



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR
HOTELERO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciados en Administración de Empresas.

Autores:

Fausto Isaias Chin Estrella

Yadira Mishell Guanoluisa Pulloquina

Tutor:

Phd. Ibett Jácome Lara Mariela

LATACUNGA - ECUADOR

FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Chin Estrella Fausto Isaias, con cedula de ciudadanía No. 2200119960, Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell, con cedula de ciudadanía No. 0550502991 declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO”**, siendo la PhD. Ibett Mariela Jácome Lara. Tutora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

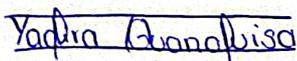
Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, febrero 26 del 2024



Chin Estrella Fausto Isaias

C.C: 2200119960



Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell

C.C: 0550502991

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **CHIN ESTRELLA FAUSTO ISAIAS**, identificado con cédula de ciudadanía No. 2200119960 de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **EL CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 – Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Marzo 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Ibett Mariela Jácome Lara, Phd

Tema: “**LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - LA CESIONARIA podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 26 días del mes de febrero del 2024.

Fausto Isaias Chin Estrella

EL CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema Ph.D.

LA CESIONARIA

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **GUANOLUISA PULLOQUINGA YADIRA MISHHELL**, identificado con cédula de ciudadanía No. 0550502991 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. – **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de Administración de Empresas, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO**”, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Mayo 2020 – Septiembre 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Marzo 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Ibett Mariela Jácome Lara, Phd

Tema: “**LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO**”

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **LA CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **LA CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.

e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **LA CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 26 días del mes de febrero del 2024.



Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell

LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema Ph.D.

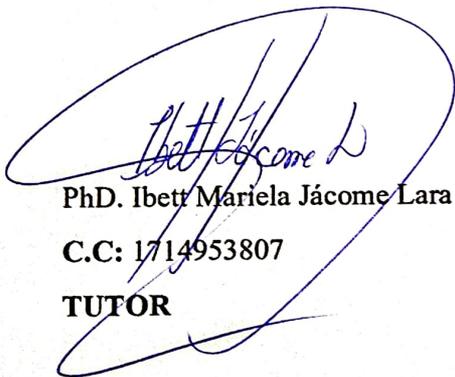
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

“LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO”, de Chin Estrella Fausto Isaias y Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 26 de febrero del 2024



PhD. Ibett Mariela Jácome Lara
C.C: 1714953807
TUTOR

AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

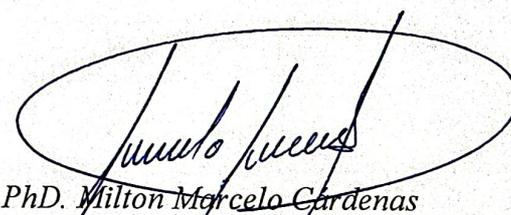
En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas; por cuanto, los postulantes: **Chin Estrella Fausto Isaias** y **Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell**, con el título del Proyecto de Investigación: **“LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometidos al acto de sustentación del trabajo de titulación.

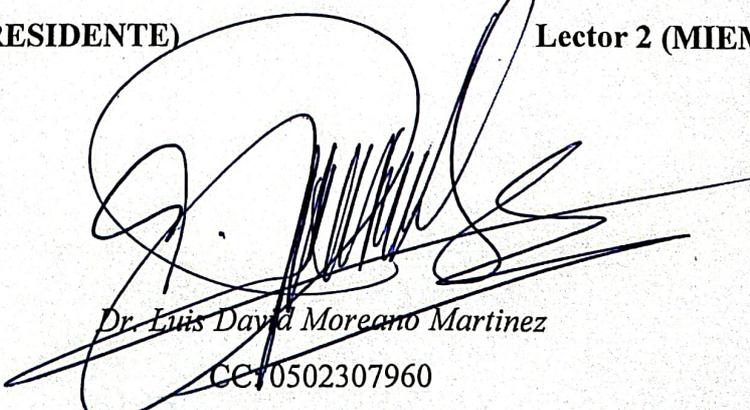
Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 26 de Febrero 2024

Para constancia firman:


Ing. Mg. Yadira Paola Borja Brazales
C.C. 0502786833
Lector 1 (PRESIDENTE)


PhD. Milton Marcelo Cardenas
CC: 0501810337
Lector 2 (MIEMBRO)


Dr. Luis David Moreano Martinez
CC: 0502307960
Lector 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO I

Agradezco a mi mamá y a mi papá que siempre están en las buenas y en las malas, sin olvidar de su incondicional apoyo que hacen para que pueda cumplir todas mis metas académicas y personales.

