



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



Curso propedéutico “Integración a la vida universitaria”

Investigación documental y de campo.

Informe Final del tema: La influencia del liderazgo para el crecimiento empresarial en las pymes familiares de Ocampo Gto.

Nombre del aspirante: José Manuel Romero Serrano

División de ciencias administrativas

Dirección del blog:

<https://gojoseku.home.blog/>

Fecha de entrega: 29 de Mayo del 2019

INDICE

| | |
|--|----|
| Introducción..... | 3 |
| Metodología..... | 4 |
| Plan de trabajo para realizar la investigación..... | 5 |
| Marco Teórico | 6 |
| Antecedentes | 6 |
| Bases teóricas..... | 7 |
| Resultados | 12 |
| Bitácora de la investigación de campo..... | 12 |
| Entrevistas a dos emprendedores del municipio..... | 14 |
| Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta aplicada..... | 19 |
| Conclusiones y recomendaciones..... | 25 |
| Referencias y fuentes consultadas..... | 26 |
| Anexos | 27 |

Introducción

Pienso que el liderazgo es un tema de gran importancia dentro de las empresas, es por ello que se han hecho muchos estudios de este tema, desde diferentes enfoques se han estudiado aspectos como los estilos de liderazgo, como ser un líder auténtico, la forma en que el líder conduce a sus subordinados, etc.

El liderazgo es la capacidad de influir en las demás personas para el logro de los objetivos; por lo general se describen tres estilos de liderazgo: autócrata (que impone su autoridad), demócrata (que toma en cuenta la opinión de los subordinados) y el de rienda suelta (que deja actuar con libertad a sus seguidores). (Bonifaz Villar, 2012)

La influencia es la herramienta más importante del liderazgo, de ella depende que los seguidores realicen adecuadamente las peticiones que el líder les haga. De la influencia que el líder tenga sobre su gente depende directamente la efectividad de la organización. (Kurt, 2014)

Escogí este tema porque me interesa saber sobre el liderazgo y cómo influye el liderazgo para el crecimiento empresarial, porqué unas empresas crecen y se expanden y otras no, me interesa saber si el estilo de liderazgo de un líder afecta en la influencia y en los resultados, escogí las empresas familiares del municipio de Ocampo Gto, porque es un municipio pequeño y es en donde vivo, es un pueblo que tiene empresas familiares pequeñas y no se expanden, no crecen, será por culpa de los líderes o es otra cosa.

OBJETIVO GENERAL: Conocer las ventajas de implementar un buen estilo de liderazgo en las empresas familiares de Ocampo Gto, para su crecimiento empresarial.

PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Identificar y analizar los tipos de liderazgo.
- Conocer la influencia que tiene el liderazgo en las pymes para su crecimiento empresarial.
- Proponer un liderazgo ideal para este tipo de empresas

Metodología

La metodología de investigación determina la definición necesaria de las variables a relacionar y medir, así como el instrumental para el levantamiento de datos e información; de acuerdo a las diferentes variables que podemos obtener partiendo de nuestro problema a investigar. En éste caso, se hizo uso de la metodología cuantitativa, y cualitativa recolectando información por medio de la entrevista y una encuesta, para lo cual se empleó el análisis descriptivo de los datos; las variables de estudio fueron medidas estadísticamente para el análisis y la obtención de resultados. (Rosas, s.f.)

En las implicaciones de la investigación, el tipo de información recolectada también es de orden cualitativo, correspondiendo a los aportes teóricos de diversos autores que han sido publicados a través de libros, artículos científicos o páginas de internet.

Por lo tanto, esta investigación es de tipo descriptiva porque recoge información acerca de las Pymes en lo relativo al enfoque de liderazgo con el que operan para determinar el estilo de liderazgo, con un diseño no experimental transversal ya que se recolectó información en un solo momento y sin influir de ninguna forma.

El instrumento de recolección de información es la encuesta a los empleados o propietarios de las Pymes familiares de Ocampo Gto. Para la determinación de la muestra se tomaron las indicaciones del curso propedéutico de la UNADM que fueron 10 personas como base.

La encuesta consta de dos apartados: el primero es para identificar el perfil de la persona encuestada, como la edad, sexo, estado civil, ocupación, etc. Y en el segundo apartado es sobre el liderazgo con el que opera.

Para la investigación documental el procedimiento para la recolección de la información dependió del tipo de material que se consultara, el material electrónico, las consultas se realizaron teniendo como palabras principales la influencia del liderazgo, liderazgo informal, estilos de liderazgo, que es el liderazgo, para proceder a revisar un documento de manera detallada, éste debía incluir alguna de estas variables y asociarlas con el tema de investigación.

El análisis de la información se realizó teniendo como soporte las anotaciones encuestas realizadas y los resultados obtenido de estas, los documentos que obtuvimos en la investigación documental sirvieron para realizar el marco teórico de la investigación y estructurar el informe final con los resultados.

Para realizar la presente investigación se trabajó bajo el siguiente plan de trabajo:

Plan de trabajo para realizar la investigación

| ACTIVIDADES | FECHA |
|---|---------------------|
| Delimitación del Tema de investigación y plasmar los objetivos. | 05 de mayo 2019 |
| Seleccionar y recopilar la información para la investigación. | Del 6 al 9 de Mayo |
| Introducción, antecedentes y Marco Teórico | Del 9 al 12 de Mayo |
| Bitácora de investigación | 13 al 14 de Mayo |
| Guion de la entrevista y aplicación de entrevistas | 15 al 17 de Mayo |
| Aplicación de encuesta y análisis de resultados | 20 al 24 de Mayo |
| Integración y redacción del informe final | 25 al 27 de mayo |
| Presentación multimedia y exposición de resultados | 28 al 29 de Mayo |

Para realizar la bitácora de investigación se tomaron 3 días como referentes en los cuales se detallan que se realizaba cada día de la investigación, así mismo se realizaron dos entrevistas a dirigentes y dueños de los negocios, con la finalidad de conocer los estilos de liderazgo que manejaban en su organización y cómo le hacen para ejercer su liderazgo y dirigir su empresa.

En la entrevista se dieron respuesta a las preguntas del negocio, si lo consideraban una empresa familiar, cuánto tiempo tenía el negocio, preguntaba si se consideraban líderes en el negocio, si conocían los tipos de liderazgo y cuál de ellos aplicaban en sus organizaciones, con la finalidad de conocer si era el estilo de liderazgo un factor importante para el crecimiento de la empresa, y para mantener a los colaboradores contentos con los resultados.

Fue así como se realizó la presente investigación, en primer lugar, comenzaré escribiendo el marco teórico, después la bitácora de investigación a continuación las entrevistas realizadas y al último el análisis e interpretación de los resultados de la encuestas aplicadas.

Marco Teórico

Antecedentes

Reseña histórica del municipio de Ocampo Gto

La población tuvo como primer nombre el de San Juan del Vaquero. En 1845 pertenecía a La Ex-Hacienda de San Isidro del municipio de San Felipe, Gto.; estaba destinado al pastoreo de ganado vacuno; posteriormente en el año de 1853 se convirtió en Estancia del Vaquero, para entonces ya se habían construido algunos mesones, entre ellos el que actualmente existe en la calle: Guadalupe. Victoria No. 202, en la calle Obregón No. 124, y las trojes que aún existen (en parte) a un costado del Templo Parroquial, lo cual se consideraba como un lugar de regular importancia por ser en donde pernoctaba el personal de las diligencias (Zacatecas-México), y toda la arrienda que transitaba por el segundo camino construido por la República, esto dio origen a que se nombrasen las primeras autoridades auxiliares que dependieran de San Felipe, Gto.

El 24 de noviembre de 1868, siendo ya delegación municipal, se colocó la primera piedra para la construcción del lugar de lo que hoy ocupa la Presidencia Municipal. En el año de 1875 se constituyó el municipio de Ocampo, emancipándose de San Felipe, Gto; según decreto 35 acordado por el H. Congreso local, y la Estancia del Vaquero se convirtió en la cabecera municipal llamado como hasta hoy "Ocampo, Gto."

