



**República del Ecuador
Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil - UTEG**

**Trabajo de Titulación
para la obtención del título de:
Licenciado en Administración de Empresas**

**Tema:
IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL
LIDERAZGO DE PYMES EN GUAYAQUIL, ECUADOR**

**Autor/a:
Joffre Fabricio Sánchez Vera**

**Director de trabajo de titulación:
Lcdo. Sedolfo Carrasquero**

Abril 2024

Guayaquil - Ecuador

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO DE PYMES EN GUAYAQUIL, ECUADOR

Joffre Sánchez Vera

joffrefasv@hotmail.com

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Joffre Fabricio Sánchez Vera, certificó que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es “Impacto de la Inteligencia Emocional en el liderazgo de las PYMES en Guayaquil, Ecuador” son de mi absoluta propiedad y responsabilidad.

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar esta presentación expresando mi más profundo agradecimiento a Dios, su gracia me ha iluminado en los momentos de incertidumbre y me han brindado la determinación para alcanzar este logro académico.

También quiero destacar el papel fundamental de mi familia, especialmente de mis padres porque han sido mi apoyo incondicional, brindándome ese amor y animo a lo largo de este camino, su respaldo emocional y su confianza en mí, me han dado la fuerza para seguir adelante.

A mi tia Isela, ya ella ha sido un ejemplo de perseverancia y determinación, su influencia ha dejado una huella indeleble en mi propio compromiso por alcanzar el éxito.

Y sin duda a la Universidad ---- por su invaluable esmero en brindar conocimientos técnicos y prácticos innovadores, a través de profesionales idóneos y experimentados en su rol de catedráticos.

RESUMEN

La inteligencia emocional en las PYMES en Guayaquil, generan un impacto positivo que permiten resultados de éxito y eficacia en las empresas, por lo cual desde la perspectiva emocional permite que los ejecutivos posean habilidades espontáneas para desarrollarse con el resto de colaboradores, pero también, al hablar de la inteligencia emocional como un paso para los líderes gerentes y directores es cada vez más necesario y desafiante para aquellos que pretendan dirigir equipos y organizaciones.

Las investigaciones realizadas indican que la mayoría de las personas participantes del estudio, presentaron niveles positivos; fundamentalmente en la importancia de que la inteligencia emocional permite mantener relaciones intrapersonales, permitiendo afrontar situaciones y la toma de decisiones buscando soluciones y resultados óptimos. Este estudio está dirigido para ejecutivos y colaboradores de las PYMES como un aporte en los aspectos teóricos y metodológicos en el presente estudio, permitiendo identificar sus competencias de forma que se posibilite interactuar.

Como punto final, hay que señalar que la inteligencia emocional juega un papel crucial en el liderazgo de las PYMES en Guayaquil, Ecuador, contribuyendo de esta manera al desarrollo de relaciones más sólidas, una toma de decisiones más efectiva, un liderazgo inspirador, la resolución de conflictos y la adaptabilidad al cambio.

Palabras clave: PYMES – Inteligencia Emocional – Colaboradores- Encuesta- Liderazgo

INTRODUCCIÓN

En el Ecuador las PYMES representan el 90% de las unidades productivas, las cuales generan el 60% del empleo, participando en un 50% de la producción, representando casi el 100% de los servicios que un ecuatoriano usa diariamente, como es el caso de: tiendas, restaurantes. (Castillo & Amores, 2017)

Hoy en día el impacto emocional en las PYMES en Guayaquil como una habilidad espontánea para desarrollarse en los colaboradores, pero cuando se refiere a la inteligencia emocional como un requisito para los líderes gerentes y directores es cada vez más inevitable y desafiante para aquellos que pretendan dirigir equipos y organizaciones.

Según Goleman (2004), quien ha tratado mejor el tema de la inteligencia emocional, sostiene en sus investigaciones junto con otros autores indican claramente que la inteligencia emocional es la condición indispensable para ejercer el liderazgo, sin esta habilidad una persona puede tener la mejor formación profesional, las mejores ideas pero no necesariamente podrá ser un buen líder; ya que no necesariamente se puede tornar irrelevante las habilidades intelectuales y la formación técnica, siendo actualmente requisitos importantes en el proceso inicial para acceder a un puesto directivo. (Bello, 2023)

Es importante poder incorporar dentro de las organizaciones las ventajas necesarias para las PYMES, el talento humano que permite descubrir si el talento que tienen dentro o que incorporan tienen desarrollada la inteligencia emocional. El objetivo de este punto no sólo consiste en enfocarse en metas económicas o productivas, sino también en aspectos de procesos cualitativos.

Hoy las cifras muestran formalmente los objetivos de la investigación (un objetivo

general y dos a tres objetivos específicos).

Pregunta de la investigación:

¿Cómo analizar los impactos emocionales de un liderazgo dentro de las PYMES?

