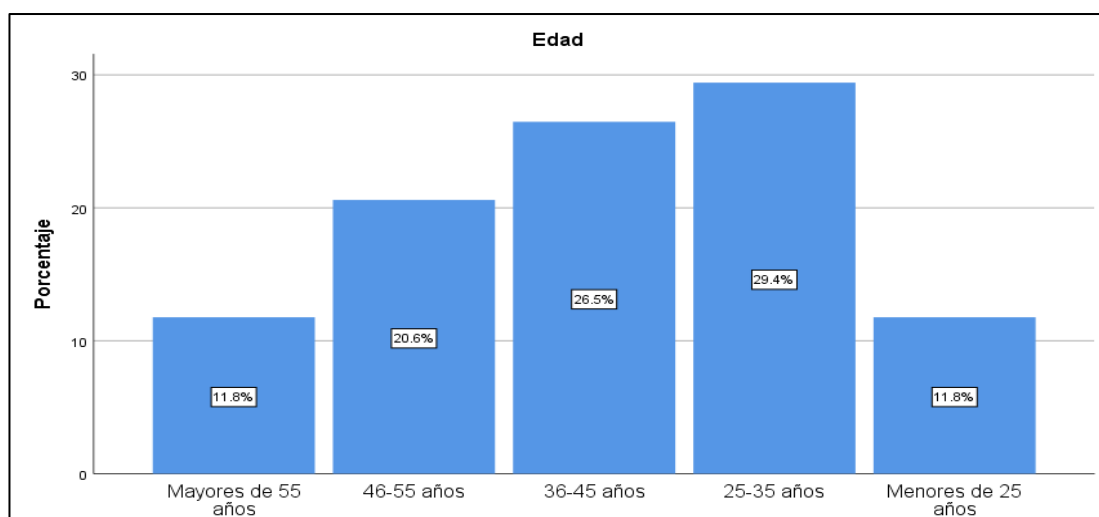


Figura 3. Edad

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

La distribución por edades de los encuestados muestra que la mayoría de los participantes se encuentran en el rango de 25 a 35 años (29.4%), seguidos por aquellos

de 36 a 45 años (26.5%). Juntos, estos dos grupos constituyen más de la mitad de la muestra (55.9%). Las edades más jóvenes (menores de 25 años) y las más mayores (mayores de 55 años) tienen la misma representación del 11.8% cada uno. En general, la muestra está bien distribuida, ya que se buscó contar con la participación de gerentes, propietarios o representantes de las empresas y se evidencia una ligera concentración en los rangos medios de edad, lo cual podría reflejar una mayor participación de individuos en la etapa media de su carrera profesional ya que muchos han tomado la iniciativa de emprender.

Género

Tabla 5. Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	70	41.2	41.2	41.2
	Masculino	100	58.8	58.8	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

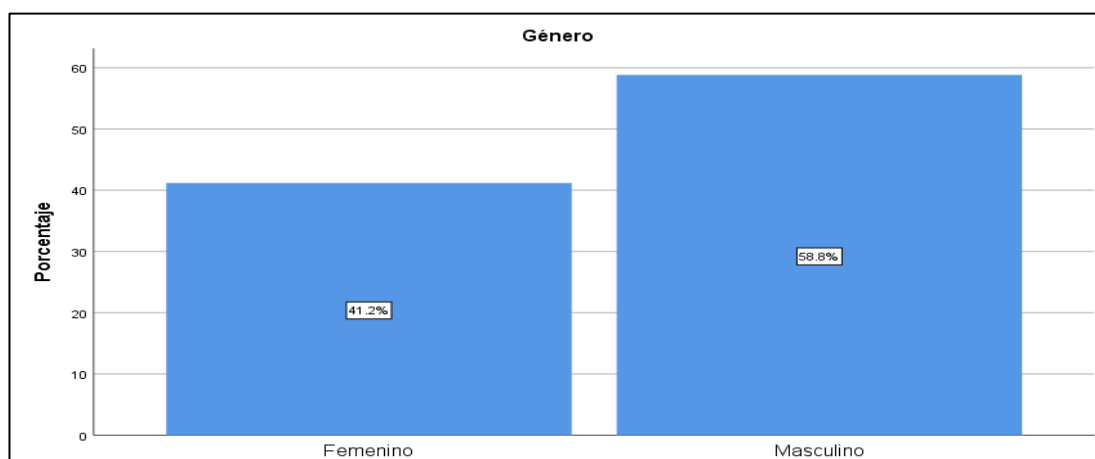


Figura 4. Género

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En la distribución de género en la población se evidencia una predominancia masculina, con los hombres representando más de la mitad de los encuestados (58.8%) y las mujeres representando un porcentual menor (41.2%). Esta diferencia de proporciones sugiere una mayor participación de hombres en el estudio, lo cual podría

reflejar una tendencia en la composición de la fuerza laboral dentro del sector automotriz del Cantón Cevallos.

Nivel educativo

Tabla 6. Nivel educativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Posgrado	20	11.8	11.8	11.8
	Universidad	60	35.3	35.3	47.1
	Tecnología	30	17.6	17.6	64.7
	Educación Secundaria	50	29.4	29.4	94.1
	Educación primaria	10	5.9	5.9	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

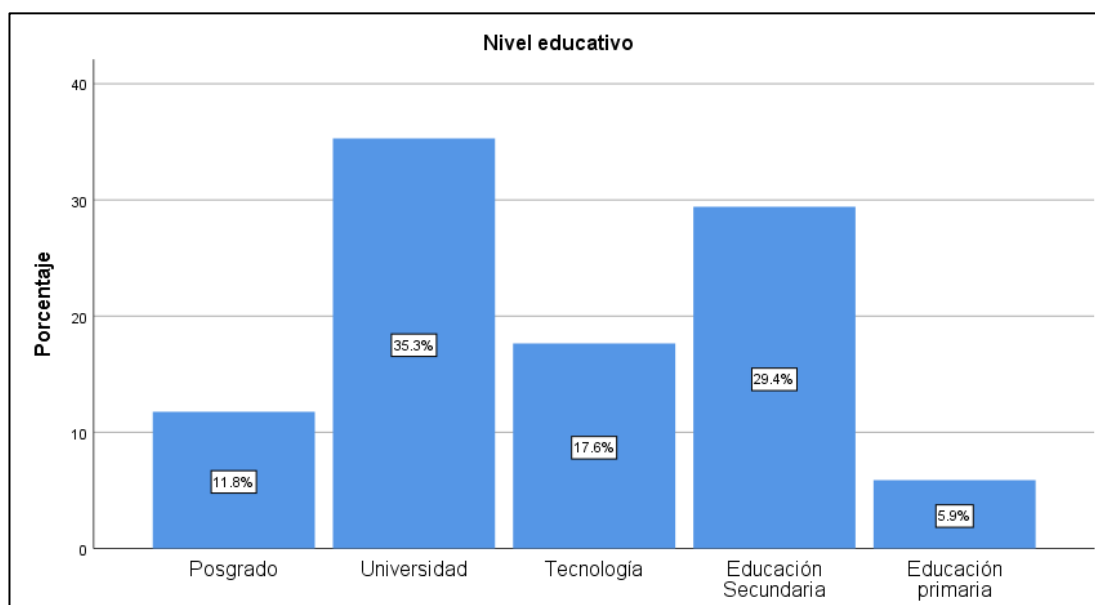


Figura 5. Nivel educativo

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En la distribución por nivel educativo se muestra una predominancia de participantes con educación universitaria (35.3%) y secundaria (29.4%). Los niveles de educación tecnológica y de posgrado también están bien representados, con 17.6% y 11.8% respectivamente, mientras que el nivel de educación primaria es el menos común, representando solo el 5.9% de los encuestados. Esta distribución sugiere una variada

gama de formación educativas entre los participantes del sector automotriz del Cantón Cevallos.

Posición en la empresa

Tabla 7. Posición en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Supervisor	30	17.6	17.6	17.6
	Gerente	40	23.5	23.5	41.2
	Dueño	100	58.8	58.8	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

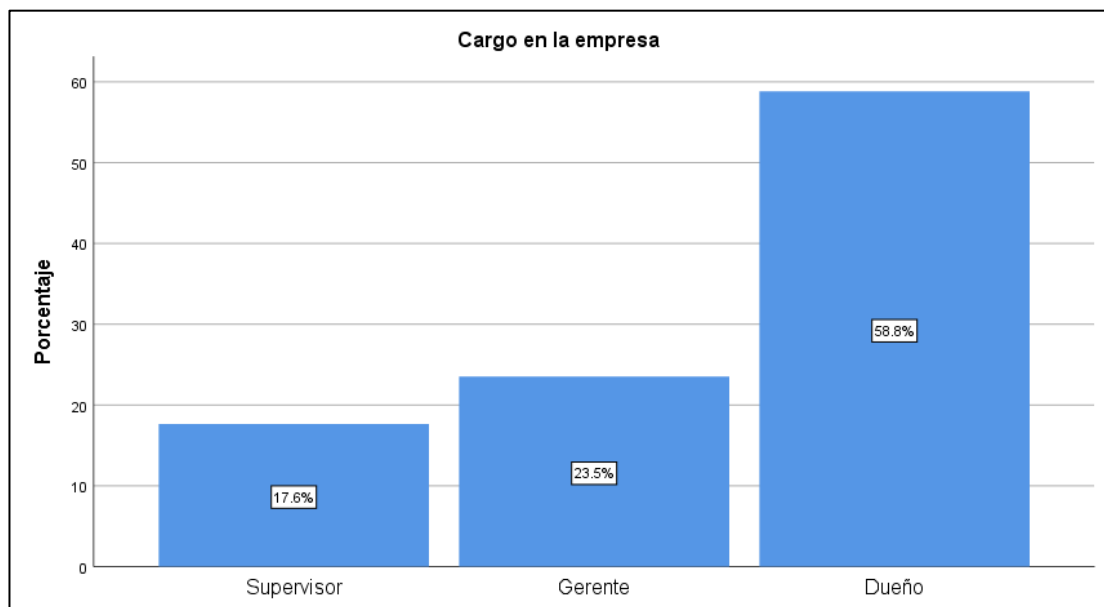


Figura 6. Cargo en la empresa

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En la distribución por cargo en la empresa indica una predominancia de dueños (58.8%), seguidos por gerentes (23.5%) y supervisores (17.6%). Esta distribución sugiere que entre los participantes del sector automotriz del Cantón Cevallos se consideró altos mandos con el propósito de la temática de estudio.

Cuestionario:

1.- ¿Usted, ha planificado la sucesión para asegurar la continuidad en la empresa?