El municipio de Ocampo está ubicado al norte $21^{\circ} 50'$, al sur $21^{\circ} 21'$ de latitud norte; al este $101^{\circ} 17'$, al oeste $101^{\circ} 42'$ de longitud oeste del Meridiano de Greenwich. A su vez, la cabecera municipal se localiza a los $101^{\circ} 29' 24''$ de longitud oeste y $21^{\circ} 38' 36''$ de latitud norte. La altura promedio sobre el nivel del mar es de 2,250 metros.

Extensión

El municipio tiene una extensión territorial de 1,026.04 kilómetros cuadrados, equivalentes al 3.4 % de la superficie estatal y el 8.3 % de la región norte. Colinda al norte con el estado de San Luis Potosí; al sur y este con el municipio de San Felipe y al poniente con el estado de Jalisco. (inafed.gob.mx, 2018).

PYMES en México.

Actualmente una de las formas más eficaces de clasificar a las PYMES en México se encuentra en el Artículo 3 de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeñas y Mediana Empresa de acuerdo a ella se clasificaran de acuerdo al número de trabajador con los que se cuenten como se muestra a continuación. (Yecora, 2016)

| Tamaño | Rango de número de trabajadores | Rango de monto de ventas anuales (mdp) |
|---------|---------------------------------|--|
| MICRO | Hasta 10 | Hasta \$4 |
| PEQUEÑA | Desde 11 hasta 30 | Desde \$4.01 hasta \$100 |
| GRANDE | Desde 31 hasta 100 | Desde \$100.01 hasta \$250 |

Las PYMES que básicamente corresponden al modelo familiar son las entidades económicas que tienen mayor presencia dentro del territorio mexicano, representan el 95% de las empresas según datos del Instituto Nacional De Estadística y Geografía (INEGI), ya que existen 3, 724,019 empresas familiares, de las cuales 1, 858,550 se concentran en comercio, 1, 367,287 en el sector de servicios y 436,851 en la industria manufacturera. (INEGI, 2014).

Bases teóricas Empresa

La empresa es una entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados" (Rocha G, 2001)

Para Idalberto Chiavenato, autor del libro "Iniciación a la Organización y Técnica Comercial", la empresa "es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos". Explicando este concepto, el autor menciona que la empresa "es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social" (Chiavenato, 1993)

Empresas familiares

Las empresas familiares son organizaciones dentro de las cuales la toma de decisiones está principalmente influenciada por los miembros de una familia que se considera que son capaces de ejercer sobre ella una influencia suficiente para controlarla. (Yecora, 2016)

Estas empresas tienen como parte de su visión estratégica que las siguientes generaciones le den continuidad a la empresa llevando el control de esta.

Miles (2009) señala que del total de las empresas a nivel mundial entre 70 y 90% son familiares, para Betancourt et al. (2012) representan aproximadamente el 60% y generan empleo para 100 millones de personas a nivel mundial. (Rosas, s.f.)

En América Latina 9 de cada 10 empresas tienen carácter familiar. México es un gran ejemplo de este tipo de empresas. De acuerdo con un reporte de la Family Business Magazine diez de las doscientas cincuenta empresas familiares más grandes del mundo son mexicanas. (Rosas, s.f.)

Actualmente la industria y los negocios tienen su origen en pequeñas y medianas empresas familiares que han logrado crecer exitosamente (Pérez Pinelo, 2011)

Belousteguigoita (2010) define a la empresa familiar como una “organización controlada y operada por los miembros de una familia”.

Otro concepto, es el que nos presenta Bermejo (2008) donde nos señala que es aquella en la que la familia fundadora posee una participación significativa de su capital. Valencia et al (2011), afirman que la práctica de construir empresas con la familia involucrada parece ser la forma más viable de generar los propios medios de subsistencia, pues los lazos afectivos y el interés por mejorar la economía en el hogar hacen que sus integrantes cooperen con la tarea para hacerse se recursos.

El nivel de confianza o desconfianza que exista entre los miembros de la familia involucrados en la empresa, pueden estar directamente relacionado con la posibilidad de éxito o fracaso de la empresa; su crecimiento, continuidad y ventaja competitiva se sustenta en los valores tanto familiares como empresariales (Pérez Pinelo, 2011); para Leach (2009) la ventaja radica en el compromiso, conocimiento, flexibilidad, estabilidad, agilidad en la toma de decisiones, confiabilidad y una noción de largo plazo.

Para clasificar una empresa como familiar Treviño-Rodríguez (2010) sólo es necesario que una familia esté involucrada en la empresa, que posea por lo menos el 51% de las acciones una o varias familias, que se promueva la transmisión de conocimientos, que la familia proteja la riqueza generada y que tenga vocación de continuidad.

Liderazgo

El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines” (Kotter, 2004).

“El líder genuino se reconoce porque de alguna manera su gente demuestra consecuentemente tener un rendimiento superior” (Maxwell, 2016)

Para Gómez (2006) el liderazgo es el proceso de dirigir a las personas en sus actividades laborales e influir en ellas mientras que para Dubrín (2000) la influencia está orientada a lograr las metas por medio de la comunicación. (Rosas, s.f.)

Para Daft y Marcic (2010) el líder puede tomar diferentes formas de comportamiento en el desarrollo de sus actividades: amistoso, comunicación abierta, desarrollo de trabajo en equipo y orientados al bienestar de sus subordinados, se le llama conducta de consideración; la otra forma de comportamiento es llamada estructura de iniciación en la cual los líderes dan instrucciones, se orienta hacia fines y dirigen las actividades para el logro de las metas. A partir de éstos dos tipos de conducta se pueden dar cuatro combinaciones, considerando que la que logra mejores resultados es la alta estructura de iniciación y alta consideración. Para Madrigal (2009) el líder debe presentar características generales como ser buen comunicador, orientado a la realidad y la acción, respetuoso, responsable, animoso, valiente, creativo, innovador, positivo, seguro, independiente y objetivo. El poder que detenta el líder puede ser de posición, otorgado por alguien con un poder superior; o poder personal, que es fruto del reconocimiento por sus cualidades.

El liderazgo en la empresa familiar puede estar representado por un líder individual o un conjunto de líderes. Regularmente el primero es el padre, el segundo líder puede ser un hijo adulto o la madre de familia que detenta un liderazgo emocional y su principal tarea es facilitar la comunicación entre la familia e intermediando y explicando la conducta de otros miembros, buscando la consideración hacia los sentimientos (Bastar, 2006). Ahora, bien dicho liderazgo puede llevar a la empresa familiar al éxito o al fracaso, para Noyola et al (2012) los negocios familiares deben sobrevivir para el éxito y mejorar su desempeño; Indriago (2009) menciona que el éxito requiere fortalecer el liderazgo; no sólo liderar a otros sino liderarse a sí mismo, el liderazgo es una herramienta para el éxito y el éxito le da sentido al liderazgo.

Chiavenato, Idalberto (1993), destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. Warren Bennis, al escribir sobre el liderazgo a efecto de exagerar la diferencia, dice que la mayor parte de las organizaciones están sobre administradas y sub lideradas. Una persona quizás sea un gerente eficaz (buen planificador y administrador) justo

y organizado, pero carente de las habilidades del líder para motivar. Otras personas tal vez sean líderes eficaces con habilidad para desatar el entusiasmo y la devoción, pero carente de las habilidades administrativas para canalizar la energía que desatan en otros. Ante los desafíos del compromiso dinámico del mundo actual de las organizaciones, muchas de ellas aprecian más a los gerentes que también tienen habilidades de líderes.

Estilos de liderazgo

Aceves (2006) propone tres tipos de liderazgo: el visionario, que impulsa grandes cambios que puede tener tanta fuerza que se le tiene que controlar, es útil en periodos de crecimiento económico; el transformacional, para hacer crecer y transformar a la organización en tiempos de crisis; y, el reflexivo, aplicable sobre todo en situaciones de incertidumbre. (Rosas, s.f.)