OBJETIVO GENERAL

Definir el liderazgo del empresario de las pymes acorde a su conocimiento y dominio emocional en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir el estilo de liderazgo de pequeños y medianos empresarios en Guayaquil, Ecuador a través de la aplicación de una encuesta.
2. Definir las técnicas de manejo de inteligencia emocional de líderes de Pymes en Guayaquil.
3. Relacionar el manejo de la inteligencia emocional con el estilo de liderazgo.

MARCO TEÓRICO

Liderazgo

Es un aspecto fundamental en diversos aspectos de la vida, ya sea en el ámbito empresarial, político, comunitario o personal. El liderazgo puede clasificarse en liderazgo autocrático, en este estilo el líder toma decisiones de manera unilateral sin la participación del equipo, por lo que este enfoque pretende buscar eficiente en situaciones de crisis en el cual se deben adoptar decisiones inmediatas. (Qué es el liderazgo, 2015)

Por lo que, el denominado liderazgo democrático, el líder consigue la acción participativa de los miembros del equipo en la toma de decisiones. Así mismo, provoca la participación

y la aportación de ideas de los miembros del grupo, alcanzando un asentimiento para la toma de decisiones. (1930 – 1940)

Dentro del liderazgo transaccional, el líder instaaura transacciones con los seguidores, ofreciendo recompensas por el desempeño y sanciones por el incumplimiento, centrándose en el cumplimiento de objetivos y tareas específicas mediante el establecimiento de acuerdos claros.

Otro tipo de liderazgo a mencionar es el liderazgo transformacional que inspiran y motivan a sus seguidores para que alcancen niveles más altos de rendimiento y desarrollen su potencial. Fomentan la creatividad, la innovación y el cambio positivo en la organización y se centra en la construcción de relaciones sólidas y la promoción del desarrollo personal y profesional. Mientras que los líderes carismáticos tienen una personalidad magnética y atractiva que inspira devoción y lealtad. Cuentan con una gran capacidad para comunicar visiones convincentes y generar entusiasmo motiva a los seguidores y generan un fuerte sentido de identificación y conexión emocional.

En el Liderazgo Laissez-Faire (1939) dentro de este estilo, el líder adopta un enfoque de "dejar hacer" y permite que los subordinados tomen muchas decisiones sin intervención directa. Se suele utilizar cuando los miembros del equipo son altamente competentes y autónomos. Mientras tanto el liderazgo situacional, este enfoque implica ajustar el estilo de liderazgo según las necesidades y la madurez del equipo. Se adapta a diferentes situaciones, utilizando un enfoque más directivo o más participativo según la tarea y la capacidad del equipo. Por último, tenemos al liderazgo servidor, en el cual nos dice que los líderes sirven a sus seguidores, priorizando sus necesidades y facilitando su desarrollo. Fomenta la empatía y la atención a los demás, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y colaborativo.

ENFOQUES DEL LIDERAZGO

Lo conforman el Liderazgo Transaccional, que atiende al intercambio de liderazgo y transacciones y el uso de recompensas y sanciones para motivar a los empresarios. El Liderazgo Transformacional, es la inspiración y motivación para el cambio y los componentes clave: visión, inspiración, estimulación intelectual. Otro enfoque a destacar es el Liderazgo Situacional que se adapta al liderazgo según el nivel de madurez del equipo, con un enfoque en la contingencia y la adaptación. Por otra parte, el Liderazgo Carismático tiene una influencia del carisma en la motivación, la inspiración y una percepción del líder como visionario y don de Liderazgo tipo Servidor, reconociéndolo en aquel que prioriza primero las necesidades de los demás enfocándose primordialmente en el servicio, la ética y la empatía.

Inteligencia Emocional

La Pequeña y Mediana Empresa (PYMES) es una empresa que cuenta con varios límites ocupacionales y financieros prefijados por los Estados o regiones. Las PYMES también son reconocidas por ser catalizadores de lógicas, culturas, intereses y mantienen un espíritu emprendedor. Se conoce también el término MiPyME (acrónimo de «micro, pequeña y mediana empresa»), que se desarrolla del término original, incluyendo a la microempresa.

Tipos de Inteligencia Emocional

Como hemos visto que varios autores se han dedicado el estudio de la Inteligencia Emocional, por lo tanto, podemos descubrir que se han conocido y descrito varios Tipos de Inteligencia Emocional. Existen muchos actores que identifican diferentes tipos de Inteligencia Emocional, como es el caso de (D. Goleman, 1995) el autor más reconocido

en el estudio de la Inteligencia Emocional, quien dice Inteligencia Emocional en dos tipos:

Inteligencia Personal

Comprende la capacidad de conducir nuestras propias emociones, ser sensatos de lo que sentimos, y de esta manera permitiendo controlar nuestras emociones de manera saludable y manteniendo el enfoque en nuestras metas y objetivos.

Inteligencia interpersonal

Es aquella que hace referencia a la capacidad de comprender las emociones de los demás y poder mantener relaciones afectivas.