A mi mejor amigo, pese a la distancia y el tiempo es una de las personas y eje importante en mi estado emocional, además de darme su apoyo moral a su forma de ser, sin perder su esencia y carisma.

A mi mejor amiga y compañera de tesis, una de las personas por las cuales he cumplido varias metas, siempre ha estado ahí para ayudarme, su apoyo moral y su manera de comprender mi forma de ser.

A mi tutora de tesis, a manera personal, la veo como una mentora, siempre apoyándome moralmente, guiándome con su sabiduría para el éxito.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi por ayudarme a cumplir metas que no esperé lograrlas al ingresar, darme nuevos enfoques y perspectivas sobre el conocimiento, y abrir nuevas brechas de aprendizaje.

A los docentes de la carrera, especialmente a la Msc. Martínez Maira, Dr. Cárdenas Marcelo y al MsC. Montenegro Efrén, cuyos conocimientos ayudaron a la implementación teórica y estadística.

Fausto Chin E.

AGRADECIMIENTO II

En primer lugar, quiero dar un agradecimiento a mi tutora de tesis Ingeniera Ibett Jácome. Un trabajo de investigación que nunca hubiera sido posible sin su apoyo.

A mi abuelita, aunque ya no esté físicamente a mi lado, tu sabiduría y ejemplo de perseverancia siempre estarán en mi mente y en mi corazón. Gracias por guiarme y cuidarme desde el cielo

También, agradecer a mis hermanos, a mis cuñados, quienes de una u otra manera supieron brindarme su tiempo para escucharme y brindarme su apoyo, a mi novio, por su paciencia quien supo estar a mi lado cuando más lo necesitaba.

Un agradecimiento especial a la Universidad Técnica de Cotopaxi, Alma mater de la provincia, por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente y avanzar en mi formación académica.

Gracias a mi amigo y compañero de tesis, compañeros que estuvieron en esos momentos tan complicados de estrés, en los momentos buenos y malos, felices y tristes en toda nuestra vida universitaria.

A lo largo de mi carrera, a todos mis docentes agradezco por transmitir sus conocimientos hacia nosotros, en especial al Dr. Marcelo Cárdenas y MsC. Efrén Montenegro estaré siempre en deuda ante toda la ayuda que ustedes me ofrecieron, las cuales estoy muy segura serán parte fundamental de mi vida profesional.

A mis padres por estar ahí incondicionalmente dándome ese apoyo moral que uno siempre lo necesita, por creer en mi a pesar de que hubo muchos momentos complicados, ustedes han sido el pilar fundamental de este logro alcanzado.

Yadira Guanoluisa P.

DEDICATORIA I

A mis padres,

Este proyecto de titulación no es solo el resultado de mis esfuerzos individuales, sino también el fruto de la semilla del apoyo inquebrantable que ustedes han sembrado en mi vida. Mamá y papá, su dedicación y amor han sido la fuerza impulsora detrás de cada página escrita, cada desafío superado y cada logro alcanzado.

A través de esta travesía universitaria, ustedes han sido mi roca, brindándome aliento en los momentos difíciles y celebrando mis triunfos con entusiasmo. Su sacrificio y fe en mí han sido mi mayor motivación.

Este proyecto es un testimonio no solo de mi dedicación, sino también de la valiosa contribución que han hecho a mi educación y desarrollo. Agradezco profundamente el ejemplo de perseverancia y la herencia de valores que me han transmitido.

Con gratitud infinita,

Fausto Chin E.

DEDICATORIA II

A mi madre

Este logro va dedicada a mi madre que no solo quiero agradecerte por haberme dado la vida, sino también por haber estado a mi lado en cada paso, ayudándome a convertirme en la mujer que soy ahora, sé que no fue fácil, pero hoy puedes sentirte orgullosa porque hiciste el mejor de los esfuerzos y este logro es más tuyo que mío.