Tabla 8. Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	60	35.3	35.3	35.3
	Casi siempre	70	41.2	41.2	76.5
	Nunca	40	23.5	23.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

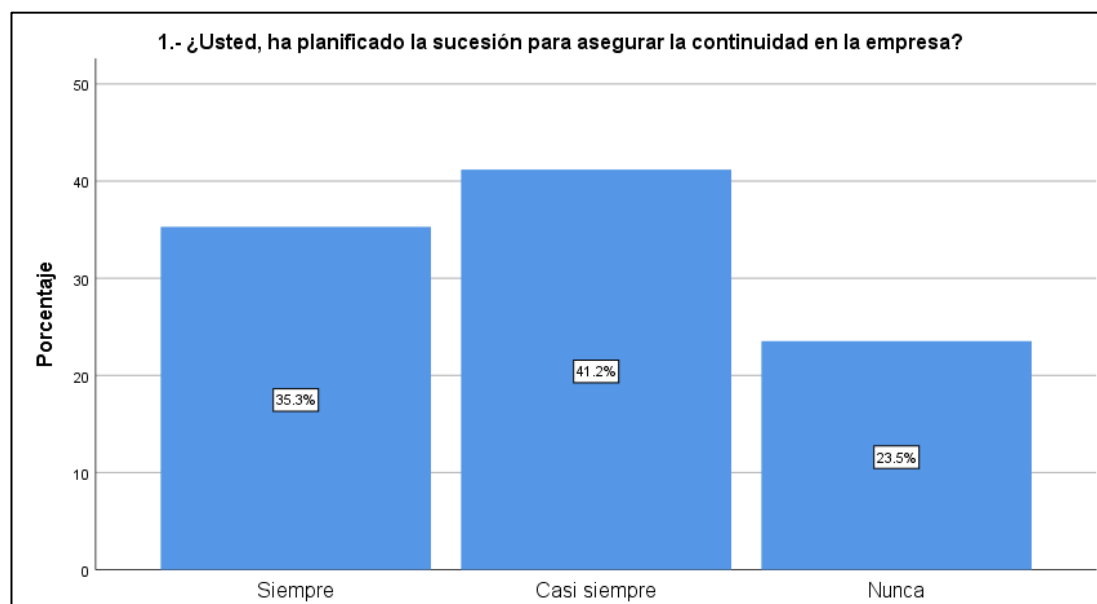


Figura 7. Pregunta 1

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En 41.2% de los encuestados respondió que siempre ha planificado la sucesión. Estos resultados muestran que, si bien una parte considerable de los participantes ha considerado la planificación de la sucesión como una práctica importante, todavía existe un porcentaje significativo que no ha tomado medidas al respecto. Esta situación destaca la necesidad de concienciar y promover la importancia de la planificación de la sucesión entre los líderes empresariales del sector automotriz del Cantón Cevallos.

2.- ¿Cada cuánto planifica los cambios de los diferentes líderes dentro de su empresa?

Tabla 9. Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mayor a 2 años	40	23.5	23.5	23.5
	Anual	100	58.8	58.8	82.4
	Semestral	30	17.6	17.6	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

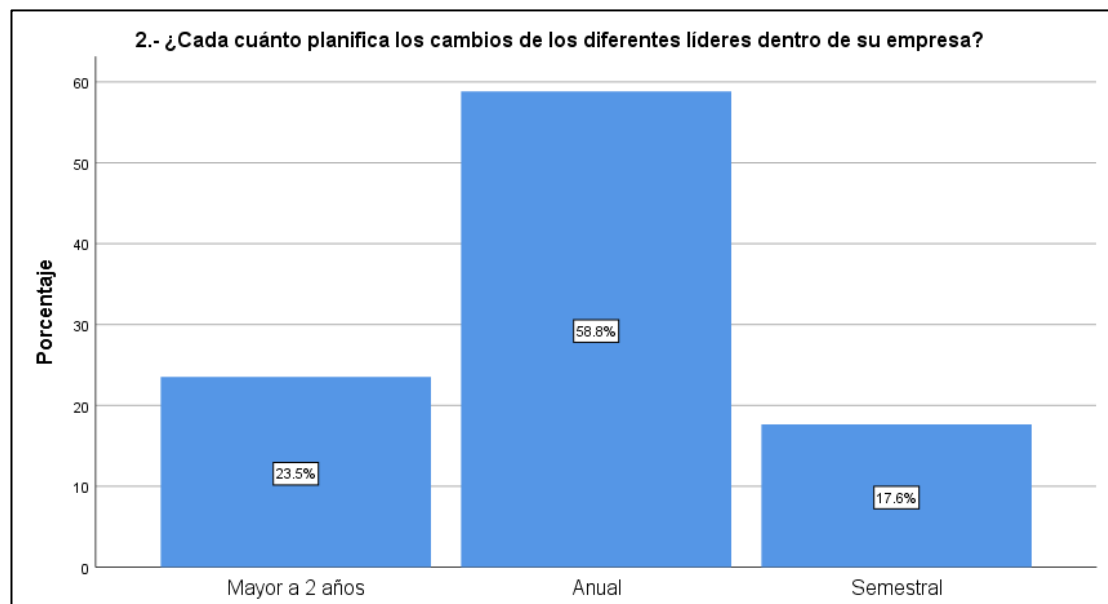


Figura 8. Pregunta 2

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados (58.8%) prefiere una planificación anual de los cambios de liderazgo, lo que sugiere un enfoque metódico y balanceado. Sin embargo, una porción significativa también planifica con menor frecuencia (mayor a 2 años, 23.5%) o con mayor frecuencia semestral (17.6%), indicando diversas estrategias de gestión y adaptación dentro del sector automotriz del Cantón Cevallos.

3.- ¿Ha rechazado propuestas de sus colaboradores, por miedo al Cambio?

Tabla 10. Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	40	23.5	23.5	23.5
	Casi siempre	60	35.3	35.3	58.8
	Nunca	70	41.2	41.2	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

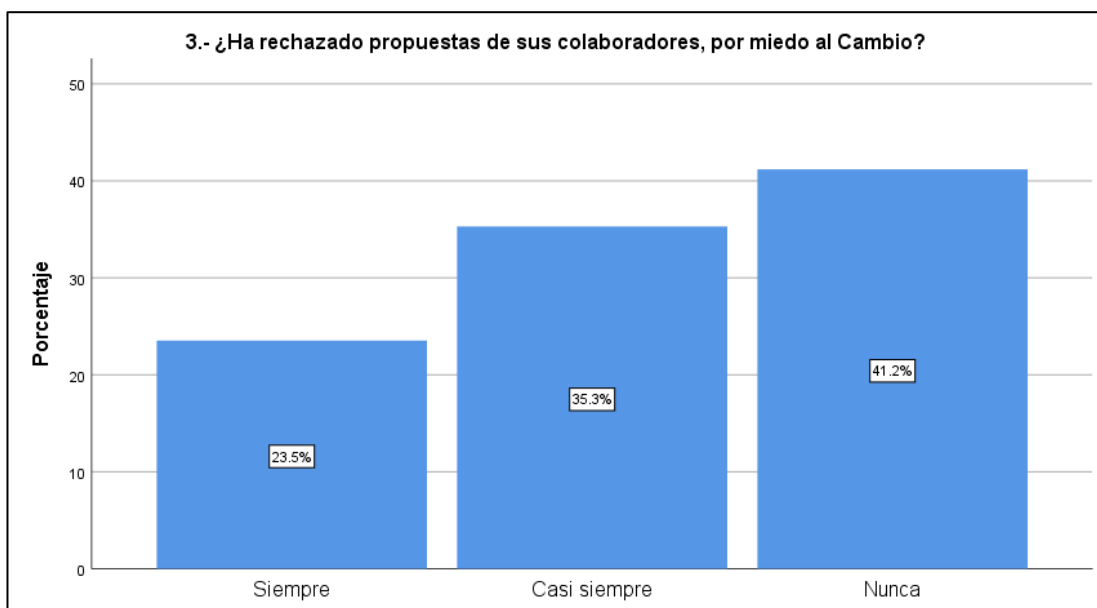


Figura 9. Pregunta 3

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En los resultados se encuentra que, una porción considerable de los encuestados (58.8%) tiende a rechazar propuestas de sus colaboradores por miedo al cambio con el siempre o casi siempre, mientras que el 41.2% está abierto a nuevas ideas y cambios. Esto indica una división significativa en la actitud hacia el cambio dentro del sector automotriz del Cantón Cevallos, con implicaciones importantes para la capacidad de las empresas para adaptarse y prosperar en un entorno empresarial dinámico.

4.- ¿Estaría dispuesto a que algún familiar directo ocupe un puesto de gerencia, si se han capacitado?

Tabla 11. Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	100	58.8	58.8	58.8
	Casi siempre	50	29.4	29.4	88.2
	Nunca	20	11.8	11.8	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

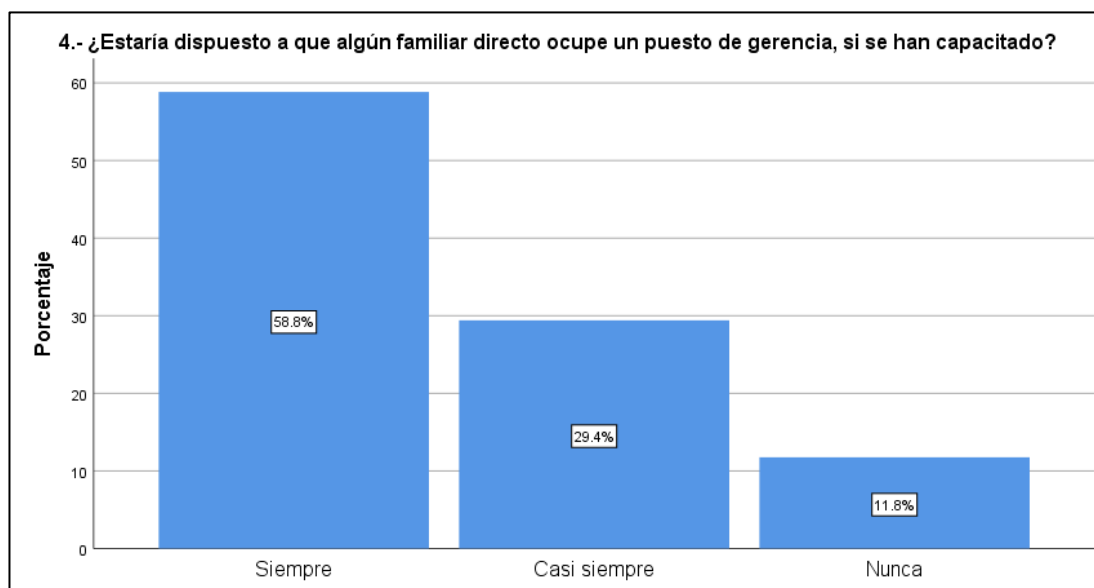


Figura 10. Pregunta 4

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En los resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados (88.2%) está dispuesta a considerar a un familiar directo para un puesto de gerencia si ha recibido la capacitación adecuada (siempre o casi siempre). Esto indica una tendencia favorable hacia la incorporación de miembros de la familia en roles de liderazgo dentro del sector automotriz del Cantón Cevallos, valorando la formación y preparación como factores críticos para el éxito empresarial.