Los tres estilos de liderazgo definidos por Lewin (1939), el primero el Liderazgo Autocrático, es aquel que orienta a la tarea y a la acción, en donde lo primordial es la disciplina, la obediencia al líder y a la eficacia; el líder autocrático proporciona expectativas claras de lo que hay que hacer, cuándo se debe hacer y cómo debe hacerse. Además, hay una clara división entre el líder y los colaboradores. En este estilo de liderazgo, se toman decisiones de forma independiente con poco o ningún aporte desde el resto del grupo. (Mendoza, s.f.)

Según las investigaciones realizadas por Lewin, se concluye que la toma de decisiones era menos creativa bajo el liderazgo autoritario. Con estas premisas, se considera que es más difícil pasar de un estilo autoritario a un estilo democrático que a la inversa. El abuso de este estilo es generalmente visto como excesivamente controlador, desconsiderado y dictatorial. (Mendoza, s.f.)

Podemos decir entonces que el liderazgo autoritario se aplica mejor a situaciones en las que hay poco tiempo para tomar decisiones en grupo o en el que el líder es el miembro más conocedor del grupo.

El estilo democrático del estudio de Lewin (1939) en su perspectiva general se cimienta en ser un liderazgo orientado al grupo, que fomenta la participación del equipo en la toma de decisiones, delega la autoridad e involucra a los subordinados para decidir métodos; además, retroalimenta y guía. En general, este estilo de liderazgo es el más eficaz. Los líderes que asumen este estilo no solo ofrecen orientación a los miembros del grupo, sino que también participan en el grupo y permiten la entrada de otros miembros del grupo. (Mendoza, s.f.)

En el estudio de Lewin, estos niños eran menos productivos que los miembros del grupo autoritario, pero sus contribuciones eran de una calidad muy superior. El líder demócrata anima a los miembros a participar, pero conserva la última palabra sobre el proceso de toma de decisiones. Los miembros del grupo se sienten comprometidos en el proceso y están más motivados y creativos. (Mendoza, s.f.)

El tercer estilo determinado por Lewin (1939) el Estilo Laissez Faire (liberal o consultivo), se caracteriza por que las funciones del líder son dispersas; según la investigación, fueron los menos productivos. Los niños de este grupo también hicieron más demandas sobre el líder, mostraron poca cooperación y no fueron capaces de trabajar de forma independiente; se puede inferir de esto que los líderes consultivos ofrecen poca o ninguna orientación a sus colaboradores, además de dejar el proceso de toma de decisiones en manos de un grupo sin orientación. Sin embargo, este estilo podría ser eficaz siempre y cuando los miembros del grupo sean altamente calificados y especializados en el área de su trabajo. (Mendoza, s.f.)

Cualidades de un gran líder

De acuerdo con Adam y Jordan Bornstein estas son las 22 cualidades que hacen a un gran líder (Bornstein, s.f.)

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. Enfoque | 12. Apertura de mente |
| 2. Confianza | 13. Capacidad de decisión |
| 3. Transparencia | 14. Ser genuino |
| 4. Integridad | 15. Empoderamiento |
| 5. Inspiración | 16. Positividad |
| 6. Pasión | 17. Generosidad |
| 7. Innovación | 18. Persistencia |
| 8. Paciencia | 19. Visión |
| 9. Estoicismo | 20. Comunicación |
| 10. Análisis | 21. Responsabilidad |
| 11. Autenticidad | 22. Inquietud |

Resultados

Bitácora de la investigación de campo

| 1) Fecha y hora de las actividades o tareas. | 2) Formulación de actividades o tareas a realizar con sus propósitos u objetivos. | 3) Anotación de actividades o tareas no realizadas y por qué. | 6) Impacto de la experiencia para el profesional. |
|---|---|---|--|
| Lunes, 13 De mayo del 2019 a las 9 de la mañana | A) Realizar un recorrido en el centro del pueblo, para ver los diferentes tipos de negocios B) Concretar que negocios puedo visitar para realizarles una entrevista. | No se realizó ninguna entrevista hoy, ya que no estaba planeado el guion de la entrevista | Conocer que hay diferentes formas de emprender y realizar distintos tipos de negocios. |
| <p>4) Registro de hallazgos o resultados más importantes.</p> <p>La mayoría de los negocios en Ocampo, Gto, son microempresas familiares que han pasado de generación en generación, como son los negocios de los tacos, todos los puestos de tacos se han heredado de sus padres, las tortas de chorizo de los Negrete y las tortas salas y tortas del cerveza, así como también las fruterías de los carrillo y las fruterías de los Castillo.</p> <p>Ocampo es un pueblo chico y tiene bastantes comercios en el centro, la gente que acude al tianguis son de las comunidades aledañas al municipio de Ocampo, tienen vehículos y los dejan en los estacionamientos, mientras ellos se dedican a realizar sus compras y en las mismas tiendas donde compran mandan a los empleados a llevar sus productos al estacionamiento del centro.</p> <p>La refaccionaria que están en el municipio es una cadena de sucursales, y es atendida por el dueño y tiene como 30 empleados, ya que tiene sucursales en san Felipe Gto.</p> <p>Me quedé un rato en el puesto de los tacos, y me percaté de que son bastante los puestos de tacos en el centro y casi todos venden lo mismo, la gente acude allí y todos son bien servidos, todos los puestos de tacos venden a toda la gente que pasa por allí, los puestos de tacos tienen varios empleados que atienden el negocio.</p> | | | |
| <p>5) Observación o interpretación de los datos o hallazgos.</p> <p>Como puedo ver, las pequeñas empresas de Ocampo Gto, son numerosas, pero quisiera poder entrevistar a alguno de sus dueños para preguntarles acerca del liderazgo en sus negocios, como es que dirigen a sus empleados, cuál es el tipo de liderazgo que predomina en su empresa y cuáles son las estrategias para hacer que el negocio siga creciendo, siga vendiendo y se mantenga empleando a sus trabajadores para hacer productiva la economía de Ocampo.</p> <p>La mañana de hoy quedé de acuerdo con un dueño de un puesto de tacos para realizarle una entrevista el miércoles por la noche, para preguntarle acerca de su negocio.</p> | | | |

| 1) Fecha y hora de las actividades o tareas. | 2) Formulación de actividades o tareas a realizar con sus propósitos u objetivos. | 3) Anotación de actividades o tareas no realizadas y por qué. | 6) Impacto de la experiencia para el profesional. |
|--|---|---|--|
| Martes, 14 de Mayo de 2019 a las 9 de la mañana. | Ir a un establecimiento a la refaccionaria Proone de Ocampo Gto. Conocer las actividades de los empleados Conocer quién es el líder y que tipo de liderazgo tienen. | No se pudo entrevistar al dueño de la empresa porque no estaba. | Me gustó aprender mucho en este negocio, con todo lo que me compartieron los supervisores y los empleados. |

4) Registro de hallazgos o resultados más importantes.

La empresa tiene 3 sucursales, dos sucursales están en San Felipe y una en Ocampo, cada sucursal cuenta con 12 empleados cada una, y de los cuáles 2 de cada una de ellas son supervisores, son líderes de las sucursales, dirigidos por el dueño de la empresa, es un solo dueño de las tres sucursales.

Los supervisores (líderes) me dijeron que tienen 5 empleados a su cargo cada uno el líder de los vendedores y el líder del almacén. Los vendedores se dedican a vender lo que los clientes le solicitan, también les hablan a los proveedores para encargarle los productos, y tienen metas de ventas por semana, de todo se lleva un muy buen control, el líder de los vendedores tiene las metas y los objetivos de ventas, que se requieren por semana, aunado a esto también llevan un registro de las llamadas por teléfono que llevan para hacer las ventas y que no exista faltantes en los productos, dado que los vendedores también les hablan a los proveedores. El líder de control de almacén tiene otros 5 empleados trabajando, que se encargan de las entradas y salidas de almacén de registrar los productos que llevan en un sistema de control, se encargan de los inventarios y de acomodar las piezas que llegan con los proveedores, también hay un administrativo que se encarga de recibir y de entregar todas las facturas a los clientes y a los proveedores y de toda la parte administrativa que conlleva.

5) Observación o interpretación de los datos o hallazgos.