*Deseo de ahora en adelante ser recíproca no solo a tu amor, sino a todo el esfuerzo que diste hacia mí.
Gracias por todo, te amo infinito mamá.*

Yadira Guanoluisa P.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: “LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO”

Autor/es:

Chin Estrella Fausto Isaias
Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell

RESUMEN

El objetivo principal de este proyecto de investigación fue determinar la relación de los estilos de liderazgo y la toma de decisiones en el sector hotelero en el cantón Latacunga, utilizando un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y un corte transversal. La muestra consistió en 41 gerentes a quienes se les aplicaron los cuestionarios Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y General Decision-Making Style (GDMS), y se analizaron los datos mediante el software SPSS. Los resultados revelaron una significativa relación entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones con los estadísticos de Chi-cuadrado: 0.050308; Potencia estadística: 0.67, apoyando la hipótesis H1: El estilo de liderazgo tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero. Las conclusiones destacan la importancia del liderazgo efectivo en el sector hotelero, subrayando el impacto de los estilos de liderazgo, como el transformacional, transaccional y Laissez-Faire en la formulación de estrategias, a través de la implementación de decisiones. Se observó una predominancia del estilo de liderazgo laissez-faire. El estudio resalta por la gran libertad que da el líder a los subordinados y por la capacidad de construir un equipo independiente, También mencionando los estilos de toma de decisiones racional, intuitivo, dependiente, evasivo y espontáneo, dando una preferencia por el estilo de toma de decisiones racional entre los gerentes. Este enfoque racional permite fundamentar las decisiones en datos y evidencia, contribuyendo a decisiones más efectivas y beneficiosas para la entidad. La investigación aporta valiosos insights sobre la gestión en el ámbito hotelero, sugiriendo que una gestión informada y considerada es esencial para el éxito y la sostenibilidad de los establecimientos en esta industria competitiva.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, estilo de toma de decisiones, gerentes.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES FACULTY
BACHELOR'S DEGREE IN BUSINESS ADMINISTRATION

TOPIC: “LEADERSHIP IN THE DECISION MAKING IN THE HOTEL SECTOR”

Author:

Chin Estrella Fausto Isaias
Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell

ABSTRACT

The main aim this research project was to determine the relationship between leadership styles and decision making in the hotel sector from Latacunga canton, using a quantitative approach, descriptive design and a cross section. The sample consisted 41 managers to whom were applied them the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) and General Decision-Making Style (GDMS) questionnaires, and were analyzed the data, through SPSS software. The results revealed a significant relationship between leadership style and decision making with the Chi-square statistics: 0.050308; Statistical power: 0.67, supporting hypothesis H1: Leadership style is related to the hotel sector decision-making style. The conclusions highlight the effective leadership importance in the hotel sector, underlining the leadership styles impact, such as transformational, transactional and Laissez-Faire in the strategies formulation, through the decisions implementation. It was observed a predominance from laissez-faire leadership style. The study stands out for the great freedom, what the leader gives to subordinates and for the ability to build an independent team. It also mentions the rational, intuitive, dependent, evasive and spontaneous decision-making styles, giving a preference for the decision-making style among managers. This rational approach allows decisions to be based on data and evidence, contributing to more effective and beneficial decisions for the entity. The research provides valuable insights into management in the hospitality sector, suggesting that informed and considered management is essential to the establishments success and sustainability this competitive industry.

Keywords: Leadership styles, decision-making style, managers.



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SECTOR HOTELERO”** presentado por: **Chin Estrella Fausto Isaias y Guanoluisa Pulloquina Yadira Mishell** egresados de la Carrera de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Economicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Febrero del 2024.

Atentamente,

Mg. Marco Paúl Beltrán Semblantes

DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC

CC: 0502666514



CENTRO
DE IDIOMAS

Índice General

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	v
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vii
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	viii
AGRADECIMIENTO I.....	ix
AGRADECIMIENTO II	x
DEDICATORIA I	xi
DEDICATORIA II	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xv
1. Información general	1
2. Planteamiento del problema	2
2.1. Formulación del Problema.....	4
3. Justificación.....	4
4. Objetivos	5
4.1. Objetivo General.....	5
4.2. Objetivo Específico.....	5
5. Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados.....	6
6. Beneficiarios.....	7
7. Fundamentos Científica Técnica.....	7
7.1. Antecedentes	7
7.2. Fundamentación Teórica.....	9
7.2.1. Liderazgo	9
7.2.1.1. Origen del Liderazgo.....	9
7.2.1.2. Teorías del Liderazgo	11
7.2.1.3. Estilo de Liderazgo	12
7.2.1.4. Definición de Liderazgo	14
7.2.1.5. Importancia del Liderazgo	15
7.2.2. Toma de Decisiones.....	16
7.2.2.1. Origen de la Teoría de Toma de Decisiones	16
7.2.2.2. Teorías de la Toma de Decisiones	16
7.2.2.3. Estilos de Toma de Decisiones	16
7.2.2.4. Definición de Toma de Decisiones	18
7.2.2.5. Importancia de la Toma de decisiones	19