Se encuentran dos clases de factores que son esenciales para que tenga lugar este tipo de inteligencia: la empatía, como se anticipó, se refiere a la capacidad de entender las emociones de los individuos y ponernos en su lugar, haciendo nuestras esas emociones; como así también las habilidades sociales, que nos acercan a las personas, desde el respeto propio y a los demás, siendo asertivos. (Alviárez & Pérez, 2009)

La Inteligencia Emocional según el reconocido autor Reuven Bar-On (1997) en el ámbito de la Psicología Emocional plantea que la Inteligencia Emocional tenga la capacidad de comprendernos y entendernos a nosotros mismos, además de relacionarnos de forma correcta con los demás y poder adaptarnos a los distintos sucesos, superar adversidades. (www.g-talent.net, 2022)

Asimismo, distingue 5 tipos de Inteligencia Emocional.

Habilidades intrapersonales

Las habilidades intrapersonales son la capacidad de regular, controlar y manejar nuestras propias emociones, como así mismo, la manera como descubrimos, comprendemos, regulamos y expresamos nuestras emociones. Así, este tipo de inteligencia, propuesta por Bar-On (1997), la podemos relacionar con la personalidad definida por Goleman.

Habilidad interpersonal

Este tipo de habilidades interpersonales nos relacionan del mejor modo con los demás, nos permiten expresarnos correctamente, de manera asertiva y percibiendo cómo se sienten. Se vincularía pues con la inteligencia interpersonal propuesta por Goleman (1995).

La Gestión del estrés

El estrés, entendido como una reacción que genera tensión, manteniendo activo físicamente, produce gran malestar en los sujetos que lo padecen; siendo importante aprender a regular y controlarlo. Como ya se ha apuntado, la autorregulación emocional es muy importante para mantener un buen estado emocional; por lo que se puede decir que este tipo de Inteligencia Emocional es la que nos consiente regular y gestionar los niveles de estrés, como es recurrente en el ámbito laboral.

Habilidades de adaptación

Otro tipo de Inteligencia Emocional según Bar-On (1997) se relaciona con la capacidad de adaptarnos a las distintas situaciones que acontecen en nuestra vida. Se puede considerar que la flexibilidad es una de las habilidades claves para la adaptación, que nos permite actuar conforme las situaciones que se nos presenta. Como ya conocemos, la Inteligencia

Emocional nos ayuda a reconocer nuestras emociones y las de los demás, adaptándonos a ellas.

Estado de ánimo positivo

Este estado nos relaciona con los demás, logrando una estabilidad emocional, manteniendo emociones positivas, lo cual nos permite interactuar de la mejor manera, buscando estar predispuestos a realizar diversas actividades

Técnicas del Manejo de la Inteligencia Emocional

La técnica del manejo de IE se define como la capacidad de reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones:

Autoconciencia emocional: Practica la autoobservación para identificar tus propias emociones.

Motivación intrínseca: Encuentra motivación interna para alcanzar tus metas personales y profesionales.

Empatía: Practica la habilidad de ponerte en el lugar de los demás y comprender sus emociones y perspectivas.

Habilidades sociales: Mejora tus habilidades de comunicación y relación interpersonal. Aprende a manejar conflictos de manera constructiva, a trabajar en equipo, a liderar con empatía y a cultivar relaciones positivas.

Automotivación: Cultiva una actitud optimista y resiliente frente a los desafíos. Encuentra formas de mantener alta tu motivación y persistencia, incluso en momentos difíciles.

Reconocimiento de patrones emocionales: Observa los patrones recurrentes en tus emociones y comportamientos. Identifica qué situaciones tienden a desencadenar ciertas

emociones y cómo puedes responder de manera más efectiva en el futuro.

Desarrollo de habilidades sociales: Practica habilidades como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el liderazgo emocional.

Resolución de problemas emocionales: Nos indica a controlar el estrés, la ansiedad y otras emociones difíciles mediante técnicas como la meditación, el ejercicio regular y el cuidado personal.

PYMES

Las PYMES, nomenclatura que expresa a la Pequeña y Mediana Empresa, refiere a aquellas empresas que se destacan porque mediante el uso de la mano de obra, genera puestos de trabajo en el mercado laboral, con el soporte de diversos fines ocupacionales y financieros determinados por los Estados o regiones. También podemos ubicar el término MiPyME, que es el acrónimo de «micro, pequeña y mediana empresa»), siendo una similitud del término original, en el cual se incluye a la microempresa.

Las PYMES poseen características de ser flexibles y heterogéneas, lo cual implica frecuentes cambios en el modelo de negocio de las empresas; la flexibilidad y diversidad se considera un beneficio frente al cambio y encuentros de mercados distintos y diversos. Las empresas de este tipo, suelen ser administradas por los mismos dueños, lo que permite que la relación con los clientes y con los mismos trabajadores, son más cercanos.

Tipos de Pymes:

Las pequeñas y medianas empresas en el Ecuador como en el mundo se las reconoce en tres categorías:

- La microempresa que suelen tener de 1 a 10 colaboradores.
- Las pequeñas empresas, que tienen entre 10 y 49 colaboradores.
- Las medianas empresas que mantienen de 50 a 250 personas.