5.- ¿Para tener éxito en la empresa utiliza habilidades técnicas de liderazgo o de experiencia?

Tabla 12. Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Experiencia	90	52.9	52.9	52.9
	Técnicas	80	47.1	47.1	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

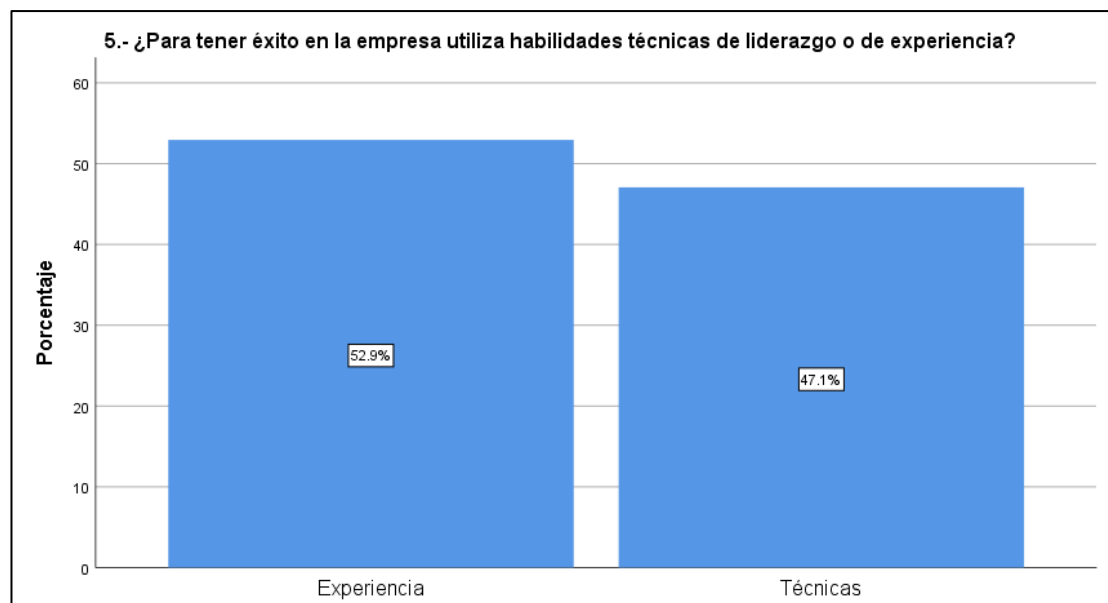


Figura 11. Pregunta 5

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, el 52.9% señaló que utilizan principalmente la experiencia para tener éxito en la empresa. Este porcentaje mayoritario refleja la confianza en el valor de la experiencia práctica y la sabiduría acumulada a lo largo del tiempo en la gestión empresarial. Estos resultados revelan una preferencia equilibrada pero ligeramente inclinada hacia la experiencia sobre las habilidades técnicas de liderazgo para lograr el éxito en la empresa. Esta dualidad sugiere que tanto la experiencia acumulada como las habilidades técnicas son fundamentales y pueden complementarse para una gestión empresarial efectiva en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

6.- ¿Si existe algún problema dentro de la empresa, sus decisiones fueron acertadas?

Tabla 13. Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	50	29.4	29.4	29.4
	Casi siempre	80	47.1	47.1	76.5
	Nunca	40	23.5	23.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

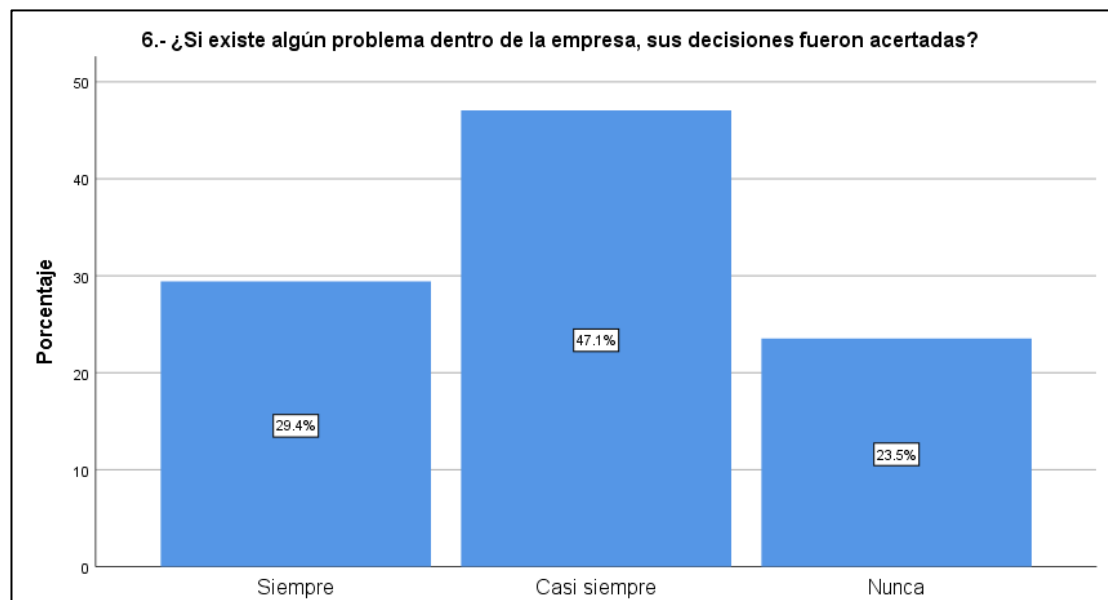


Figura 12. Pregunta 6

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, el 29.4% afirmó que sus decisiones fueron siempre acertadas cuando surgieron problemas en la empresa. aunque la mayoría de los encuestados se siente segura de la eficacia de sus decisiones en momentos de problemas, existe una franja considerable que experimenta dudas o insatisfacción en esta área. Esto subraya la importancia de fortalecer las capacidades de toma de decisiones y gestión de crisis para mejorar la confianza y efectividad de los líderes empresariales en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

7.- ¿Los proyectos planteados bajo su dirección fueron exitosos?

Tabla 14. Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	60	35.3	35.3	35.3
	Casi siempre	80	47.1	47.1	82.4
	Nunca	30	17.6	17.6	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

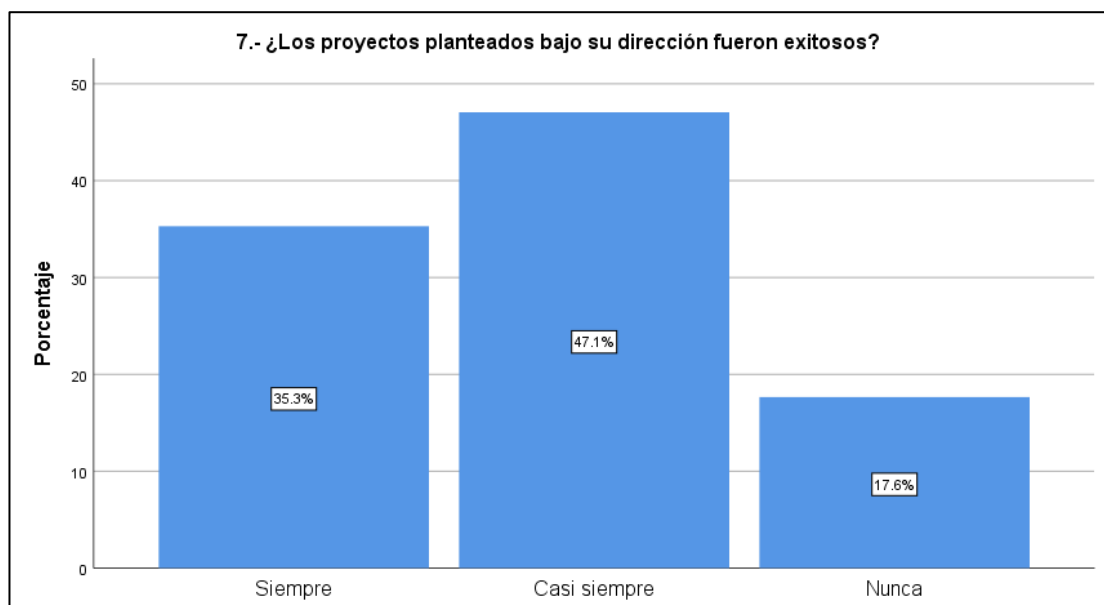


Figura 13. Pregunta 7

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, el (82.4%) respondió que los proyectos planteados bajo su dirección siempre fueron exitosos los datos revelan que una gran mayoría de los encuestados percibe sus proyectos como siempre o casi siempre exitosos, lo que sugiere una alta efectividad en la dirección de proyectos dentro de sus empresas. Sin embargo, la existencia de un 17.6% que nunca ha experimentado éxito en sus proyectos destaca la necesidad de intervenciones específicas para mejorar las capacidades de gestión de proyectos y liderazgo en ese grupo.

8.- ¿Bajo su criterio, para obtener eficiencia en su empresa, ha aplicado alguna técnica, estrategia o modelo?