Ambos líderes se coordinan y se comunican directamente con el dueño de la tienda para hacerle saber todo lo que pasa en la sucursal, el dueño de la tienda se comunica con los líderes de las otras sucursales para que en todas empresas sigan creciendo y vendiendo más cada día. Me imagino que la visión del dueño de la empresa es muy grande. Ya que había empezado con una pequeña refaccionaria y ahora ya tiene 3 sucursales. Los supervisores son muy estrictos con sus empleados, pienso que ellos manejan el estilo de liderazgo autoritario, ya que siguen muy a pie de la letra las instrucciones que tienen que hacer en su trabajo, y casi no permiten errores de los empleados, cuando alguien comete un error, lo mandan llamar, y hacen una junta para ver lo que sucedió, para que ya no se vuelva a repetir.

Los empleados tienen que tener mucho cuidado con lo que hacen, los del almacén deben tener cuidado con las piezas que entran y no confundirlas con otras así mismo, el que lleva el control de los inventarios tiene que tener mucho cuidado en contar las piezas que tiene, y saber exactamente donde va, para no confundirla con otra, que puede llevar el mismo nombre, pero son diferentes.

| 1) Fecha y hora de las actividades o tareas. | 2) Formulación de actividades o tareas a realizar con sus propósitos u objetivos. | 3) Anotación de actividades o tareas no realizadas y por qué. | 6) Impacto de la experiencia para el profesional. |
|---|---|--|---|
| Miércoles 15 de Mayo del 2019 a las 9 de la mañana. | Ir a otro local a una frutería y aprender de ese negocio Conocer las diferentes actividades que realizan los empleados. Entrevistar al dueño de la frutería y conocer su estilo de liderazgo. | No me quedé mucho rato en el negocio platicando con los empleados, porque tienen mucho trabajo y siento que les quito su tiempo. | La experiencia que tuve fue alentadora y muy provechosa, ya que aprendí muchas cosas. |

4) Registro de hallazgos o resultados más importantes.

El dueño del negocio tiene una frutería, una mueblería, departamentos para rentar y una escuela de lima lama. En la frutería tiene un local y además los miércoles, los domingos y los lunes se pone su puesto de frutería en el tianguis aparte del local, cuenta con 5 empleados trabajan desde temprano para poner el puesto en los días de tianguis. Y tienen actividades dependiendo del día de la semana. Por ejemplo, el dueño los días Domingos, martes y los viernes se levantan más temprano para traer mercancía desde la ciudad de Aguascalientes y se lleva a uno o dos empleados.

Los días de tianguis los empleados acomodan el puesto y la fruta, y se quedan 2 a vender, los otros se van a local a vender y acomodar la fruta en la estantería la que llega y la que tiene que salir, la acomodan en otro lugar.

Los días martes y viernes como trae mercancía, los empleados tienen que descargar el camión de la fruta y acomodarla en la estantería, y acomodar las cajas de frutas en la bodega o en el camión para el día siguiente acomodar el puesto, y los domingos también descargan el camión.

5) Observación o interpretación de los datos o hallazgos.

En los negocios que tiene el dueño, están muy bien organizados, en la frutería tiene a un empleado que dirige a los trabajadores cuando el dueño no está, ya tiene mucho tiempo trabajando en el negocio y conoce muy bien los procesos y movimientos de la empresa, el dueño de la empresa, es un líder nato, tiene mucha visión y objetivos a largo plazo en sus tres negocios diferentes y tiene una forma de dirigir a sus empleados muy buena, es como dice el autor Mauricio Castillo, es un “Líder por naturaleza”, sus empleados lo siguen.

Conseguí una cita para la entrevista con el dueño del negocio, para el jueves por la mañana.

Entrevistas a dos emprendedores del municipio.

A continuación se relatan las dos entrevistas realizadas a dos personas emprendedoras del municipio. Y estos fueron los resultados más importantes de lo que nos expresaron:

¿Tu negocio lo consideras, una empresa familiar?

si

¿Desde cuándo tiene el negocio?

Desde hace 30 años

¿Cuántos trabajan de tu familia en el negocio?

Siete personas

¿Cómo es que se organizan para atenderlo?

Se organizan por pares de personas en dos turnos, es un negocio donde venden tacos todo el día.

Para ti, ¿Qué es un líder?

Un líder es aquella persona, que en vez de querer que las personas hagan algo, en primera instancia tenga que poner el ejemplo, en vez de querer ser un jefe.

¿A quién consideras que es un líder en el negocio?

El líder es la dueña del negocio, es mi Mamá.

¿Has leído o has escuchado a autores que hablen de liderazgo?

Si, he leído libros y he escuchado audios.

¿Qué has leído o escuchado?

Las cosas que a uno lo pueden impulsar para hacer crecer el negocio, el emprender es lo de hoy, y que no hay mejor cosa que tener tu propio negocio.

¿Conoces los tipos de liderazgo?

No he escuchado hablar de los estilos de liderazgo, más bien he escuchado de personas que son muy rígidas en su negocio, que fomentan con el ejemplo en una manera muy estricta, son personas con el estilo de liderazgo intenso, otras personas fomentan el estilo de liderazgo un poco más tranquilo.

Si eres el líder, ¿Qué estilo de liderazgo tienes o tiene tu líder?

No soy el líder en el negocio de los tacos, pero el estilo de liderazgo de mi Mamá, lo considero muy bueno, porque ella sola ha ido creando el negocio y no ha dejado que decaiga, y la forma de como liderar para no dejar el negocio.

¿Cuál es la visión que tienes del negocio?

La visión es escasa, porque es precisamente por la poca información que se tiene, porque no hay un objetivo claro de cuánto se tiene que llegar a crecer, simplemente se ha llegado a una etapa de conformismo por parte de la líder, pero es precisamente por falta de información.

¿Qué estrategias implementas para que tus subordinados te sigan y cumplan con lo que dice el líder?

Primeramente, poner el ejemplo, para ella es un poco pesado después de tantos años, seguir siendo el líder y ha dejado esa parte de poder ponernos en conjunto y poder seguir creciendo esa empresa y esa parte se ha dejado un lado.

¿Tiene algún método para hacerlo?

Ese método lo adoptó de mi abuelo, las cosas que ella miraba que mi abuelo hacía, son cosas que ella ha adquirido, el saber cómo administrar la empresa, el nunca dejar de trabajar, el cuidar el producto y cosas como esas.

¿Crees que el liderazgo influya en el crecimiento y el logro de los objetivos de la empresa?

Si, para hacer que algo crezca debe haber un apersona con el compromiso, si no hay liderazgo, si no hay objetivo esa empresa va a decaer poco a poco, es fundamental tener liderazgo tanto en la empresa como en las personas para que vayan creciendo.

¿Qué impacto tendría un buen líder en el negocio?

Impactaría muy favorablemente, muy positivamente en el negocio, y gracias a todo lo que he leído a todo lo que he escuchado, he podido trasmitirle algo de liderazgo a mi mamá, para que la empresa vaya creciendo poco a poco, que después de haber llegado a un estancamiento ya vaya creciendo poco a poco.

¿Tiene algún otro negocio donde influya el liderazgo?

Si, claro, es un negocio donde crean líderes, donde una persona inicie en un programa educativo, y ese programa educativo tiene la capacidad de cambiar de una oruga a una mariposa, y he ido adquiriendo poco a poco ese cambio, cambio de actitudes y esas cosas, es un estilo de vida, donde puedan cambiar a una persona que pueda tener una parte muy negativa, miedos, inseguridad, todo eso, y la trasforman para que pueda ser líder, para que tenga la capacidad de liderar a una comunidad o simplemente una organización de personas para que juntos

puedan beneficiarse unos con otros, eso es lo que estoy haciendo, buscando personas, buscarlas a sus casas y hablarles de esto, para que se sumen al negocio, o haciéndolos mis clientes.

La segunda persona que entrevisté me contestó lo siguiente:

¿Tu negocio lo consideras, una empresa familiar?

Si.

¿Desde cuándo tiene el negocio?