Existen otras características para clasificar a las pymes, las mismas que dependen del país o el sector al que pertenecen; por lo que no existe un significado global para identificar un estándar de clasificación de las pymes. (Pichincha.com, 2021)

PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS

Los pequeños y medianos empresarios, son individuos o grupos que poseen y generan negocios que generalmente tienen pocos recursos financieros y empleados en comparación con grandes empresas. (Rodrigues, 2023)

TIPOS DE PEQUEÑOS Y MEDIANOS EMPRESARIOS

El tamaño de la empresa cuyas PYMES suelen tener un número limitado de empleados, que varía según el país y la industria, pero generalmente se considera que tienen menos de 250 empleados. Mientras que los recursos financieros limitados cuentan con menos capital y recursos financieros disponibles en comparación con las grandes empresas. Lo cual permite acceder al financiamiento que cada vez es más desafiante y puede limitar las inversiones en tecnología, marketing y expansión. La flexibilidad y agilidad son aquellas que suelen ser más ágiles y flexibles que las grandes empresas, lo que les permite adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado y tomar decisiones con mayor rapidez. Dentro de la propiedad y gestión, el propietario también es el gerente o líder principal del negocio. Esto significa que los empresarios tienen un control directo sobre las operaciones diarias y la toma de decisiones estratégicas de la empresa. El enfoque en la comunidad local, todas las PYMES que operan a nivel local o regional, tienen vínculos estrechos con sus comunidades. Esto puede incluir la contratación de empleados locales, el apoyo a eventos comunitarios y la participación en iniciativas de responsabilidad social corporativa a nivel local. La innovación y especialización son las que ofrecen productos

o servicios únicos y adaptados a las necesidades de sus clientes, lo que les permite competir con empresas más grandes. Cuentan con grandes desafíos y riesgos de las PYMES pueden ofrecer oportunidades significativas, también enfrentan una serie de desafíos y riesgos, como la competencia de empresas más grandes, la falta de acceso al capital y los recursos, y la vulnerabilidad a los cambios económicos y regulatorios. (Alvarez, 2023)

Empresario

El empresario es una persona que organiza, controla opera y dirige los negocios, además toma decisiones importantes para obtener beneficios en la empresa. Son personas que dirigen sus propias empresas o líderes dentro de organizaciones más grandes que gestionan áreas específicas o proyectos. El rol de ellos es identificar oportunidades de negocio, reunir recursos, establecer estrategias, gestionar operaciones y enfrentar los desafíos del mercado y la competencia. Impulsan la creatividad, la innovación y la visión empresarial para alcanzar el éxito en sus empresas. (Guillen, 2011)

Tipos de empresarios: Existen diferentes tipos de empresarios:

Los emprendedores son personas que comienzan con nuevos negocios desde cero, asumiendo riesgos significativos con la esperanza de obtener ganancias. En cambio, los empresarios sociales solo se enfocan en resolver problemas sociales o medioambientales a través de sus empresas. Los empresarios corporativos administran grandes empresas establecidas y pueden tener responsabilidades ejecutivas dentro de organizaciones complejas. También se pueden observar a los empresarios de estilo de vida que prefieren negocios más pequeños que les brinden libertad y flexibilidad en su estilo de vida.

Los empresarios en serie son aquellos que han organizado y gestionado múltiples empresas durante toda su carrera empresarial. Mientras que los empresarios de tecnología solo se especializan en la creación y desarrollo de empresas relacionadas con la

tecnología, como startups de software, hardware, internet, etc. Por último, los empresarios de franquicias solamente se enfocan en adquirir y operar franquicias de negocios establecidos, siguiendo un modelo de negocio predefinido y utilizando la marca y los sistemas de la franquicia. (Piano, 2023)

MARCO METODOLOGICO

Nivel de la investigación

Es un nivel de investigación perceptual ya que se pretende estudiar el factor de la inteligencia emocional en la efectividad del liderazgo dentro de las PYMES, donde los actores principales son los actores del ecosistema PYMES, evidenciando las características más relevantes. (Esic , 2019)

Enfoque y alcance de la investigación

Esta investigación corresponde a un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo que presenta una evaluación de la inteligencia emocional de líderes de las pymes en la ciudad de Guayaquil. Se refiere a un estudio transversal en el que se tomará en cuenta los datos existentes en el momento de realizar la evaluación (primer semestre de 2024), con el propósito de analizar y describir la inteligencia emocional, evaluar los resultados y emitir recomendaciones que mejoren las relaciones intralaborales y sobre todo medir el nivel de liderazgo de sus ejecutivos. (Oliveros, 2018)

Unidad de estudio

Para el presente trabajo la unidad de estudio se basa en el universo de PYMES de la ciudad de Guayaquil y se focaliza en los ejecutivos y demás actores empresariales; para lo cual se crearán instrumentos didácticos dentro de las Pymes, ya que se debe identificar los aspectos que aún no han sido definidos y son imprescindibles para el desarrollo

emocional de los empleados.