Tabla 15. Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	70	41.2	41.2	41.2
	Casi siempre	60	35.3	35.3	76.5
	Nunca	40	23.5	23.5	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

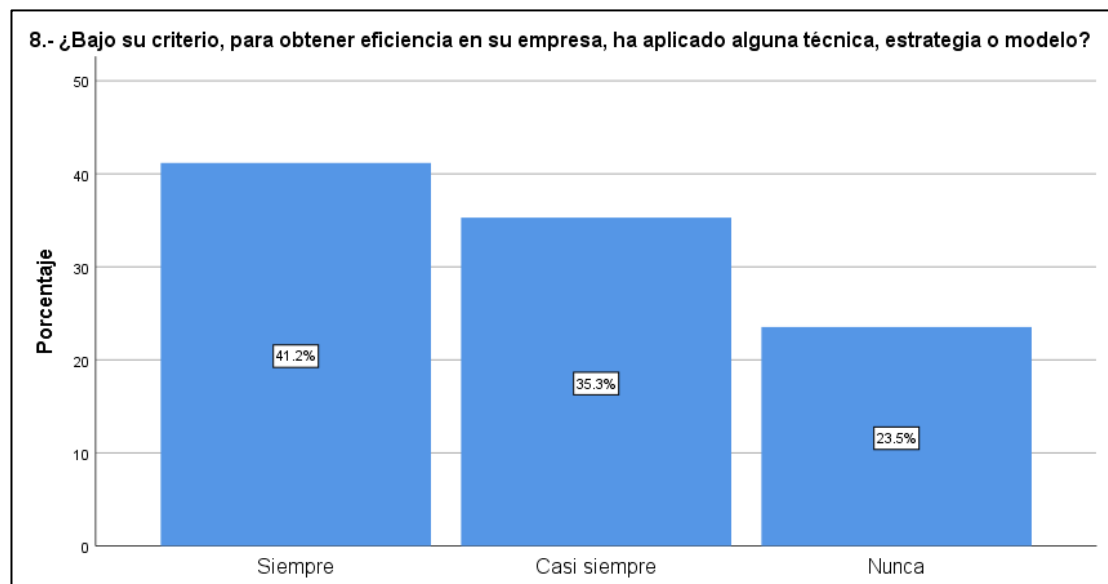


Figura 14. Pregunta 8

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, indican que una mayoría de los encuestados (76.5%) aplica siempre o casi siempre técnicas, estrategias o modelos para mejorar la eficiencia en sus empresas. Esto muestra una tendencia positiva hacia la adopción de prácticas de gestión efectivas. Sin embargo, el 23.5% que nunca las aplica destaca un área de oportunidad para mejorar la capacitación y el acceso a recursos de gestión que podrían beneficiar a estas empresas.

9.- ¿Le gustaría establecer objetivos para cada trabajador de su empresa familiar?

Tabla 16. Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	80	47.1	47.1	47.1
	Casi siempre	60	35.3	35.3	82.4
	Nunca	30	17.6	17.6	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

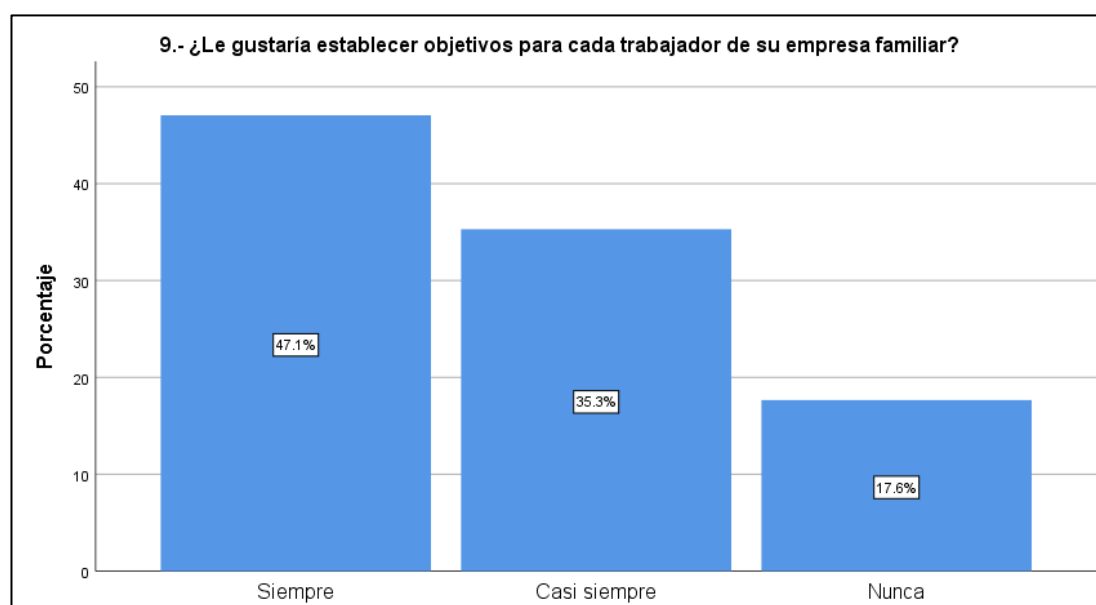


Figura 15. Pregunta 9

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, el 47.1% indicó que siempre les gustaría establecer objetivos para cada trabajador y el 35.3% que casi siempre, lo que refleja una inclinación significativa hacia la gestión orientada a objetivos específicos. aunque la mayoría de los líderes empresariales del sector automotriz en el Cantón Cevallos reconocen la importancia de establecer objetivos claros para sus trabajadores, existe una minoría significativa que no lo hace. Esto sugiere la necesidad de programas de formación y apoyo para ayudar a estos líderes a comprender y aplicar los beneficios de la gestión por objetivos en sus empresas familiares.

10.- ¿Estaría dispuesto a aplicar un modelo de recompensas por el trabajo que realicen sus trabajadores?

Tabla 17. Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	120	70.6	70.6	70.6
	Nunca	50	29.4	29.4	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

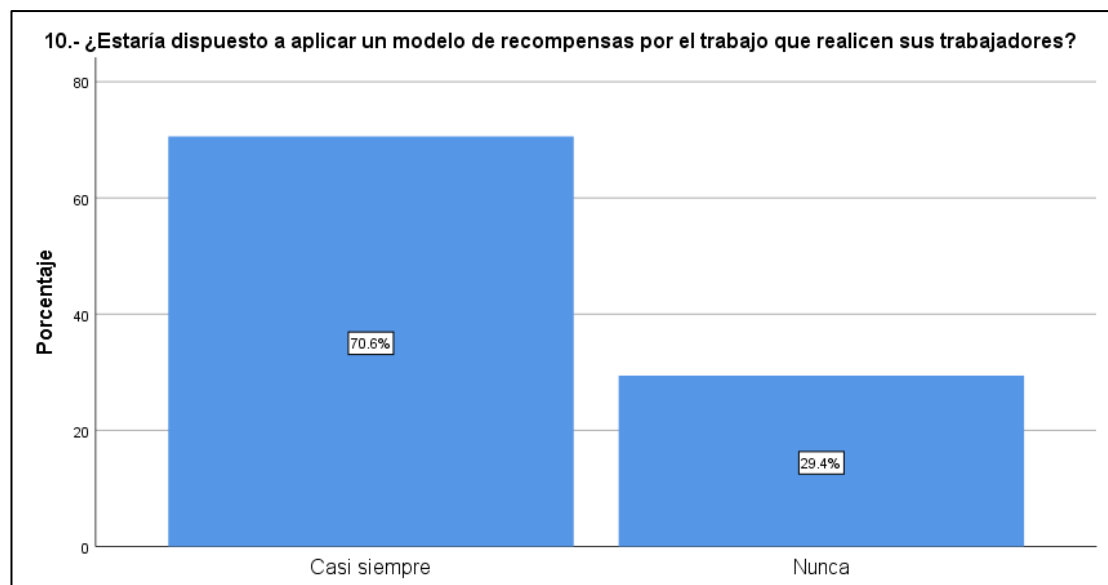


Figura 16. Pregunta 10

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

De los 170 encuestados, el 70.6% expresó que casi siempre estarían dispuestos a aplicar un modelo de recompensas. la mayoría de los líderes empresariales en el sector automotriz del Cantón Cevallos muestran una disposición positiva hacia la implementación de modelos de recompensas. Sin embargo, el hecho de que el 29.4% no lo considere sugiere la necesidad de educar y sensibilizar a esta fracción sobre los beneficios potenciales de las recompensas laborales y cómo pueden integrarse de manera eficaz en la cultura organizacional.

11.- ¿Qué tipo de recompensas estaría dispuesto a dar a sus colaboradores?

Tabla 18. Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	30	17.6	17.6	17.6
	Casi siempre	60	35.3	35.3	52.9
	Nunca	80	47.1	47.1	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

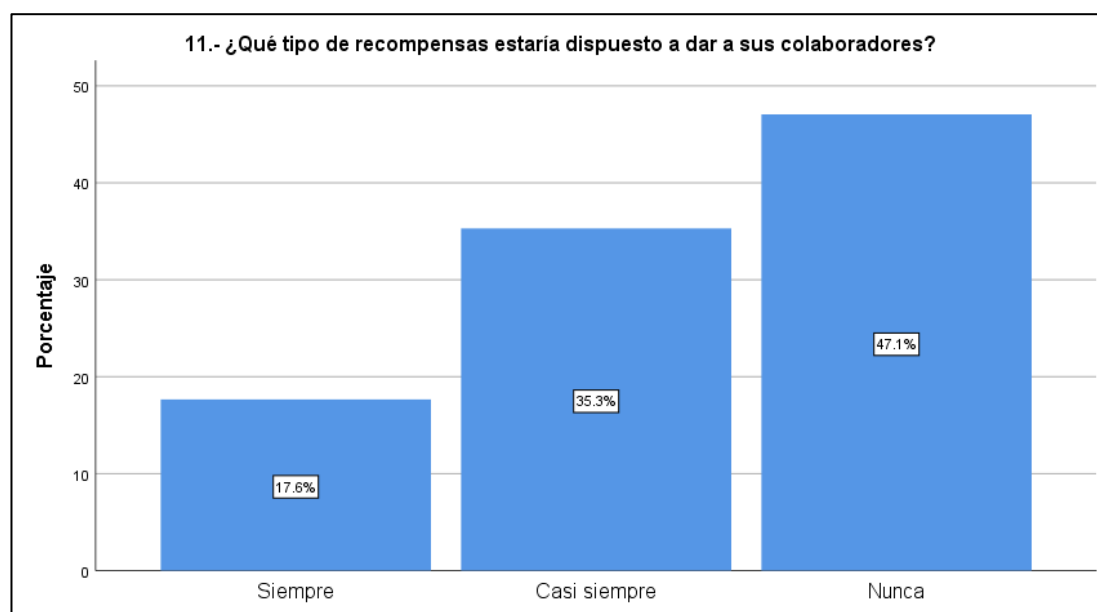


Figura 17. Pregunta 11

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

Un total del 17.6% de los encuestados indicó que siempre estarían dispuestos a otorgar algún tipo de recompensa a sus colaboradores. El 35.3% expresó que casi siempre estarían dispuestos a dar recompensas a sus colaboradores. el 47.1% de los encuestados declaró que nunca estarían dispuestos a otorgar recompensas a sus colaboradores. Esto sugiere la existencia de una brecha en la percepción sobre la eficacia y el valor de las recompensas en la motivación y retención de empleados. Este hallazgo destaca la necesidad de educación y sensibilización sobre las prácticas de gestión del talento y el impacto positivo que pueden tener las recompensas en la productividad y el compromiso de los empleados.