7.2.2.6. <i>Riesgo de una Mala Decisión</i>	19
7.2.3. Sector Hotelero	21
7.2.3.1. <i>Definición del Sector Hotelero</i>	21
7.2.3.2. <i>Clasificación, Nomenclatura y Definición del Sector Hotelero</i>	21
8. Metodología	23
8.1. Hipótesis de Investigación	23
8.2. Enfoque de Investigación.....	23
8.3. Diseño de Investigación.....	23
8.4. Tipo de Investigación.....	23
8.5. Técnica de Investigación	24
8.6. Instrumentos de Recolección de Datos	24
8.7. Procesamiento de Datos.....	26
9. Población y Muestra.....	26
9.1. Población	26
9.2. Obtención de la muestra	27
10. Resultados y Análisis de Información	28
10.1. Análisis de Variables Demográficas	28
10.1.1. Datos demográficos del sector hotelero	28
10.2. Resultados de los estilos del liderazgo MLQ.....	29
10.2.1. Variable de Estilo de Liderazgo (Agrupada).....	29
10.3. Resultados del estilo de la toma de decisiones GDMS	29
10.3.1. Variable del estilo de la Toma de Decisiones (Agrupada).....	29
10.4. Viabilidad del estudio.....	30
10.4.1. Tabla cruzada.....	30
10.4.2. Chi-cuadrado	31
10.4.3. Tamaño, Efecto y Potencia.....	31
11. Discusión de Resultados.....	32
12. Conclusiones.....	33
13. Recomendaciones	34
14. Referencias	35
15. Anexos.....	39

Índice de Tablas

Tabla 1: Actividad de los objetivos	6
Tabla 2: Beneficiarios del proyecto.....	7
Tabla 3: Teorías del Liderazgo.....	11

Tabla 4: Teorías de la Toma de Decisiones.....	16
Tabla 5: Clasificación del sector hotelero	22
Tabla 6: MLQ.....	25
Tabla 7: GDMS	26
Tabla 8: Clasificación por hoteles	27
Tabla 9: Clasificación por hostales.....	27
Tabla 10: Datos generales.....	28
Tabla 11: Estilo de Liderazgo.....	29
Tabla 12: Estilo de Toma de Decisiones	29
Tabla 13: Tabla cruzada	30
Tabla 14: Chi-cuadrado	31
Tabla 15: Potencia estadística.....	31

Índice de Anexos

Anexo A: Variables Demográficas.....	39
Ilustración 1: Género	39
Ilustración 2: Edad.....	39
Ilustración 3: Nivel de formación.....	40
Ilustración 4: Sector.....	40
Ilustración 5: Clasificación de empresas	41
Anexo B: Estilos de Liderazgo	41
Ilustración 6: Estilo Transformacional	41
Ilustración 7: Estilo Transaccional	42
Ilustración 8 Estilo Laissez-faire	42
Anexo C: Estilo de Toma de Decisiones	43
Ilustración 9: Estilo Racional	43
Ilustración 10: Estilo Intuitivo.....	43
Ilustración 11: Estilo Dependiente	44
Ilustración 12: Estilo Evitativo	44
Ilustración 13: Estilo Espontaneo	45
Anexo D: Tamaño, efecto y potencia	45
Ilustración 14: Tamaño, efecto y potencia.....	45
Anexo E: Cuestionario Multifactorial (MLQ).....	46
Anexo F: Cuestionario Toma de Decisiones (GDMS).....	47

Anexo G:48

1. Información general

Título del Proyecto:

El liderazgo en la toma de decisiones en el sector hotelero

Fecha de inicio:

Fecha de finalización:

Lugar de ejecución:

Cantón Latacunga

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Licenciatura en Administración de
Empresas

Equipo de Trabajo:

Tutor de investigación:

PhD. Ibett Mariela Jácome Lara

C.I: 1714953807

Estudiante 1

Sr. Chin Estrella Fausto Isaias

C.I: 2200119960

Estudiante 2

Srta. Guanoluisa Pulloquina Yadira

Mishell

C.I: 0550502991

Área de conocimiento:

Ciencias Administrativas y
Económicas

Línea de investigación:

Administración y Economía para el
Desarrollo Humano y Social

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Estrategias administrativas,
productividad y emprendimiento

2. Introducción

En un mundo en constante evolución donde las dinámicas empresariales y los mercados cambian con rapidez, nace la investigación sobre el liderazgo en la toma de decisiones del sector hotelero que beneficie de forma congruente a determinar cuál es el estilo que manejan los gerentes día a día como cabecilla de las entidades que se encargan de este servicio, además de su comportamiento ante sus colaboradores, recordando que “un líder es aquella persona que guía por el camino correcto a un grupo de personas” (Nooyi, 2022).