Evento de estudio

En este estudio se contemplan espacios organizados y coordinados con los actores del segmento de PYMES escogidas, con el fin de divulgar y promover los avances y resultados. Este evento será dirigido para ejecutivos y colaboradores de las PYMES que permitirá aportar en los aspectos teóricos y metodológicos en el estudio de la inteligencia emocional, permitiendo identificar sus competencias de forma que se posibilite interactuar.

Población y Muestra

La población finita está conformada por 13.543 PYMES y una muestra formada los ejecutivos de los empleados para poder recopilar el mayor número de datos posibles sobre el tema en estudio. Se seleccionó una muestra de 34 participantes a través de un muestreo intencional

TÉCNICA Y RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA: Se van a encuestar a varios emprendedores que participan dentro de este proceso

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de la presente investigación, el liderazgo de las PYMES en Guayaquil, Ecuador, puede tener diversas implicaciones significativas, lo cual puede tener un impacto significativo en el liderazgo de las PYMES en Guayaquil, Ecuador, y en cualquier otro

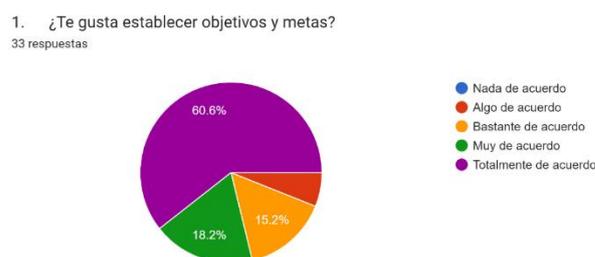
lugar. Los líderes que poseen esta habilidad son más propensos a crear entornos de trabajo positivos, resolver conflictos de manera efectiva, tomar decisiones informadas, desarrollar relaciones sólidas y adaptarse al cambio, lo que puede contribuir al éxito y la sostenibilidad de las PYMES en la región. (Global Training Solutions, 2024)

Es por eso que se han encuestado a 38 emprendedores y esto fue lo que respondieron referente a las preguntas planteadas:

Con respecto a la pregunta sobre establecer objetivos, se ha encontrado que el 60,6% están totalmente de acuerdo con establecer sus objetivos y metas, es decir, sugiere un nivel alto de compromiso y convicción entre los participantes hacia la importancia de definir objetivos claros y específicos. Mientras que, en términos de discusión, el hallazgo podría interpretarse como un indicador de una cultura organizacional o personal orientada hacia la productividad y el éxito (Figura 1). Lo cual es importante seguir investigando cómo estas actitudes se traducen en acciones concretas y cómo se pueden superar posibles obstáculos en el proceso de establecimiento y consecución de objetivos.

Figura 1

Necesidad de establecer metas y objetivos



Según esta encuesta donde se consulta al líder como el juez principal de los logros de tu equipo, el 29,4% de los participantes están muy de acuerdo con la idea de que el líder sea el juez principal de los logros de su equipo (Figura 2). Es muy necesario considerar las implicaciones de este resultado bajo el contexto de la dinámica de equipo y la cultura organizacional. Si solo una minoría respalda la idea de que el líder sea el juez principal

de los logros del equipo, esto podría sugerir la necesidad de explorar y promover modelos alternativos de evaluación del desempeño que reflejen mejor las opiniones y valores de todos los miembros del equipo.

Figura 2

Un líder principal juez de los logros de tu equipo



Según el 44,1% de los participantes están muy de acuerdo con la importancia de asumir la responsabilidad cuando los miembros de un equipo no cumplen con las expectativas (Figura 3). Es decir que sugiere que una proporción considerable de individuos reconoce la relevancia de asumir la responsabilidad cuando hay incumplimientos dentro del equipo. Lo cual en términos de discusión refleja una actitud positiva hacia la responsabilidad individual y colectiva dentro del equipo. (Tanoira, 2008)

Figura 3

Importancia de asumir la responsabilidad cuando un equipo no cumple con las expectativas



El resultado indica que el 67,6% de los participantes establecen prioridades de forma inteligente al constituir su vida laboral o profesional (Figura 4). Lo cual sugiere que una

mayoría significativa de individuos en el grupo encuestado adopta un enfoque estratégico y consciente al gestionar sus responsabilidades y metas en el ámbito laboral o profesional. (Felipe, 2013)

En términos de discusión, este hallazgo refleja una habilidad clave para la gestión del tiempo y la productividad. Aquellos que establecen prioridades de forma inteligente pueden ser más eficientes en la asignación de recursos, la toma de decisiones y la realización de tareas importantes. Este enfoque también puede contribuir a una mayor sensación de control y satisfacción en el trabajo, ya que los individuos pueden centrarse en actividades que realmente impulsan el progreso hacia sus objetivos.