12.- ¿En el caso de que sus trabajadores no consigan las metas plateadas, aplicara una acción correctiva para mejorar

Tabla 19. Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	90	52.9	52.9	52.9
	Casi siempre	50	29.4	29.4	82.4
	Nunca	30	17.6	17.6	100.0
	Total	170	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

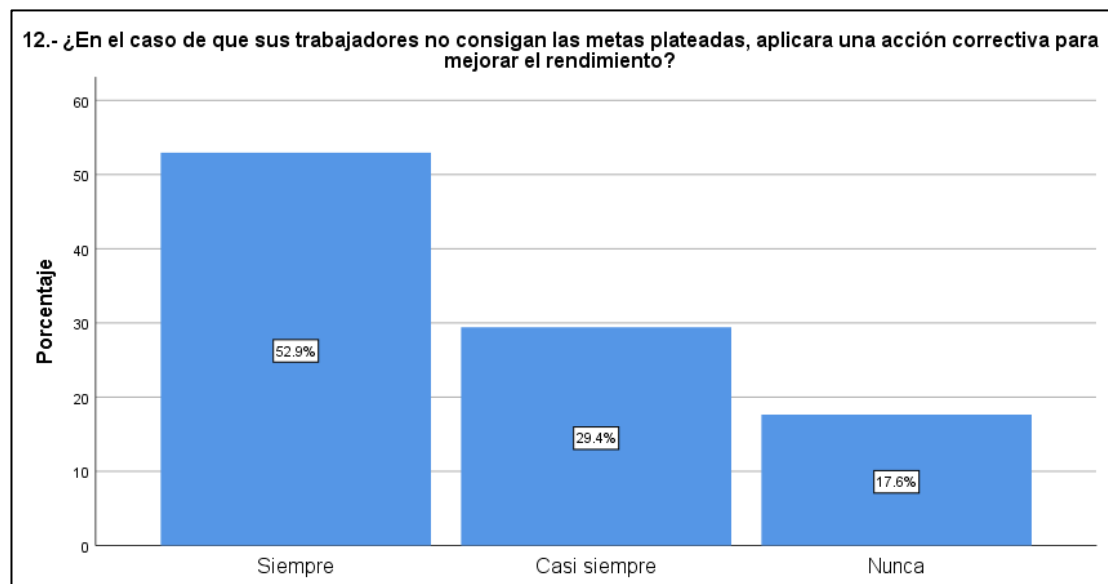


Figura 18. Pregunta 12

Nota. Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En un significativo 52.9% de los encuestados indicó que siempre aplicaría acciones correctivas en caso de que los trabajadores no logren las metas establecidas. El 29.4% de los encuestados afirmó que casi siempre aplicaría acciones correctivas en caso de incumplimiento de metas. Un 17.6% de los encuestados declaró que nunca aplicaría acciones correctivas en caso de que los trabajadores no alcancen las metas establecidas. la mayoría de los líderes empresariales en el sector automotriz del Cantón Cevallos muestran una disposición positiva hacia la aplicación de acciones correctivas para mejorar el desempeño de sus trabajadores en caso de incumplimiento de metas.

4.2. Comprobación de la hipótesis

En función de los datos obtenidos, se procede a continuación a la comprobación de la hipótesis planteada, donde se consideró las preguntas 4 y 8 del instrumento, para lo cual se ejecutó la respectiva prueba de normalidad, en el programa Spss donde se encontró que existe una distribución normal de los datos, que acorde a Sánchez (2023) la distribución normal es una distribución de probabilidad continuamente curva y simétrica que se describe mediante una curva en forma de campana (p.3).

Se empleo la prueba de *Kolmogorov-Smirnov* donde se obtuvo que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se empleó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman (ρ), que es una prueba no paramétrica que permite identificar el grado de asociación entre dos variables y no permite realizar suposiciones de la distribución de los datos. Asimismo, el coeficiente permite tomar valores entre 1 y -1 para indicar el grado de asociación (Datatab, 2020).

Tabla 20. Prueba de *Kolmogorov-Smirnov* para una muestra

	1.- ¿Usted, ha planificado la sucesión para asegurar la continuidad en la empresa?	2.- ¿Cada cuánto planifica los cambios de los diferentes líderes dentro de su empresa?	3.- ¿Ha rechazado propuestas de sus colaboradores, por miedo al Cambio?	10.- ¿Estaría dispuesto a aplicar un modelo de recompensas por el trabajo que realicen sus trabajadores?	11.- ¿Qué tipo de recompensas estaría dispuesto a dar a sus colaboradores?	12.- ¿En el caso de que sus trabajadores no consigan las metas planteadas, aplicara una acción correctiva para mejorar el rendimiento?
N	170	170	170	170	170	170
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2.12	2.06	1.82	1.71	2.35
	Desv. Desviación	.760	.641	.787	.457	.751
Máximas diferencias extremas	Absoluto	.230	.301	.264	.446	.297
	Positivo	.209	.301	.264	.260	.297
	Negativo	-.230	-.287	-.177	-.446	-.182
Estadístico de prueba	.230	.301	.264	.446	.297	.331
Sig. asintótica(bilateral)	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. Elaboración propia tomado del Spss.

Es así como, con la identificación de que la distribución de datos no sigue una distribución normal, se presenta a continuación la tabla de correlación:

Tabla 21. Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	.817	.019	18.376	.000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.817	.023	18.381	.000 ^c
N de casos válidos		170			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

En este caso, en el análisis de medidas simétricas de asociación entre variables, se observa un coeficiente de correlación de 0.817 tanto para el intervalo por intervalo (R de Pearson) como para el ordinal por ordinal (Correlación de Spearman). Este valor señala una correlación positiva fuerte entre las variables evaluadas en el estudio. Además, se estima un error estándar asintótico de 0.019 para el R de Pearson y de 0.023 para la correlación de Spearman, lo que sugiere una precisión en la estimación de la correlación. Los valores de t aproximados son 18.376 y 18.381 respectivamente, indicando una relación significativa entre el coeficiente de correlación y su error estándar. Por último, los niveles de significancia asociados a estos valores de t son muy bajos (0.000), lo que confirma la alta significancia de la correlación observada en ambos casos. En conclusión, tanto el R de Pearson como la correlación de Spearman muestran una asociación robusta y altamente significativa entre las variables evaluadas, ya sea que se hayan medido a través de intervalos o de una escala ordinal. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se considera que el liderazgo empresarial incide en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos.

CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente estudio se presentan a continuación:

- El estudio se fundamenta teórica y metodológicamente en función de los diferentes aportes de autores y expertos relacionados al liderazgo y la continuidad empresarial que destacan la importancia de estos elementos en la estabilidad y crecimiento de las empresas. Al igual que, se utilizaron encuestas estructuradas y pruebas estadísticas, como la correlación de Spearman, para evaluar la relación entre el liderazgo y la continuidad empresarial. Estos enfoques permitieron obtener resultados robustos y válidos que sustentan la investigación.
- Para analizar los factores clave del liderazgo que influyen en la continuidad de las empresas familiares en el sector automotriz se aplicó una investigación de campo, donde se encontró que los factores clave están relacionados a los siguientes:
 - ✓ La planificación de la sucesión, debido a que es fundamental para asegurar la continuidad y evitar interrupciones en la gestión empresarial.
 - ✓ La actitud hacia el cambio, ya que, la disposición a aceptar y gestionar el cambio es crucial para la adaptación y el crecimiento de la empresa.
 - ✓ Capacitación y formación, ya que valorar y fomentar la capacitación de familiares y empleados para roles gerenciales es esencial.
 - ✓ Equilibrio entre experiencia y habilidades técnicas, ya que ambos elementos son importantes para el éxito empresarial, y su combinación puede potenciar la efectividad de la gestión.
- Para diagnosticar como el liderazgo empresarial influye en la continuidad de la empresa familiar en el sector automotriz del Cantón Cevallos, se empleó como base la información recopilada en los resultados y se ejecutó una correlación de los datos, donde se evidencio que el liderazgo empresarial tiene una influencia significativa en la continuidad de las empresas familiares del sector automotriz en el Cantón Cevallos.
- Es así como, la investigación ha demostrado que existe una fuerte correlación entre el liderazgo efectivo y la continuidad empresarial en el sector automotriz

del Cantón Cevallos, con un coeficiente de correlación de 0.817 obtenido en el análisis que confirma que, el liderazgo empresarial tiene un impacto positivo y significativo en la continuidad de las empresas familiares.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del trabajo de investigación que se plantean están enfocadas en los resultados obtenidos, donde, para impulsar la planificación de la sucesión, se recomienda que las empresas familiares en el sector automotriz desarrollen y mantengan planes claros y estructurados, pues es esencial para asegurar la continuidad del negocio para lo cual, se presenta en el anexo 6 un esquema guía.

Asimismo, se debe mejorar la actitud hacia el cambio, ya que es un factor clave para el liderazgo, pues es crucial fomentar una cultura empresarial que valore y acepte el cambio desde los puestos más altos hasta el nivel operativo.

De igual manera, se debe valorar y fomentar la capacitación continua tanto de los miembros familiares como de los empleados en roles gerenciales, esto incluye programas de formación en liderazgo y gestión empresarial para asegurar que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos del mercado.