El sector hotelero es la tercera fuente de ingresos del Ecuador y por ende es uno de los sectores con mayor relevancia en el ámbito económico a nivel país, no obstante se puede evidenciar que las investigaciones sobre este sector en el ámbito administrativo no se toman en consideración, debido a que su enfoque se dirige a servicios y carreras de turismo, sin embargo la recaudación de datos y otros ámbitos pueden ser viables para determinar la sostenibilidad directa en conjunto con la administración.

Por otro lado, el liderazgo no solo es dar órdenes a los colaboradores, si no “representa una persona que tiene la capacidad de influir de manera positiva a sus subordinados” (Maxwell, 2018), su actitud depende de su estilo de liderazgo, ya que existe una amplia variedad de estilos. Según Bass y Avolio (1990) destacan tres estilos fundamentales para el liderazgo, que son: transformacional, transaccional y laissez-faire.

De igual forma, la toma de decisiones es parte fundamental para un gerente, ya que según sea su nivel de conocimiento y su forma de recabar los datos para dar solución a un problema existente, su efecto será positivo o negativo, “tomar una mala decisión puede afectar la autoestima y la percepción de nosotros” (Fillooy, 2023), dependiendo su estilo de toma de decisiones se puede reflejar su capacidad de realizar tal actividad, los estilos mencionados por Scott y Bruce (1995) son: racional, intuitivo, dependiente, evitativo y espontaneo.

El presente proyecto, trata de verificar en conjunto con un software estadísticos como el SPSS que ayude a determinar un valor significativo a la hipótesis y fortalecer si existen o no una relación entre las variables a investigar, de esta forma, el estudio busca enriquecer el acervo de conocimientos con información aplicable de manera beneficiosa por los gerentes del sector hotelero.

3. Planteamiento del problema

El liderazgo dentro de una institución ayuda a mantener la armonía dentro de un grupo de trabajo, y de acuerdo con (Thépot, 2008) la investigación de la administración y gestión orientadas hacia el liderazgo y la toma de decisiones han encontrado que las empresas exitosas son aquellas que reconocen las habilidades, capacidades personales, actitudes y perspectiva global de cada persona para lograr las acciones y decisiones individuales más efectivas (p. 287). Por tanto, es de suma importancia identificar los factores que convierten al liderazgo en eje para la correcta armonía de un establecimiento, bajo la premisa de coordinación en pro de ayudar a la entidad a cambiar el status, enfrentando desafíos y alentando a cada miembro a avanzar hacia nuevas situaciones (Jaramillo y Neira, 2018). De esta manera, el éxito de la empresa empieza cuando los empleados y gerentes trabajan juntos para lograr los objetivos que se propone la organización a mediano y largo plazo (p.5).

Sin embargo, la administración continua con la evolución tomando en cuenta que se han experimentado nuevos estilos de liderazgo y han intervenido de una u otra forma, lo cual influye directamente al momento de tomar las decisiones para tener un impacto significativo en la organización. La investigación profunda de los ítems antes mencionados busca al final correlacionar el espíritu del liderazgo con la responsabilidad en la toma de decisiones al desarrollar una actividad en un sector económico (en este caso, el hotelero) y al final, evaluar los resultados obtenidos de forma cuantitativa (en la actitud de los gerentes) que resulten satisfactorias o relevantes para el sector mencionado.