Figura 4

Cuando organizan su vida laboral o profesional

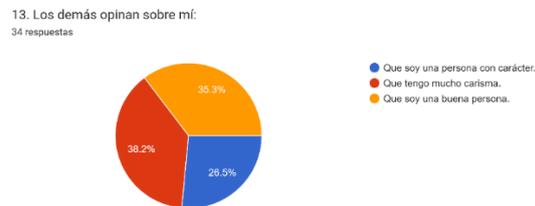


El resultado indica que el 35,3% de los participantes opinan que son personas buenas (Figura 5). Esto sugiere que una proporción significativa de individuos en el grupo encuestado tiene una percepción positiva de sí mismos en términos de su carácter, comportamiento o ética personal. En términos de discusión, este hallazgo refleja una autoevaluación positiva por parte de un segmento de la población encuestada. Aquellos que se describen a sí mismos como personas buenas pueden tener una autoimagen basada en valores como la bondad, la honestidad, la empatía y la integridad. Esta percepción puede influir en su comportamiento y decisiones en diversas áreas de la vida, incluidas las interacciones personales, el trabajo, la educación y la comunidad. Es significativo reconocer las limitaciones de la autoevaluación y considerar cómo esta percepción se

relaciona con las percepciones de los demás y con el comportamiento real en diferentes contextos. (EDUCARE, 2018)

Figura 5

Que opinan los demás sobre mi

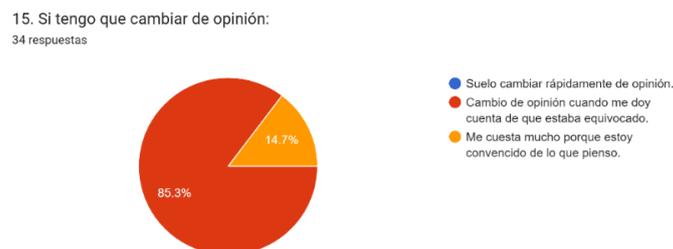


El resultado indica que el 85,3% de los participantes están dispuestos a cambiar de opinión cuando se dan cuenta de que estaban equivocados (Figura 6). Esto sugiere una actitud abierta y receptiva hacia la corrección de errores y el aprendizaje continuo entre la mayoría de los encuestados.

En términos de discusión, este hallazgo refleja una valoración positiva del pensamiento crítico y la flexibilidad mental. Aquellos que están dispuestos a cambiar de opinión demuestran una capacidad para reconocer y rectificar sus propios errores, lo que puede conducir a una toma de decisiones basada en información y entender con más detalles los temas. (Asana, 2024)

Figura 6

Si hay que cambiar de opinión



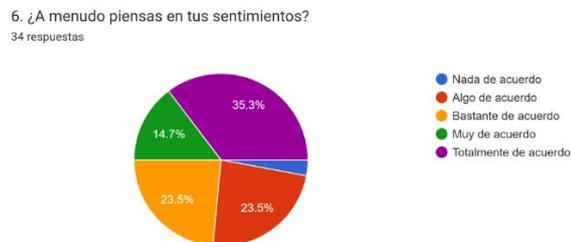
El resultado indica que el 35,3% de los participantes están de acuerdo con pensar a

menudo en sus sentimientos (Figura 7). Esto sugiere que una proporción significativa de individuos en el grupo encuestado tiene una práctica reflexiva en relación con sus estados emocionales.

En términos de discusión, este hallazgo puede interpretarse como una señal de conciencia emocional por parte de una parte de los encuestados. Aquellos que piensan a menudo en sus sentimientos pueden estar más en sintonía con sus emociones, lo que les permite comprender y gestionar mejor su bienestar emocional. Esto puede tener beneficios importantes en términos de autoconocimiento, autorregulación emocional y relaciones interpersonales. En resumen, el hecho de que el 35,3% esté de acuerdo con pensar a menudo en sus sentimientos sugiere una conciencia emocional y una práctica reflexiva entre una parte de los encuestados (Figura 7).

Figura 7

A menudo piensan acerca de sus sentimientos



El resultado muestra que el 41,2% de los participantes están totalmente de acuerdo en que un líder necesita establecer objetivos bien definidos y con plazos determinados (Figura 8). Esto indica que una proporción significativa de individuos en el grupo encuestado reconoce la importancia de la claridad y la especificidad en la definición de metas dentro del contexto del liderazgo.

En términos de discusión, este hallazgo refleja la percepción de que establecer objetivos claros y plazos definidos es fundamental para el éxito en el liderazgo. Aquellos que están totalmente de acuerdo pueden valorar la dirección clara y la estructura que proporcionan

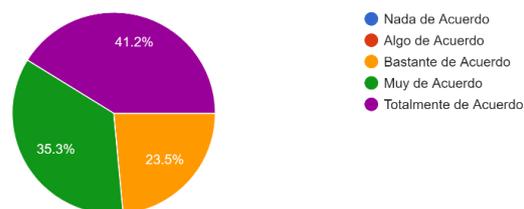
los objetivos bien definidos, lo que puede ayudar a alinear y motivar a los miembros del equipo hacia un propósito común. Además, establecer plazos determinados puede fomentar la responsabilidad y la acción proactiva entre los miembros del equipo, ya que tienen un marco temporal claro en el que trabajar.