Es importante también que, las empresas puedan encontrar un equilibrio adecuado entre la experiencia y las habilidades técnicas en los equipos de gestión ya que, su combinación puede potenciar la efectividad de la gestión empresarial, al igual que los planes de incentivos que busquen impulsar el liderazgo de los colaboradores y familiares permitirá una mejora en el entorno empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, S. F. (2023). *Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales*. Revista Lationamericana Ogmios Vol. 3 Núm. 8: <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- AEADE. (2024). *Estadística*. Boletín de ventas: <https://www.aeade.net/>
- AMIA, A. M. (2024). *Industria automotriz prevé producir más de 4 millones de vehículos en 2024*. Forbes: <https://www.forbes.com.mx/industria-automotriz-preve-producir-mas-de-4-millones-de-vehiculos-en-2024/>
- Angulo, S. (2023). *El 82 % de las empresas familiares en Ecuador tuvo que hacer recortes por la crisis*. Diario Expreso: <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/empresas-familiares-generan-60-ecuador-159658.html>
- Aragón, D. A., Fonseca, J. J., & Cantor, Y. A. (2024). *Estrategias De Crecimiento Y Sostenibilidad Financiera En Empresas De Distribución De Vehículos. Caso Empresa Automotriz*. Universidad Cooperativa De Colombia : <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/aeaec26a-6f3f-40fc-a454-ad4bfc52c491/content>
- Aranda, M. M., Torres, A., Novoa, J. C., & Camacho, A. D. (2022). *Continuidad de la empresa familiar a partir de la profesionalización, la institucionalización y la sucesión. Estudio de caso*. Nova scientia vol.14 no.28: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052022000100201
- Araya, E., & Garita, G. (2019). *Propuesta para el fortalecimiento de habilidades técnicas, blandas y complementarias, y su impacto en el currículo TIC desde una perspectiva laboral, profesional y de gestión académica*. . Revista electrónica Calidad En La Educación Superior, 10(2),: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad/article/view/1907>

- Arias, J. L., & Gallardo, M. C. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. enfoques consulting* Eirl:
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, P. A. (2021). *Sostenibilidad de la empresa familiar en Ecuador y su relación con el buen gobierno corporativo*. Universidad Andina Simón Bolívar:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8114>
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades gerenciales: desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Ecoe Ediciones.
- Beltrán, R. (2020). *Implementando el Plan de sucesión en la empresa*. Editoria Página Seis S.A. de C.V.
- Bustillo, J. R. (2023). *Plan de intervención para profesionalización de PyME familiar del sector de la construcción*. Universidad Nacional de La Plata:
<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/159899>
- Cabanilla, G. (2019). *Caracterización del perfil del empresario, análisis del impacto en la gestión de la pyme familiar: caso empresarios ecuatorianos de pequeñas y medianas empresas familiares*. Université de Bordeaux:
<https://theses.hal.science/tel-02291823/>
- Carangui, E. (2017). *Liderazgo situacional en la gestión organizacional de la comuna Ayangue*. Universidad Estatal Península de Santa Elena:
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/3925>
- Carballo, C., & Aracely, G. (2023). *La sucesión en la empresa familiar: guía metodológica para su implementación*. Revista Científica UISRAEL, 10(1), 167-186:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862023000100167
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2016). *Liderazgo; Antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Universidad del Rosario.

- Cordobés, M., Carreras, I., & Sureda, M. (2019). *¿Hacia dónde va el liderazgo social? Nuevas tendencias y competencias*. Programa Esade-PwC de Liderazgo Social 2018-2019: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/tercer-sector/hacia-donde-va-el-liderazgo-social.pdf>
- Corona, L. A., & Fonseca, M. (2021). *Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica*. Medisur 19(2): <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v19n2/1727-897X-ms-19-02-338.pdf>
- Datatab. (2020). *Coeficiente de correlación de Spearman*. <https://datatab.es/tutorial/spearman-correlation>
- De Vicuña, J. M. (2017). *El plan estratégico en la práctica*. Esic Editorial.
- Diario La Hora. (28 de mayo de 2023). *Más del 85% de empresas en Tungurahua son familiares*. La Hora: <https://www.lahora.com.ec/tungurahua/mas-del-85-de-empresas-en-tungurahua-son-familiares/>
- Fernández, C. V. (2023). *Liderazgos del siglo XXI*. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas vol.53 no.13: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862023000100110
- Flores, P., & Beltrón, R. (2022). *El liderazgo empresarial para desarrollar las relaciones interpersonales de los empleados de CNEL en Manabí*. Visionario digital Vol. 6 N. 3: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/2195>
- Franco, C. E. (2021). *La mediación como medio alternativo para la solución de conflictos entre socios de empresas familiares*. Universidad de Valladolid: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/48455>
- Franco, J. L., Alfaro, M. R., Villanueva, R. E., & Nieva, M. A. (2023). *Liderazgo transformacional las pymes peruanas. Perspectiva de los trabajadores*.

Revista Venezolana de Gerencia: RVG, Vol. 28, N°. 104:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9142802>

Gad Municipal Cevallos. (2023). *Cevallos, cantón piloto en el programa de emprendimiento e innovación turística*.
<https://www.cevallos.gob.ec/index.php/2014-04-24-20-23-44/destacados/84-cevallos-canton-piloto-en-el-programa-de-emprendimiento-e-innovacion-turistica>

Galván, A., Delgado, J. G., & García, F. (2021). *Impacto de la estrategia de diversificación en el valor de las empresas familiares*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVII, núm. 3:
<https://www.redalyc.org/journal/280/28068740011/html/>

Geraldo, L. A., Mera, A. R., & Rocha, E. (2020). *Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica*. Apuntes Universitarios, 10(4), 156-174.:
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501>

Ginebra, J. (2005). *Las empresas familiares su dirección y su continuidad*. Panorama Editorial.

Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2016). *El poder de la inteligencia emocional. El líder resonante crea más*. Debolsillo Clave.

González, Y. (2023). *Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional*. Universitat Politècnica de València:
<https://riunet.upv.es/handle/10251/201577>

Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Recimundo Vol. 4.(3):
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/860/1560?inline=1>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill España.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Babelcube Inc.
- Hurtado, R. V. (2017). *El Liderazgo Empresarial Y Su Impacto En La Continuidad De La Empresa Familiar En El Sector De Curtiembre De La Ciudad De Ambato*. Universidad Técnica De Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26695/1/01%20AEF.pdf>
- INEC. (2012). *Clasificación Nacional de actividades Económicas*. <https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/descargas/ciiu.pdf>
- INEC, I. N. (2023). *Registros de empresas*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec//directoriodeempresas/>
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar*. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA) N° 18: <https://www.academia.edu/download/79666218/13.pdf>
- Logistics World. (2023). *Características de la industria automotriz, un sector en evolución constante*. Redacción TLW: <https://thelogisticsworld.com/manufactura/caracteristicas-de-la-industria-automotriz-un-sector-en-evolucion-constante/>
- Luzuriaga, N. (2022). *Las Empresas Familiares Teoría Y Estructura. Una Revisión*. Universidad del Azuay: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/12445/1/17972.pdf>
- Majluf, N. (2019). *Liderazgo efectivo. centrado en la persona, basado en la influencia y ejercicio con sensatez*. Ediciones El Mercurio.
- Mavárez, A. A., Molina, C. A., Andino, T. S., & Rodríguez, V. E. (2019). *Sistema familiar y continuidad de las empresas familiares*. Revista de Ciencias Sociales vol. XXV, núm. 4: <https://www.redalyc.org/journal/280/28062322021/html/>

- Mejía, C. S. (2018). *Estilos de liderazgo y su impacto en la participación de los docentes de la Institución Educativa Coronel José Joaquín Inclán de Piura*. Universidad de Piura: <https://pirhua.udep.edu.pe/items/70ca6980-f0fc-431e-a25b-82513978baf5>
- Mena, M. (marzo de 2023). *La producción mundial de vehículos aumentó un 6% en 2022*. Statista: [https://es.statista.com/grafico/29579/evolucion-anual-del-numero-de-vehiculos-producidos-a-nivel-mundial/#:~:text=La%20fabricaci%C3%B3n%20mundial%20de%20veh%C3%ADculos,Constructores%20de%20Autom%C3%B3viles%20\(OICA\).](https://es.statista.com/grafico/29579/evolucion-anual-del-numero-de-vehiculos-producidos-a-nivel-mundial/#:~:text=La%20fabricaci%C3%B3n%20mundial%20de%20veh%C3%ADculos,Constructores%20de%20Autom%C3%B3viles%20(OICA).)
- Mera, P., & Bermeo, C. (2017). *Importancia de las empresas familiares en la economía de un país*. Revista Publicando, 4 No 12. (2): https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/download/721/pdf_523/2875
- Nava, M., Cuatepotzo, L., & Rodríguez, M. d. (2020). *Liderazgo en Empresas Familiares*. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA Vol.9, No. 17: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/5349/7671/>
- Navia, F. A., Mayorga, D., Campi, I. I., & Coloma, L. A. (2019). *una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI*. RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento Vol. 3, Nº. 3: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116501>
- Ñaña Soldevilla, D. (2017). *Liderazgo situacional del profesional de enfermería del servicio de neonatología INMP-2013*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/6751>
- OIT, O. I. (2021). *El futuro del trabajo en la industria automotriz y la necesidad de invertir en la capacidad de las personas y el trabajo decente y sostenible* El futuro del trabajo en la industria automotriz y la necesidad de invertir en la capacidad de las personas y el t. TMFWAI/2021:

<https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-2698861478625135:7463904445&q=https://www.ilo.org/es/media/225851/download&sa=U&ved=2ahUKEwjEn9LnjLaIAxWeRzABHX1sB4YQFnoECAcQAQ&usg=AOvVaw0twR7aq-GBQbLpyZ9vDoXK>

OIT, O. I. (2021). *Liderazgo empresarial durante la crisis de la COVID-19*.
<https://www.ilo.org/es/media/389236/download>

Olivares, P. (2023). *Empresas sostenibles: Qué es ser sostenible hoy en día en cualquier sector. Cómo se integran los criterios ESG en la estrategia, se mide su retorno cuantitativo y cualitativo.¿ existe de verdad el impacto social?*.
Universidad Pontificia Comillas:
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/68654>

Ormaza, M. G., Lozano, G. A., Chávez, J. A., & Andrade, S. A. (2023). *Liderazgo transformacional: un enfoque efectivo para el rendimiento laboral de las pymes ecuatorianas*. . Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 28(10), 1678-1692.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9378092>

Ortiz, K., Campos, E., Alvarado, M., & Trejo, C. (2019). *Análisis de las empresas familiares en Ecuador desde una óptica multivariante*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 4:
<https://www.redalyc.org/journal/280/28062322012/html/>

Osada, J., & Salvador, J. (2021). *Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?* Revista médica de Chile vol.149 no.9:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383#:~:text=El%20concepto%20de%20estudio%20descriptivo,concepto%20b%C3%A1sico%20de%20una%20correlaci%C3%B3n.

Padilla, C. A., Andrade, A. C., Aucancela, M. A., & Aucancela, V. J. (2020). *Análisis a la política tributaria del sector automotriz de la provincia de Chimborazo*. Dominio de las ciencias Vol. 6 N.2:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7491416.pdf>

Palacios, L. C. (2023). *Dirección Estratégica*. Bogotá: ECOE.