Siempre he trabajado, empecé en el 98 con mi papá y me independicé en el 2003, tenía deseos de arrancar, pero la familia me enfrenaba, y siempre he tenido ganas de crecer.

¿Cuántos trabajan de tu familia en el negocio?

Trabajan seis empleados de planta, y siete extras, son al total de trece y a veces catorce. Y de mi familia trabajan todos mis hijos mi esposa y yo, mis hijos van y como jugando aprenden y se involucran en el negocio, de ir viendo como circula y hacia dónde va, de ver dónde sale lo que ellos consumen, para que el día de mañana ellos le den seguimiento al negocio, o sean más grandes que uno.

¿Cómo es que se organizan para atenderlo?

Mi esposa maneja un negocio y yo otro, ella se encarga de administrar la mueblería, y yo la frutería, y los departamentos, ella se encarga de hacer los contratos y yo de construir, y también mis negocios los tengo sistematizados y eso les da mayor facilidad y agilidad y un mejor servicio.

Para ti, ¿Qué es un líder?

Es toda aquella persona que tiene una inquietud, que tiene un sueño, que tiene un deseo, pero que va hacia él, si no va hacia él, si no rompe ese miedo, si no va hacia enfrente, no es un líder, el liderazgo regularmente lo traemos de nacimiento, son dones naturales los que tiene las personas y de allí gran parte depende mucho, puede ser un líder bueno o un líder malo. Si esa persona tiene esos dones y no son bien empleados, pues esas personas pueden ser unos grandes criminales y si son bien empleados pues son grandes empresarios y seguidores de muchas personas.

¿A quién consideras que es un líder en el negocio?

El liderazgo que tenemos, siento que yo soy la cabeza principal, pero mi pareja también tiene un gran liderazgo, y uno de mis empleados es uno que maneja pues toda la “orquesta”

¿Has leído o has escuchado a autores que hablen de liderazgo?

Si he escuchado y he leído autores que hablen de liderazgo, Miguel Ángel Cornejo, es una persona que tiene gran trayectoria en el ámbito de liderazgo y va a la vanguardia, es una de las personas que he escuchado y trato de tomar lo bueno como todo, y siempre trato de sacar lo mejor de él y tanto de otras personas.

¿Conoces los tipos de liderazgo?

Si, el liderazgo puede ser tender a ser positivo o ser negativo, hay diferentes estilos de liderazgo, es un don natural, hay niños que desde pequeños mueven los grupos, mueven la gente, sin darse cuenta son seguidos por personas. Y si ese don lo van desarrollando pueden ser grandes personas o de la misma manera, si desde la casa no se da la atención que necesitan, pues estos niños terminan confundidos, porque es mucho el potencial que tienen y no lo alcanzan a desembocar.

Si eres el líder, ¿Qué estilo de liderazgo tienes o tiene tu líder?

¿Cuál es la visión que tienes del negocio?

Tengo diferente visión y apunta muy lejos desde que tenía 17 años, yo escribí planes, proyectos para terminarlos a los 34, escribí mis sueños que yo quería alcanzar, y cuando cumplí los 34 años, dije Dios mío, porque no pedí más, porque rebasé mis sueños y siempre he sido una persona que tengo visión, en mis negocios, uno de ellos pues quiero formar cadenas que de por sí se mueven solos. Pero ahorita mis hijos necesitan atención porque están pequeños y es por eso que ahorita no he avanzado con eso.

¿Qué estrategias implementas para que tus subordinados te sigan y cumplan con lo que dice el líder?

Cuando yo presento a un empleado con alguna persona, ya sea un cliente, un proveedor o un amigo, yo no lo presento como un empleado, yo lo presento como un amigo, como un miembro de mi familia, yo no lo presento como empleado, desde allí parte la motivación con toda la gente que trabaja en nuestro equipo. Y numero dos toda la gente que trabaja con nosotros tiene 3 sueldos, el que le acabo de marcar, el emocional, el suelo económico y el suelo de las gracias, siempre estoy agradecido con ellos, siempre los hago sentir parte del equipo y trabajamos con ganar ganar, yo gano ellos ganan, yo cuido ellos cuidan, y si algo sale mal uno de

otro tiene que cuidar la empresa porque la empresa es de todos, entonces cuando yo les marco eso a ellos como empleados, entonces ellos se desenvuelven apasionadamente con su trabajo, y al final de cuentas todo sale bien.

¿Crees que el liderazgo influya en el crecimiento y el logro de los objetivos de la empresa?

Si, si, indiscutiblemente, si no hay liderazgo no hay visión, no hay pasión, si no tienes una visión es como simplemente no saber hacia donde vas, como si el aire o las circunstancias te están aventando pues para allá te vas, para allá te mueves, entonces se necesita ese optimismo, ese poder de ir hacia enfrente, porque estas luchando por algo, y cuando no tienes nada porque luchar, pues no hay ninguna motivación.

¿Qué impacto tendría un buen líder en el negocio?

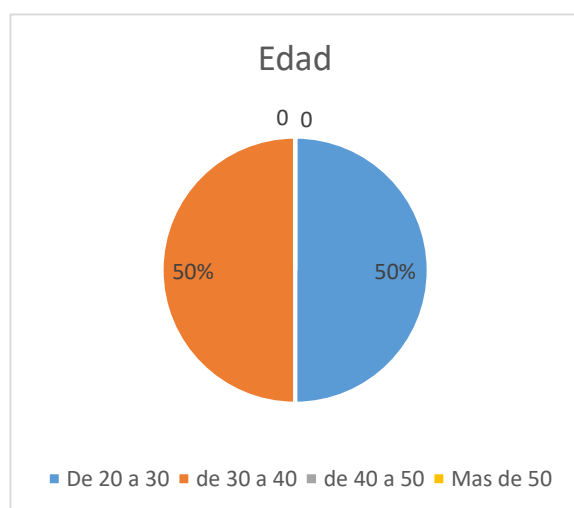
Es súper importante, tener un gran líder, el impacto que tendría pues es que esto te lleva a crecer, te lleva a un mayor crecimiento.

La última pregunta ¿Cómo te consideras tú, que estilo de liderazgo tienes?

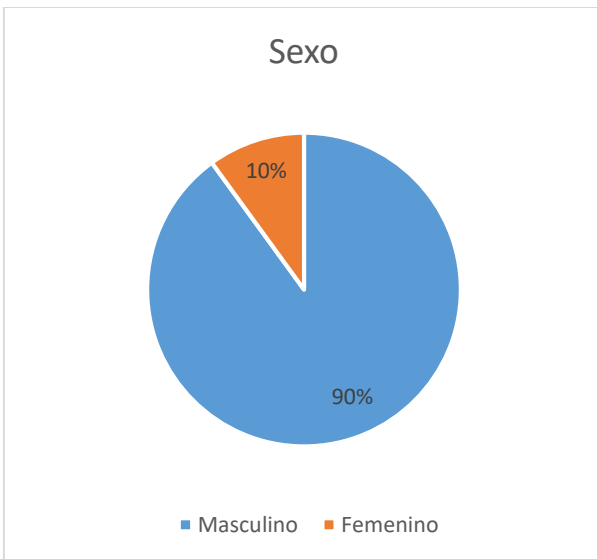
Mi estilo de liderazgo, lo tengo de una forma noble, una forma humanista, me voy más a las personas con mi sensibilidad, con mi humildad, con mi sencillez, que con dinero o con gritos, insultos o amenazas, me gano a las personas con una sonrisa, que sale del corazón no solamente de los dientes, con una sonrisa sincera.

Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta aplicada

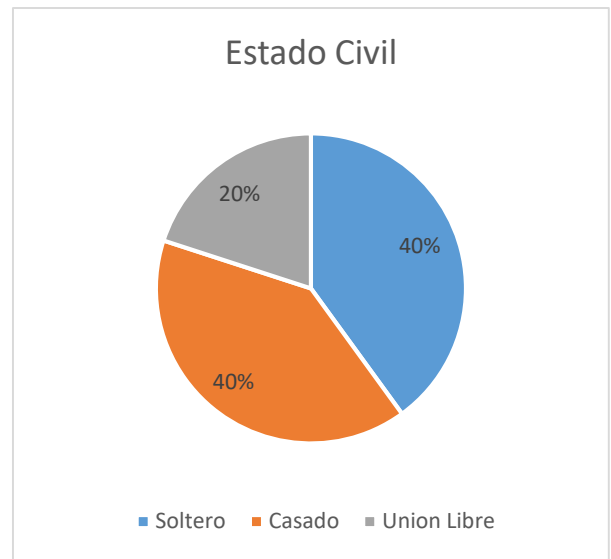
Se realizó una encuesta a 10 personas y ese es el total de la muestra de la encuesta aplicada.