El presente proyecto se enfoca en realizar un estudio al estilo de liderazgo y la toma de decisiones que se manejan en el sector hotelero basado en los estudios de (Zapata et al., 2016), lo busca manifestar la existencia de una relación entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones, tomando en consideración que el sector hotelero en todos los países del mundo es una actividad que aporta mucho al desarrollo de sus economías, representando un valor en el año 2022 de \$ 1,347.30 participando en sobre el PIB del 1,90%, dicho valor fue un 11,6% superior al año 2021 (Corporación Financiera Nacional B.P., 2022). En el caso de nuestro país de la misma manera el sector turístico y por ende forman parte de los hoteles contabilizando un ingreso de 1.802,80 millones de dólares, lo que significa un aumento del 70,06% en comparación en el año 2021 (MINISTERIO DE TURISMO, 2022), considerado como una tarea importante a la hora de brindar un servicio a todas las personas tanto nacionales como extranjeras. Por otro lado, en el cantón Latacunga refleja ingresos \$ 4 millones y sería un millón más que el año pasado (García, 2023). A pesar de ello, se puede notar en diferentes hoteles

deficiencias como manejo de personal, su motivación, como se gestiona, como incentiva, falta de comunicación y la falta de aceptación por turistas extranjeros al momento de seleccionar los hospedajes en los diferentes lugares, con este tipo de debilidades aparece la necesidad de desarrollar una investigación en cuanto al tipo de liderazgo que ejercen las personas que están al frente de los hoteles y como con los estilos de liderazgo toman las decisiones para poder sortear las diferentes actividades y problemas que se vayan presentando día a día en este sector.

Adicional, se busca analizar una relación que pueda existir entre la variable del estilo de liderazgo y la toma de decisiones, debido a que es uno de los principales ejes en el presente proyecto. Esta información es una contribución al conocimiento porque se enfoca en un sector poco explorado en proyectos de investigación que no estén ligados a la carrera de turismo, lo cual será factible para futuras investigaciones que gusten enriquecer a través de estos datos en dicho sector. Además, de la viabilidad que pueda tener al momento de ser ejecutado en la muestra finita antes mencionada y de forma indirecta la contribución del conocimiento en el ámbito administrativo.

3.1. Formulación del Problema

De acuerdo con lo expuesto se establece la formulación del problema mediante la interrogante. **¿Cuál es la relación entre: el estilo de liderazgo y la toma de decisiones en el sector hotelero?**

4. Justificación

El fin de esta investigación es poder identificar si las variables tienen una relación única dentro del sector hotelero, tomando en cuenta que ambas siguen un camino, que es la de optar por la idea más coherente que beneficie a las entidades o en este caso, a los hoteles del sector. Además, influir directamente en los colaboradores que obtenga seguridad dentro de su ambiente laboral.

La información es necesaria para identificar que estilo de liderazgo y toma de decisiones es el que predomina dentro de dicho sector en relación con los gerentes, cuyo trabajo es optar por un bienestar personal y laboral en conjunto con forma de expresarse ante sus trabajadores, debido a que su rol principal dentro de una entidad es la de un líder. Para ello, se utilizó una investigación cuantitativa que ayude a verificar el estilo predominante de ambas variables.

El propósito de este estudio es identificar los estilos predominantes en la gestión hotelera, con el fin de observar y analizar datos de forma coherente y comprender cómo los gerentes ejercen su liderazgo al tomar decisiones. Este conocimiento busca beneficiar no solo a la gerencia actual, sino también a estudiantes y profesionales interesados en asumir este rol

crucial dentro de las organizaciones. El objetivo es aportar insights valiosos que contribuyan al desarrollo y la eficacia en la gestión hotelera.

Con los resultados de esta investigación sirve en gran medida a los gerentes o personal que se encuentre involucrado en la dirección del sector hotelero, pueden tomar aspectos relevantes que arroja a la investigación para mejorar su forma de tomar decisiones y obtener mejores resultados para sus organizaciones, a base de esto, son beneficiados los colaboradores y clientes involucrados cuyo impacto será positivo para la sociedad en general.

Dicho esto, este proyecto tendrá un impacto positivo para todos aquellos que intervienen en el sector hotelero debido a la información que se relaciona con sus actividades rutinarias, de igual forma al determinar el estilo predominante se podrá identificar el impacto y sus consecuencias al tomar una decisión como líder.

5. Objetivos

5.1. Objetivo General

Determinar la relación de los estilos de liderazgo y de la toma de decisiones en el sector hotelero.

5.2. Objetivo Específico

- Establecer los sustentos teóricos y científicos de los estilos de liderazgo y de la toma de decisiones.
- Identificar cuál es el estilo de liderazgo que predomina en el sector hotelero.
- Determinar la relación cuál es el estilo de toma de decisiones que predomina en el sector hotelero.