- Paladino, M., Traverso, L., & Caputo, P. (2020). *De la empresa familiar a la familia empresaria*. LID editorial.
- Panchi, M. B. (2021). “*La evolución del patrimonio de las empresas familiares manufactureras y su impacto en la continuidad empresarial de la ciudad de Latacunga*”. Universidad Técnica De Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32922/1/648%20OE.pdf>
- Paucar, K. E. (2020). *Administración y profesionalización de empresas familiares*. Universidad Nacional de San Martín: <https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/1515>
- Peña, G. E. (2018). *El Emprendimiento como alternativa generadora de empleo e impulsador de la Economía en Guayaquil*. Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil: <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/91/EL-EMPREDIMIENTO-COMO-ALTERNATIVA-%20GENERADORA-DE-EMPLEO-E-IMPULSADOR-DE-LA-ECONOMIA-EN-GUAYAQUIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quejada, R. F., & Ávila, J. N. (2016). *Empresas familiares: Conceptos, teorías y estructuras*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 81, pp. 149-158: <https://www.redalyc.org/journal/206/20649705008/html/>
- Ramos, A. A., Mejía, D. A., Barrios, I., & Madrigal, J. H. (2020). *El liderazgo y las acciones del líder en la resolución de conflictos organizacionales*. Aglala, 11(2): <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1740>
- Ramos, E. (2019). *El Liderazgo Y Su Impacto en la gestión de calidad en las pequeñas y medianas empresas de Ecuador*. Revista de investigación enlace universitario: <https://enlace.ueb.edu.ec/index.php/enlaceuniversitario/article/view/70/118>
- Revert, C. (2022). *La dirección y sucesión en la empresa familiar*. Unversidad de Cantabria: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/24365>

- Revista Primicias. (2022). *La historia detrás de Henry Ford, el padre de la industria automotriz*. Redacción Comercial:
https://www.primicias.ec/nota_comercial/autos/actualidad/la-historia-detras-de-henry-ford-el-padre-de-la-industria-automotriz/
- Rios, C. G., Carrión, M. A., Rojas, A. C., & Vera, L. C. (2023). *Transformación Económica a través de la Gestión de la Innovación: Estudio de Casos en Industrias Emergentes*. Mente y Humanidad: Perspectivas Interdisciplinarias Vol. 4 Núm. 2:
<https://www.revistacodigocientifico.itslosandes.net/index.php/1/article/view/297>
- Rivera, R. R., Forero, Y. R., & Cantillo, G. M. (2018). *ropuesta para el diseño de un sistema de control interno administrativo y contable, basado en modelo coso, para la empresa Samarcol sas en la ciudad de Santa Marta*. Universidad Cooperativa de Colombia:
<https://repository.ucc.edu.co/entities/publication/57311bdd-ffc7-4d2e-a246-5b574e05e7f2>
- Robles, A. J. (2020). *Relación entre la percepción de los estilos de liderazgo con el estrés laboral en el personal docente de una institución educativa privada ubicada en Huachipa – Lima periodo 2019*. Universidad Ricardo Palma:
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3281>
- Rocha, T., Henao, H. d., & Cardona, D. (2022). *Cultura organizacional en las empresas: conceptos, alcances y propuestas teóricas para su medición*. Revista Gerencia Libre V. 8:
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9522
- Rodríguez, J. (2022). *Complejidad e innovación: La metamorfosis de construir organizaciones exitosas*. Ediciones de la U.
- Rodriguez, R. R. (2018). *Planificación Estratégica*. Clube de Autores.

- Ruiz, G. d. (2023). *Análisis de los estilos de liderazgo en el personal administrativo de una empresa de telecomunicaciones en Lima, 2023*. Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122268>
- Sampieri, H. (n.d.). *Metodología de la investigación*.
- Sánchez, C. A. (2023). *Las pruebas de normalidad*. Instituto Nacional de Metrología de Colombia: https://www.researchgate.net/publication/366922523_Las_pruebas_de_normalidad
- Sánchez, V. (2021). *Prácticas de recursos humanos en la empresa familiar: efectos de la profesionalización en los resultados. Proyecto de investigación*. Universidad de Murcia: <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/110143>
- Santamaría, E. J., & Chicaiza, V. A. (2016). *Impacto de la profesionalización de las empresas familiares en la generación de competencias*. Teuken Bidikay N° 09: <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1012/836>
- Solarte, C. M., Solarte, M. L., & Barahona, J. F. (2020). *Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia)*. Contaduría y administración vol.65, n.1: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422020000100103&script=sci_abstract&tlng=pt
- Soto, A. (2013). *La empresa familiar en México. Situación actual de la investigación*. Contaduría y administración vol.58 no.2: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200007
- Súarez, A. Á. (2024). *Explorando las corrientes del cambio en la ingeniería industrial*. UTI: <https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=partner-pub-2698861478625135:7463904445&q=https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/6868/2/EXPLORANDO%2520LAS%2520CORRIENTES%2520>

COMPLETO.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwi9gIPHkbaIAxVppokEHXrJGjYQ
FnoE

Sumba, R., Chóez, S., & Pico, Y. (2022). *Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes*. Ciencias Económicas y Empresariales: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2570/html#:~:text=Como%20conclusi%C3%B3n%2C%20se%C3%B1alo%20que%20el,%20establecer%20principios%20%C3%A9ticos%20claros>.

Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS. (2020). *Resolución de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria 226*. Resolución No. SEPS-IGT-ISF-ITICA-IGJ-2016: https://www.finanzaspopulares.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/catalogo_unico_cuentas_resolucion_seps.pdf

Tipu, S. A. (2022). *Organizational structure in family firms: a systematic literature review*. Journal of Strategy and Management: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSMA-09-2021-0194/full/html>

Torres, R. H., Flores, F. A., Barrios, L. M., & Montañez, A. (2024). *Gestión del conocimiento como factor clave en la innovación empresarial*. . Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 29(106): <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9394095>

Uribe, M. E., Vargas, Ó. A., & Merchán, L. (2018). *La responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad, criterios habilitantes en la gerencia de proyectos* *. Entramado, vol. 14, núm. 1, pp. 52-63: <https://www.redalyc.org/journal/2654/265457559004/html/>

Vigo, G. (2017). *Liderazgo Para Mejorar La Gestión Comunitaria En Las Instituciones Educativas Unidocentes De La Red Educativa" José Antonio Encinas Franco" Del Centro Poblado Tabacal, Distrito De Chontalí-Jaén*. Universidad Nacional de Cajamarca: <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1913>

Vilanova, N. (2018). *La esencia de la empresa familiar: Valores y comunicación. Plataforma*. Plataforma Editorial.

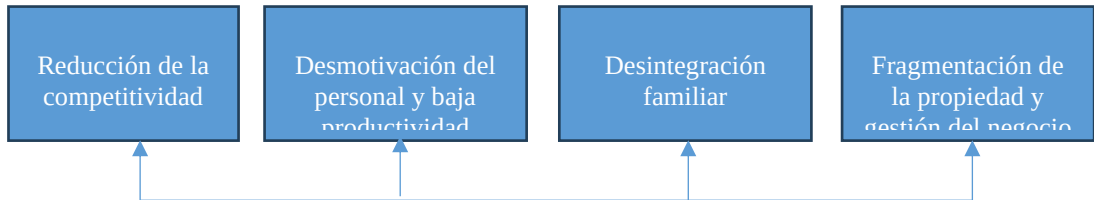
Zamudio, R. M. (2020). *Teoría de sistemas. Qué es, características, clasificación, elementos*. Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/teoria-de-sistemas/>

Zapata, G. J., Sigala, L., & Martínez, A. M. (2016). *Toma De Decisiones Y Estilo De Liderazgo: Estudio En Medianas Empresas*. *Compendium*, vol. 19, núm. 36, pp. 35-59: <https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/html/>

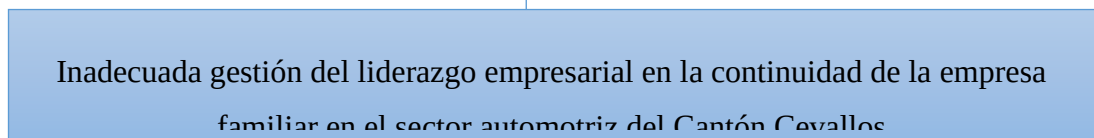
ANEXOS

Anexo 1. Árbol de problemas

Efectos



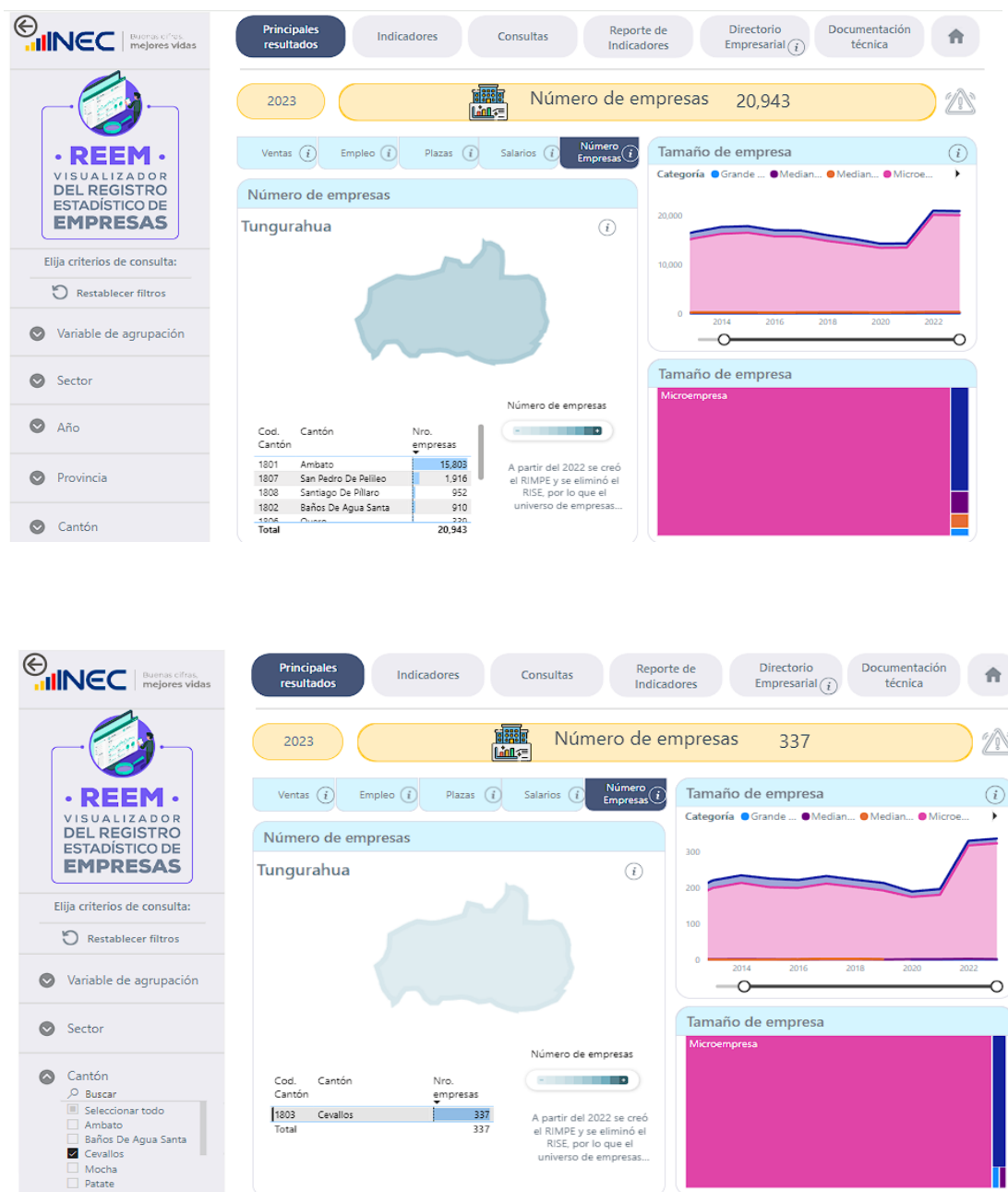
Problema central



Causas



Anexo 2. Datos poblacionales



REEM
VISUALIZADOR DEL REGISTRO ESTADÍSTICO DE EMPRESAS

Elija criterios de consulta:

Restablecer filtros

Variable de agrupación

Sector

Cantón

Buscar

☐ Seleccionar todo
☐ Ambato
☐ Baños De Agua Santa
☒ Cevallos
☐ Mocha
☐ Patate

Principales resultados Indicadores Consultas Reporte de Indicadores Directorio Empresarial Documentación técnica

2023 **Número de empresas** 337

Ventas Empleo Plazas Salarios **Número Empresas**

Número de empresas

Tungurahua

Cod. Cantón	Nro. empresas
1803 Cevallos	337
Total	337

Número de empresas

A partir del 2022 se creó el RIMPE y se eliminó el RISE, por lo que el universo de empresas...