Lo cual permite tener implicaciones importantes para la eficacia del liderazgo y el logro de resultados. Es importante considerar estas perspectivas y buscar un equilibrio entre la claridad en los objetivos y la flexibilidad en su ejecución. (Ros, 2006)

Figura 8

Consideran que el líder necesita establecer objetivos bien definidos y con plazos determinados

16. Un líder necesita establecer objetivos bien definidos y con plazos determinados:
34 respuestas



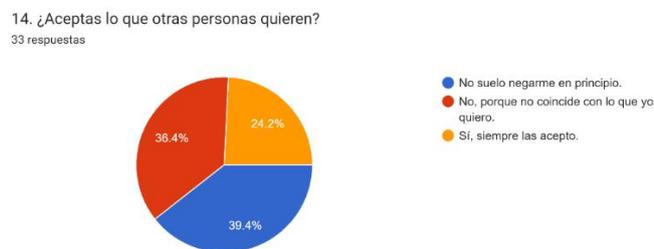
El resultado indica que el 39,4% de los participantes no suelen negarse en principio a aceptar lo que otras personas quieren (Figura 9). Esto sugiere que una proporción significativa de individuos en el grupo encuestado muestra una disposición inicial a considerar y aceptar las necesidades o deseos de los demás.

En términos de discusión, este hallazgo puede interpretarse como una actitud abierta y receptiva hacia las opiniones y deseos de los demás. Aquellos que no suelen negarse en principio pueden ser más propensos a mostrar empatía, flexibilidad y voluntad de compromiso en sus interacciones sociales. Esta disposición puede fomentar relaciones más colaborativas y armoniosas, donde las personas están dispuestas a buscar soluciones que satisfagan las necesidades de todos los involucrados. Sin embargo, también es

importante considerar las posibles limitaciones de este resultado. Por ejemplo, una disposición excesiva a aceptar los deseos de los demás sin considerar sus propias necesidades o límites puede llevar a un agotamiento emocional o a una sensación de falta de control sobre la propia vida. Además, algunas personas pueden sentirse presionadas para ceder ante las demandas de los demás, lo que puede afectar negativamente su autoestima y bienestar emocional.

Figura 9

Aceptan lo que otras personas quieren



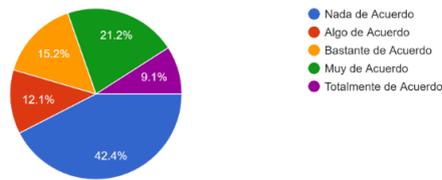
El resultado muestra que el 42,4% de los participantes están nada de acuerdo con la idea de que, en situaciones complejas, un líder debe permitir que los miembros de su equipo lo resuelvan por su cuenta (Figura 10), indica que una proporción significativa de individuos en el grupo encuestado no respalda la idea de que los líderes deben adoptar un enfoque de "manos libres" en situaciones complejas. En términos de discusión, este hallazgo sugiere una preferencia por la intervención y la guía activa del líder en momentos de complejidad. Aquellos que están nada de acuerdo pueden creer que la presencia y la dirección del líder son fundamentales para abordar adecuadamente desafíos complejos y garantizar que se tomen decisiones informadas y efectivas.

Además, es importante considerar las posibles limitaciones de este resultado. Por ejemplo, una intervención excesiva del líder puede socavar la autonomía y la iniciativa de los miembros del equipo, lo que puede obstaculizar el desarrollo de habilidades de resolución de problemas y la creatividad en la búsqueda de soluciones. (Besson, 2024)

Figura 10

El líder debe permitir que los miembros de su equipo resuelvan sus situaciones por su propia cuenta

17. En situaciones complejas, un líder debe permitir que los miembros de su equipo lo resuelvan por su cuenta.
33 respuestas



Una vez realizada las encuestas, se puede observar una correlación positiva entre niveles de inteligencia emocional de los líderes, además del compromiso y la motivación de los empleados en las PYMES estudiadas, lo cual suelen crear un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, lo que contribuye al compromiso y la productividad de los empleados.

En este sentido, la inteligencia emocional se convierte en un pilar fundamental para los ejecutivos que ejercen liderazgo dentro del ámbito empresarial y social. Se reconoce a la inteligencia emocional en la habilidad para comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás. El liderazgo, por otro lado, implica la capacidad de influir en otros para lograr objetivos comunes.

La inteligencia emocional (IE) juega un papel crucial en el liderazgo efectivo dentro de las PYMES en Guayaquil, Ecuador, mostrando habilidades emocionales que suelen tender a desempeñarse mejor en sus roles y a obtener mejores resultados para sus empresas. Manejan adecuadamente las emociones tanto propias como de los demás es fundamental para resolver conflictos de manera efectiva en el entorno laboral de las PYMES. (Gamarra, 2023)

También relacionamos la IE con una comunicación más efectiva en las PYMES, ya que cuentan con habilidades emocionales sólidas suelen ser mejores comunicadores,

facilitando aún más la transmisión de la visión, los objetivos y las expectativas de la empresa a sus empleados.