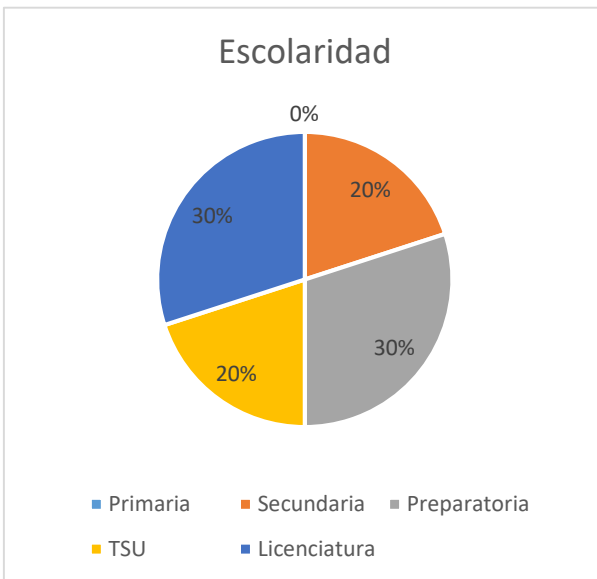
El 50% de la muestra tiene entre 20 a 30 años y otro 50% tiene de 30 a 40 años.



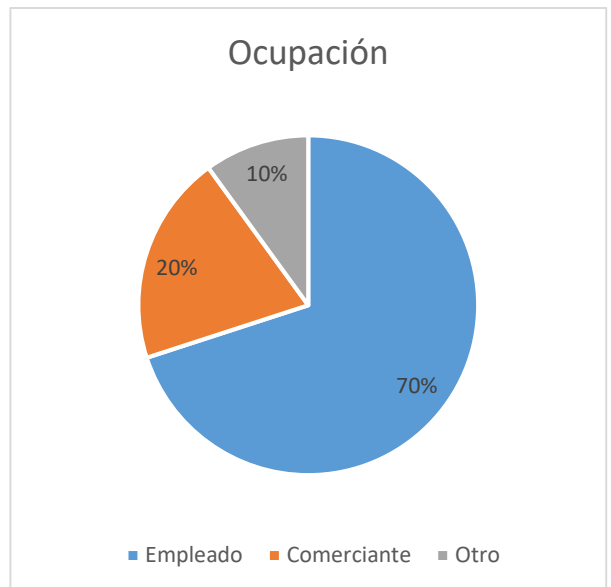
El 90% son Hombres.



El 20% están en unión libre, y el 40% es soltero.

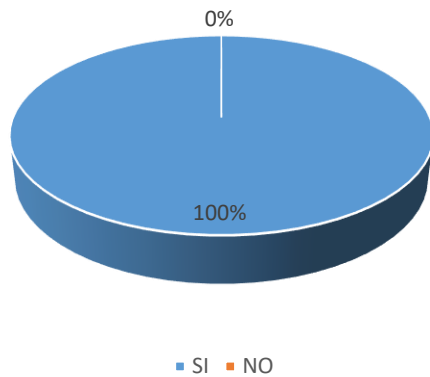


El 30% tiene estudios de licenciatura, el 20% de T.S.U, el 30% de Preparatoria y el 20% de secundaria.



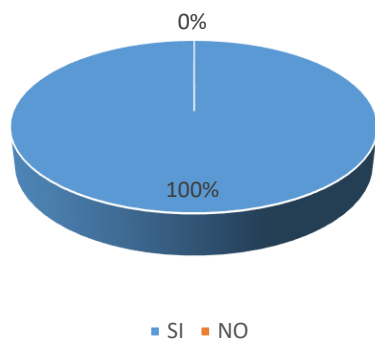
El 70% de la muestra son empleados.

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización?



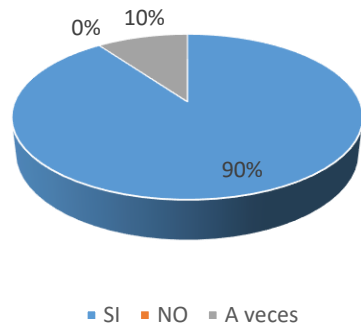
Todos los encuestados consideran que los líderes son importantes dentro de la organización.

2. ¿Conoce algún líder en su organización?



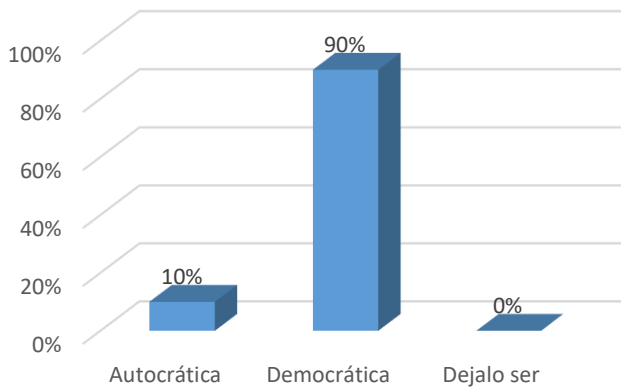
Todos contestaron que conocen algún líder en su organización.

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales?



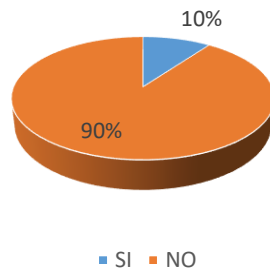
Solo una persona contestó que a veces los líderes contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, y los demás contestaron que sí.

4. El liderazgo es ejercido de forma:



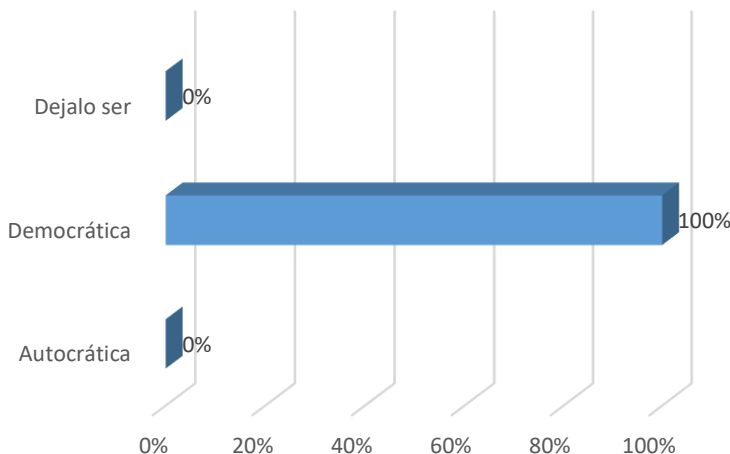
Solo una persona contestó que el liderazgo en su organización es ejercido de forma autocrática, los demás contestaron que es democrático.

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?



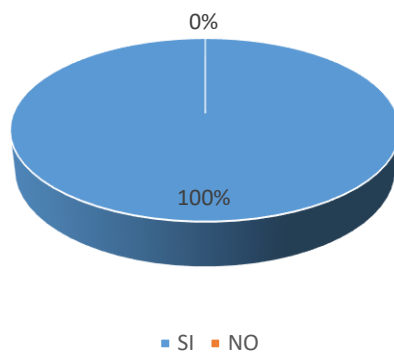
Solo una persona contestó que debería cambiarse el estilo de liderazgo en su organización. Los demás están a gusto con el estilo de liderazgo.