Tamaño de empresa

Categoría: Grande, Median, Median, Microe...

Tamaño de empresa

Microempresa

Anexo 3. Formato encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS FAMILIARES

Objetivo: Identificar la incidencia del liderazgo sobre la continuidad empresarial del sector automotriz del Cantón Cevallos. Su participación es esencial para lograr este objetivo. Apreciamos su cooperación y nos prometemos que sus respuestas se mantendrán estrictamente confidenciales.

Indicaciones:

- Señale con una X en la opción que considere apropiada a su realidad.
- No existen respuestas buenas o malas
- La información emitida es únicamente con fines informativos y académicos.

Información general:

Edad

- ☐ Menores de 25 años
- ☐ 25-35 años
- ☐ 36-45 años
- ☐ 46-55 años
- ☐ Mayores de 55 años

Género

- ☐ Masculino

☐ Femenino

Nivel educativo

☐ Educación primaria

☐ Educación Secundaria

☐ Tecnología

☐ Universidad

☐ Posgrado

Cargo en la empresa

☐ Dueño

☐ Gerente

☐ Supervisor

Cuestionario:

1.- ¿Usted, ha planificado la sucesión para asegurar la continuidad en la empresa?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

2.- ¿Cada cuánto planifica los cambios de los diferentes líderes dentro de su empresa?

☐ Semestral

☐ Anual

☐ Mayor a 2 años

3.- ¿Ha rechazado propuestas de sus colaboradores, por miedo al Cambio?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

4.- ¿Estaría dispuesto a que algún familiar directo ocupe un puesto de gerencia, si se han capacitado?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

5.- ¿Para tener éxito en la empresa utiliza habilidades técnicas de liderazgo o de experiencia?

☐ Técnicas

☐ Experiencia

6.- ¿Si existe algún problema dentro de la empresa, sus decisiones fueron acertadas?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

7.- ¿Los proyectos planteados bajo su dirección fueron exitosos?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

8.- ¿Bajo su criterio, para obtener eficiencia en su empresa, ha aplicado alguna técnica, estrategia o modelo?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

9.- ¿Le gustaría establecer objetivos para cada trabajador de su empresa familiar?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

10.- ¿Estaría dispuesto a aplicar un modelo de recompensas por el trabajo que realicen sus trabajadores?

☐ Si

☐ No

11.- ¿Qué tipo de recompensas estaría dispuesto a dar a sus colaboradores?

☐ Bono

☐ Reconocimiento

☐ Asenso

12.- ¿En el caso de que sus trabajadores no consigan las metas plateadas, aplicara una acción correctiva para mejorar el rendimiento?

☐ Siempre

☐ Casi siempre

☐ Nunca

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validación del instrumento

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,707	,707	12

Anexo 5. Base de datos Cantón Cevallos

CATASTRO PATENTES 2023 [Modo de compatibilidad] - Excel

ArchivoInicioInsertarDisposición de páginaFórmulasDatosRevisarVistaAyuda¿Qué desea hacer?

Pegar

Calibri11A^A

NKSSUColor

Fuente

GeneralFormato condicionalDar formato como tablaEstilos de celda

\$%000.00.00

AlineaciónNúmeroEstilos

I118X✓fx

	A	B	C	D	E	F	G
1	GAD MUNICIPAL DEL CANTON CEVALLOS						
2	CATASTRO DE PATENTES MUNICIPALES						
3	AÑO 2023						
4							
5	NOMBRES Y APELLIDOS	C.I.	CI	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD	CAPITA	OBSERVACIÓN
34	ALVAREZ LOPEZ CAMPOS ENRIQUE	18032161362	3875	VIA A QUEROY CALLE "3"	TALLER DE ENDEREZADA Y PINTURAS	2000	
113	BAYAS CONDO ARACELY DE LAS MERCEDES	1803203528	8716	AV. 24 DE MAYO Y JUAN GUEVARA	VENTA DE REPUESTOS AUTOMOTRIZ	5000	
118	BAYAS MESA ANDREA MARICELA	1803346443	11130	MANUEL VARGAS Y 13 DE MAYO	REPUESTOS VEHICULOS	2000	
170	CAPUZ SULCA ANGEL TOBIAS	1803070455	5015	ILUSIONES Y CLAVELES	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS	1500	
183	CASA CASLUIS PATRICIO	1803726340	10076	24 DE MAYO Y G. SUAREZ	AUTOLIJOS	2500	
228	CUNALEMA BONILLA HUMBERTO RODRIGUEZ	1803467727	10750	CALLE 24 DE MAYO Y G. SUAREZ	AUTOLIJOS	2500	
243	ESPINOZA CONSTANTE RAUL ALCIABAR	1801085455	2686	24 DE MAYO	TALLER ELECTROMECANICO	2000	
263	FLORES BAYAS DANNY ALEJANDRO	1803687555	16388	GONZALEZ SUAREZ Y ELIAS BUCHELI	MANTENIMIENTO Y REPARACION DE VEHICULOS	1500	
296	FREIRE VACA RAUL ALBERTO	1801976026	5170	CANTON CEVALLOS MANUEL VARGAS Y 13 M. BARRIO 1to. DE MAYO	METALMECANICA	2000	
335	GORDON MEDINA JUAN GABRIEL	1803905043	10377	BARRIO 1to. DE MAYO	MECANICAS	3000	
336	GORDON MEDINA MARIA VICTORIA	1804357158	16484	AV. 13 DE MAYO SIN Y LAS MANZANAS	MECANICAS	1500	
358	GUERRERO ALDAZ SUSANA LEONOR	1802528925	16400	MANUEL VARGAS Y J SANCHEZ	REPUESTOS VEHICULOS	2000	
374	GUERRERO ONATE JOSE ADAN	1801901156	6451	BARRIO AGUA SANTA	CARROCERIAS	4000	
379	GUERRERO ZURITA RODOLFO MEDIANO	1802787752	5241	VIA A ANDIGNATO	MECANICA AUTOMOTRIZ	1500	
395	HERDOIZA GUAMAN EDISON ARIOLIN	1802302450	6484	EL TAMBO CENTRO	CARROCERIAS	2000	
396	HERDOIZA GUAMAN GONZALO GABRIEL	1802556421	4090	EL TAMBO	CARROCERIAS	2000	
409	LIZURIETA MAYORIGA GERMAN ROLANDO	1803269131	7753	POLICARPA TINAJERO VIA A QUEVEDO	LUBRICADORA	4000	
483	LOZADA SANCHEZ WILLIAN GIOVANNA	1803437363	16538	JOSE FRANCISCO ARIAS LOS EUCLIPITOS SAN	LUBRICADORA	3000	
553	MEDINA TAMAYO DANIEL WALBERTO	1803706223	11576	CALLE G. SUAREZ Y 13 DE MAYO	METALMECANICA	2000	
723	PEREZ BARONA ROBERTH JOSE	1803397038	2003	SANTA ROSA	MECANICA AUTOMOTRIZ	2000	
758	PICO ZAMBRANO BARION HERNAN	1802160943	5674	LOS VINCES PASAJE AL ORATORIO	METALMECANICA	1500	
878	SALINAS RAMOS EDWARD STALIN	1801279264	370	CEVALLOS 24 DE MAYO SIN Y AV 24 DE MAYO	LUBRICADORA	3000	
905	SANCHEZ MARTINEZ VICENTE GILBERTO	1802877686	10683	AGUA SANTA	MECANICAS	2000	
939	SATRACA MADRONERO LUIS IVARDON	1803220720	13563	C. SANCHEZ Y BUCHELI	TAPIERIA	1500	
946	SISA BASTIDAS EDISON HERNAN	1804890968	15046	AV. 24 DE MAYO	ACCESORIOS DE VEHICULOS	2500	
949	SISA SEPA HECTOR FIDEL	1803519824	8403	BELLAVISTA	MECANICAS	2760	
969	TAIPE CADENA LUIS HUMBERTO	500719463	10923	AV. 24 DE MAYO	VULCANIZADORA	1250	
	TAIPE TAIFE JOSE DOMINGO	500033896	90785	CALLE 24 DE MAYO Y G. SUAREZ	VULCANIZADORA	1250	

Anexo 6. Esquema guía

Plan de mejora del liderazgo

Fase	Objetivo	Actividad Principal	Responsable	Duración
1. Diagnóstico	Evaluar el estado actual del liderazgo.	Encuestas y entrevistas.	Consultor y RR.HH.	Mes 1-2
2. Capacitación	Fortalecer habilidades de liderazgo.	Talleres y coaching de liderazgo.	Expertos en liderazgo	Mes 3-6
3. Mejora de Comunicación	Optimizar la comunicación interna.	Reuniones y actividades de integración.	Gerencia y consultores	Mes 7-8
4. Plan de Sucesión	Asegurar la continuidad del liderazgo.	Desarrollar y documentar un plan de sucesión.	Gerencia y consultores	Mes 9-10
5. Evaluación y Ajuste	Revisar y ajustar las acciones implementadas.	Evaluación de resultados y ajustes necesarios.	Equipo de liderazgo	Mes 11-12

Nota. Esta tabla simplificada resume los pasos clave y los responsables de cada fase del plan, manteniendo un enfoque claro y fácil de seguir.