Esto permite proporcionar una visión general de cómo la inteligencia emocional impacta en la efectividad del liderazgo en las PYMES de Guayaquil, Ecuador, y pueden servir como punto de partida para investigaciones más detalladas sobre este tema. (Brito, 2016)

CONCLUSIONES

La inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en el liderazgo de las PYMES en Guayaquil, Ecuador, ya que se genera un ambiente de clima laboral positivo, que le ayuda a mantener las relaciones interpersonales, que facilite la resolución de conflictos y respalda la toma de decisiones como se lo puede destacar en la siguiente encuesta realizada.

Así mismo, la inteligencia emocional dentro de las PYMES permite desarrollar y fomentar la relación de los equipos de trabajo dentro de las PYMES como una estrategia clave para mejorar el rendimiento y la sostenibilidad de las empresas.

Además, se evidenció que dentro de la investigación la IE dentro de las PYMES, se basan en principios generales que pueden variar según el contexto específico de cada empresa y su entorno.

Bibliografía

- Alvarez, M. (21 de Agosto de 2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/desaf%C3%ADos-y-oportunidades-c%C3%B3mo-las-peque%C3%B1as-medianas-alvarez-cardenas/?originalSubdomain=es>
- Alviárez, L., & Pérez, M. (2009). INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS RELACIONES ACADÉMICAS. *Laurus*, 5.

- Asana, T. (27 de enero de 2024). *Tableau*. Obtenido de <https://asana.com/es/resources/data-driven-decision-making>
- Bello, E. (13 de Febrero de 2023). *IEBS*. Obtenido de www.iebschool.com: <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/>
- Besson, H. (8 de enero de 2024). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-habilidades-necesita-un-l%C3%ADder-para-fomentar-la-y-en-besson-mba-nkqac/?originalSubdomain=es>
- Brito, J. (14 de abril de 2016). *UIDE*. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/19/1492>
- Castillo, V. A., & Amores, R. E. (2017). Las PYMES ecuatorianas. *Revista Espacios*, 15.
- EDUCARE. (10 de diciembre de 2018). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/356/35660262007/html/>
- Esic* . (Julio de 2019). Obtenido de <https://www.esic.edu/rethink/management/actores-del-ecosistema-emprendedor>
- EVO. (s.f.). *EvoBanco*. Obtenido de <https://www.evobanco.com/ayuda/al-dia-con-EVO/finanzas/que-son-las-pymes-tipos-y-caracteristicas/>
- Felipe, M. T. (2013). *Universidad de Murcia*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Gamarra, G. (30 de mayo de 2023). *Factorial*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/inteligencia-emocional-trabajo/>
- Girardi, J. L. (2016). *ENFOQUES DE LIDERAZGO*. Obtenido de Revista Marina: <https://revistamarina.cl/revistas/2016/2/jcarlevarinog.pdf>
- Global Training Solutions*. (16 de marzo de 2024). Obtenido de <https://esoftskills.com/sp/habilidades-construccion-de-equipo/>
- Goleman, D. (1996). *CEO EAREGON*. Obtenido de https://ceoearagon.es/prevencion/destreza_emocional/contenidos/bloque3-apdo31.htm
- Guillen, J. (22 de Julio de 2011). *UTA Ambato*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1127/1/405%20Ing.pdf>
- <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>. (2013). *TDX*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=>
- Oliveros, V. (15 de enero de 2018). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3761/376157736006/html/>
- Piano, I. d. (8 de marzo de 2023). *Linkedin*. Obtenido de <https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-una-franquicia-ignacio-delpiano/>
- Pichincha.com*. (7 de mayo de 2021). Obtenido de Banco Pichincha: <https://www.pichincha.com/blog/clasificacion-empresas-por-tamano>

Qué es el liderazgo. (2015). *Escuela Europea de Excelencia*, 1. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>

Rodrigues, N. (23 de marzo de 2023). *Hubspot*. Obtenido de Hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-pyme>

Ros, J. (Julio de 2006). *TDX*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>

System, T. (2024). *S del Sol*. Obtenido de <https://www.sdelsol.com/glosario/empresario/>

Tanoira, F. G. (15 de abril de 2008). *SCIELO*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005

www.g-talent.net. (4 de Julio de 2022). Obtenido de G-Talent: <https://www.g-talent.net/blogs/desarrollo-personal/tipos-de-inteligencia-emocional>

Anexo: Cuestionario

CUESTIONARIO

1. ¿Prestas mucha atención a los sentimientos?
2. ¿Normalmente te preocupas por lo que sientes?
3. ¿Mereces la pena prestar atención a tus emociones?
4. ¿Normalmente conoces tus sentimientos sobre las personas?
5. ¿A menudo piensas en tus sentimientos?
6. ¿Aunque te sientas mal, procuras pensar en cosas agradables?
7. ¿Te preocupas por tener un buen estado de ánimo?
8. ¿Intentas tener pensamientos positivos, aunque te sientas mal?