A Cuál estilo de liderazgo cambiaría



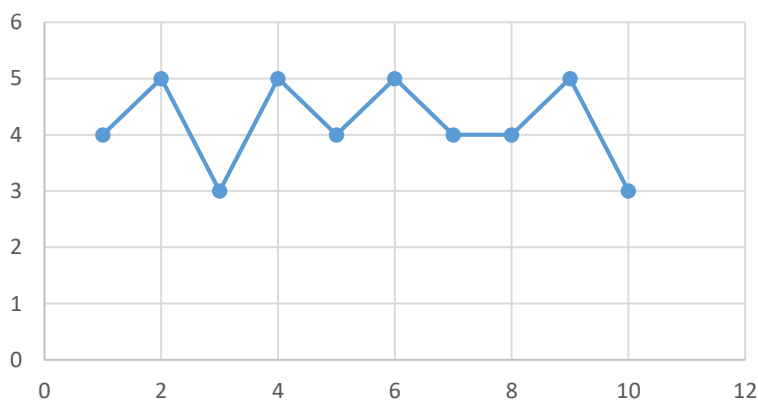
La persona que contestó que si quería cambiar el estilo de liderazgo eligió cambiarlo a Democrático.

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?



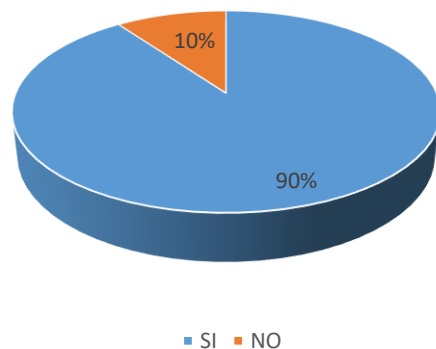
El 100% contestó que Si, al tener un buen líder dentro de su empresa aumentaría el crecimiento de la misma.

7.- ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización?



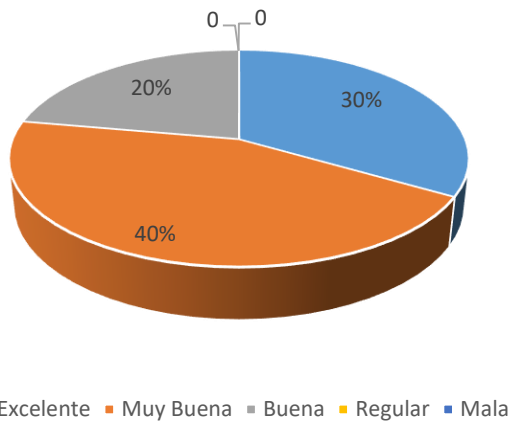
El 40% de los encuestados consideró que el nivel de influencia que tiene el líder dentro de la organización es demasiado. Y el 20% lo consideró a medias.

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización?



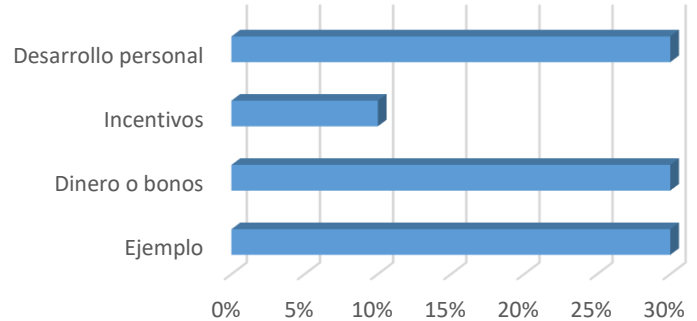
El 90% de las personas encuestadas se considera que es un líder dentro de su organización.

9.- ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?



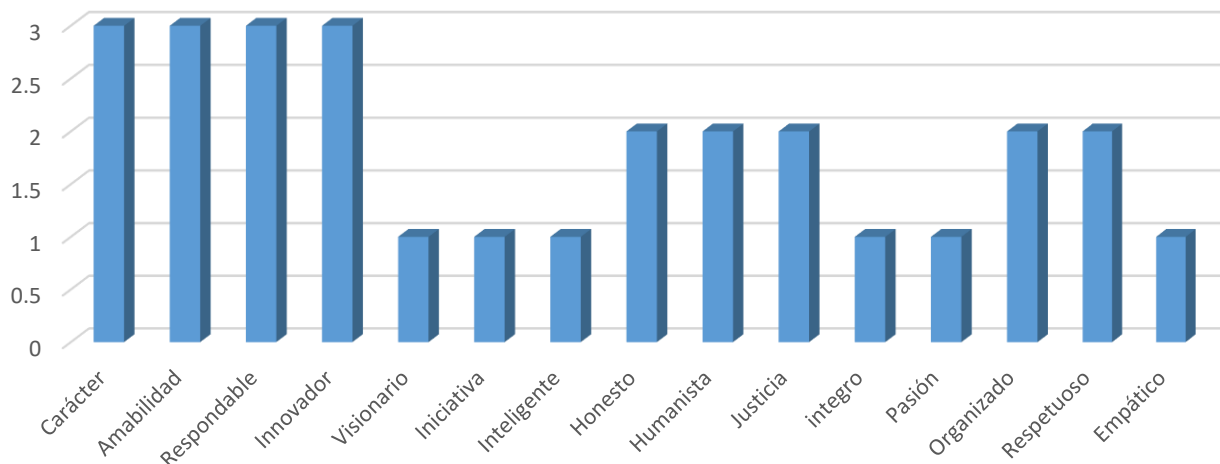
Del 100% de las personas que se consideran líderes, sólo el 30% mantiene una relación con sus colaboradores de excelente y el 40% muy buena.

9.1- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?



Las personas encuestadas que se consideran líderes motivan a sus colaboradores con el ejemplo, con el dinero y los bonos y con desarrollo personal a sus empleados.

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?



Todas las personas encuestadas consideran que las características que se necesitan para ser un buen líder son: carácter, amabilidad, responsable, innovador, le siguen honesto, humanista, justo, organizado, respetuoso empático, después visionario, iniciativo, inteligente íntegro y pasión.

Conclusiones y recomendaciones

El tema de investigación fue: La influencia del liderazgo para el crecimiento empresarial en las pymes familiares de Ocampo Gto, la pregunta que traté de responder fue que si el liderazgo influye para el crecimiento de una empresa familiar y la respuesta es que sí tiene una gran influencia para su crecimiento empresarial.

La información que utilicé fueron las entrevistas, las encuestas y la investigación documental y de campo, las fuentes fueron muy confiables y los hechos de este informe están basados en información fidedigna.

Puedo concluir que las empresas familiares de Ocampo Gto, deben tener personas que sean grandes líderes para hacer crecer la organización, con una visión de cambio para expandirse, líderes que cambien no solo a la organización, sino también al pueblo para que éste sea más productivo y crezca su economía, para que por medio del liderazgo influya en otras familias también a crear líderes para que todos progresen y sean agentes de cambio no solo de su organización sino también de su comunidad.

Pienso que el estilo de liderazgo de los líderes no sea tan autocrático ni tan dejarlo ser, sino más bien un punto medio, guiado por el ejemplo y que empiece por uno mismo, para ser un gran líder de los demás, debe ser un gran líder de sí mismo, primero liderar su propia vida, y luego la de los demás, primero llegar a ser la mejor versión de sí mismo, y como dijo Roberto A. Pérez en el arte de liderar y liderarse: "Liderar no es un don, es un arte, no es un rol, es una actitud, no es una función, es una filosofía de vida, liderar no es ser espectador, es ser protagonista, liderar no es tener conocimientos y habilidades para mandar, es vivir con un compromiso personal ante la vida, liderar no es mover, es promover, liderar no es empujar, sino contagiar esperanza, liderar no es brillar, es iluminar. "

La evaluación de este proyecto de investigación, sus aciertos fueron que el liderazgo es un tema muy amplio y tiene muchos estudios al respecto, las fallas fueron que no supe bien enfocar las preguntas en las encuestas para fomentar que los líderes influyen demasiado en el crecimiento de la empresa, los obstáculos que encontré fue que se me hizo muy corto el tiempo y el periodo de la investigación. Pero de cualquier forma creo que sí se cumplieron los objetivos de la presente investigación.

La recomendación para las futuras investigaciones sobre el tema es que se debería escudriñar más profundo la manera de hacerse un líder personal, para no solo investigar, sino vivir el verdadero liderazgo.

Referencias y fuentes consultadas

- Bonifaz Villar, C. d. (2012). *Liderazgo empresarial*. Edo. de México: Red tercer milenio.
- Bornstein, J. e. (s.f.). <https://www.entrepreneur.com>. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com>: <https://www.entrepreneur.com/article/273183>
- Castañeda, G. O. (2006). *Liderazgo, gerencia y carisma*. Venezuela.
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la organización y técnica comercial*. Mexico: McGraw-Hill.
- inafed.gob.mx*. (2018). Obtenido de *inafed.gob.mx*: <http://siglo.inafed.gob.mx/enciclopedia/EMM11guajuato/municipios/11022a.html>
- Kotter, J. P. (2004). *Que hacen los líderes*. España: Grupo planeta.
- Kurt, C. (30 de 05 de 2014). *nckurt.com*. Obtenido de *nckurt.com/influencia-en-el-liderazgo/*: <http://nckurt.com/influencia-en-el-liderazgo/>
- Leach, P. (2009). *La empresa familiar*. ediciones Granica, S.A.
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Maxwell, J. C. (2016). *Lo que todo líder necesita saber*. Grupo nelson.
- Mendoza, E. P. (s.f.). *eumed.net*. Obtenido de *eumed.net*: <http://eumed.net/ce/2017/3/planificacion-liderazgo.html>
- Noyola, L. R. (2012). *Supervivencia y factores de éxito en la empresa familiar*.
- Pérez Pinelo, L. M. (2011). *Metodologías de estudio e intervención en la empresa familiar*. Mexico: Grupo Editorial Hess S.A de C.V.
- R., I. B. (2010). *Naturaleza de la empresa familiar en Empresas Familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. México: Mc Graw Hill. México.
- Rocha G, J. (2001). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Rosas, M. d. (s.f.). *acacia.org.mx*. Obtenido de *acacia.org.mx*: <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/C308.pdf>
- Terviño Rodríguez, R. N. (2010). *¿Qué es la empresa familiar? En Empresas familiares. Visión Latinoamericana. Estructura, gestión, crecimiento y continuidad*. México: Prentice Hall.
- Valencia Ovalle, A. H. (2011). *La confianza y los códigos de comunicación como factores de éxito en la empresa familiar: El sabroso estudio de caso de la Cenaduría Tovar*. Mexico: Grupo Editorial Hess.
- Yecora, E. L. (03 de Agosto de 2016). *scribd.com*. Obtenido de *scribd.com*: <https://es.scribd.com/document/372829436/La-Falta-de-Liderazgo-en-Las-Pymes-Familiares-Mexicanas>

Anexos

Incluye toda la información que sirvió de apoyo a la investigación: instrumentos para la recolección e interpretación de datos, guías de observación, guion para la entrevista, gráficas, fotografías, grabaciones, transcripciones, encuestas, entre otros.

A continuación, se anexan las 10 encuestas aplicadas en la investigación de campo.

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (32) Sexo: (M(~~X~~) F()) Estado Civil: (casado) Escolaridad: (Secundario)

Ocupación (empleado)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Cree que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 4

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente (B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Con el ejemplo

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Vencer los miedos Trabajar todas los días, nunca dejar
yo no puedo y esto no es para mi.

Gracias por su cooperación.

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (23) Sexo: (M) F() Estado Civil: (Soltero) Escolaridad: (Preparatoria)
Ocupación ()

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO-----

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO-----

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO-----

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ----- ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO-----

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 5

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO-----

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2.- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Haciéndoles saber que hacen bien, con incentivos

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Conocimiento, sentido de justicia, empatía, Caracter.

Gracias por su cooperación.



Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (26) Sexo: (M~~X~~ F()) Estado Civil: (Soltero) Escolaridad: (TSU)

Ocupación (Supervisor)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 5

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Dar reconocer y apoyo para el desarrollo laboral personal

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Liderazgo, organizada, Motivador, Inteligente, Responsable, Honesto.

Gracias por su cooperación.



Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (25) Sexo: (M F ()) Estado Civil: (soltero) Escolaridad: (preparatoria)

Ocupación (empleado)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO-----

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO-----

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI ----- NO----- Adas

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ----- ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO-----

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 2.5

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO-----

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Con unos buenos planes

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Ser Mas Humaniсты

Gracias por su cooperación.



Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (20) Sexo: (M() F(~~X~~)) Estado Civil: (SOLTERA) Escolaridad: (Licenciatura)

Ocupación (Trabajo y Escuela)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI ~~X~~ NO-----

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI ~~X~~ NO-----

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI ~~X~~ NO-----

4. El liderazgo es ejercido de forma:

A) Autocrática (formal/autoritaria) _____

B) Democrática (Motivadora/participativa) ~~X~~ _____

C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ----- ¿A cuál estilo? _____

No ~~X~~

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI ~~X~~ NO-----

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 4

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI ~~X~~ NO-----

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

~~X~~ Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

bonos

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Solidario, Responsable, Creativo, Innovador.

Gracias por su cooperación.

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (24) Sexo: (M(x) F()) Estado Civil: (Casado) Escolaridad: (Preparación)

Ocupación (Empleado)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO-----
2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO-----
3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO-----
4. El liderazgo es ejercido de forma:
A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
B) Democrática (Motivadora/participativa) _____
C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____
- 5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?
Si ----- ¿A cuál estilo? _____
No
- 6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?
SI NO-----
- 7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 4
8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO-----
- 9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?
A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala
- 9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?
Haciéndoles notar sus virtudes y trabajando en sus debilidades
- 10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?
Iniciativa y Caracter

Gracias por su cooperación.

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (35) Sexo: (M) F() Estado Civil: (Casado) Escolaridad: (Licenciatura)
Ocupación (Docente)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 5

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Con el ejemplo

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Integridad y Pasión

Gracias por su cooperación.

nel

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (35) Sexo: (M) F() Estado Civil: (Casado) Escolaridad: (Licenciatura)

Ocupación (empleado)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria)
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera)

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? Democrático
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 4

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Respetuoso, Amable, sociable, que tenga visión

Gracias por su cooperación.

Jose!

Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (32) Sexo: (M() F() Estado Civil: (casado) Escolaridad: (secundaria)

Ocupación (comerciante)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? _____

No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 3

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Hablar con ellos y con dinero

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Amabilidad, caracter, disciplina

Gracias por su cooperación.

noe



Encuesta sobre Liderazgo

Edad: (36) Sexo: (M~~(X)~~ F()) Estado Civil: (casado) Escolaridad: (T.S.U.)

Ocupación (comerciante)

1. ¿Los líderes son importantes dentro de su organización? SI NO

2. ¿Conoce algún líder en su organización? SI NO

3. Los líderes contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales? SI NO

4. El liderazgo es ejercido de forma:

- A) Autocrática (formal/autoritaria) _____
- B) Democrática (Motivadora/participativa)
- C) Déjalo Ser (Dejar que el empleado haga lo que quiera) _____

5.- ¿Creé que se debería cambiar el estilo de liderazgo en su organización?

Si ¿A cuál estilo? _____
No

6.- ¿Tener un buen líder dentro de su organización aumentaría el crecimiento de la empresa?

SI NO

7.- En una escala del uno al cinco, donde 1 es nada y 5 es Demasiada ¿Qué tanta influencia tiene el líder en la organización? 5

8. ¿Usted se considera un líder dentro de su organización? SI NO

9.- Si la respuesta a la pregunta anterior fue Si: ¿Cómo es la relación con sus colaboradores?

- A) Excelente B) Muy Buena C) Buena D) Regular E) Mala

9.2- ¿Cómo motivaría a sus colaboradores para cumplir las metas?

Con el ejemplo, con mejor paga

10.- ¿Qué características se necesitan para ser un buen líder?

Carismática, Disciplinada, Innovador, Amable

Gracias por su cooperación.

Jorge