6. Actividad y Sistemas de las Tareas en Función a los Objetivos Planteados

Tabla 1

Actividades y sistemas de las tareas en función a los objetivos planteados

Objetivos Específicos	Actividad	Cronograma	Productos
Objetivo 1 Identificar los sustentos teóricos y científicos con respecto de los estilos de liderazgo y de la toma de decisiones	Recolectar datos bibliográficos fundamentados en bases científicas y teóricas, centrados en las dos variables investigadas, con el fin de respaldar la información adquirida.	Octubre 2023 – Febrero 2024	Enfoque y datos recopilados de fuentes bibliográficas, artículos científicos relacionados con el tema.
Objetivo 2 Establecer cuál es el estilo de liderazgo que predomina en el sector hotelero.	Ejecución de encuestas y escala de medición de Likert de las variables de estudio: Estilo de liderazgo	Octubre 2023 – Febrero 2024	Encuestas ejecutadas por formularios dirigida a los gerentes de hoteles y hostales.
Objetivo 3 Determinar cuál es el estilo de toma de decisiones que predomina en los gerentes del sector hotelero	Ejecución de encuestas y escala de medición de Likert de las variables de estudio: Toma de decisiones	Octubre 2023 – Febrero 2024	Análisis de resultados e informe investigativo

Nota. La tabla corresponde a las actividades ejecutadas en los objetivos.

7. Beneficiarios

Este proyecto de investigación tiene dos grupos de beneficiarios y están especificados de la siguiente manera: beneficiarios directos e indirectos.

Tabla 2

Beneficiarios del proyecto

Beneficiarios Directos	Beneficiarios Indirectos
El presente estudio beneficiará principalmente al sector hotelero del Cantón Latacunga.	Los estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, estudiantes de turismo, administración, y gerentes.

Nota. La tabla corresponde a los beneficiarios del proyecto

8. Fundamentos Científica Técnica

8.1. Antecedentes

Para el desarrollo del siguiente proyecto de investigación se sustenta con investigaciones científicas que ayuden al mejoramiento de las variables que se estudian y como están relacionadas.

“Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas”. (Zapata et al., 2016)

La presente investigación se evalúa la relación entre el estilo de liderazgo y el proceso de toma de decisiones. Tiene como objetivo evaluar la relación entre los estilos de liderazgo de los altos ejecutivos y la toma de decisiones estratégicas y operativas en las que participan, para lograr este objetivo se realizó un estudio con medianas empresas de estado de Lara, Venezuela. De este modo, fue realizado con un enfoque cuantitativo, llevada a cabo en una población de 411 medianas empresas, con una muestra de 61, midiendo la relación entre la toma de decisiones y el estilo de liderazgo, utilizando la variable de diseño organizacional “centralización”. Se ha obtenido evidencia empírica que lleva a concluir que las principales características de los altos directivos en cuanto a su forma de tomar decisiones en las empresas estudiadas son fundamentalmente el liderazgo transformacional. Este documento fue extraído del repositorio de la Universidad Católica Andrés Bello, cuyo aporte fomentó la parte de las teorías en cuanto al liderazgo y la toma de decisiones.

“Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. “Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi”. (Santamaría, 2022)”

El objetivo de este proyecto fue determinar la conexión entre el liderazgo transformacional y el género en la Empresa Pública de Movilidad de Cotopaxi, utilizando investigaciones teóricas y enfoques administrativos para establecer relaciones conceptuales entre estas variables. La metodología adoptada fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, empleando el instrumento MLQ, con la participación de 41 hombres y 25 mujeres empleados de la empresa. Se encontró una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y el género en la organización. Este liderazgo transformacional se manifestó a través de elementos como inteligencia emocional, formación y mentoring, motivación, colaboración, comunicación abierta, confianza, cooperación positiva entre compañeros y trabajo en equipo. Este documento fue extraído del repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi, ayudó para determinar el instrumento que sirvió para analizar los estilos de liderazgo, cuyo nombre lleva como MLQ.

“Estudio de la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas industriales del sector de la construcción, localizadas en la ciudad de Quito”. (Ortiz, 2019)”

El propósito de este estudio es comprender los mecanismos empleados por los directivos de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) industriales del sector de la construcción en la ciudad de Quito durante el proceso de toma de decisiones. Se llevó a cabo con un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental, utilizando encuestas y aplicando instrumentos basados en el General Decision Making Style (GMS). Se empleó una escala Likert que permitió clasificar a los participantes en cinco categorías según su estilo de toma de decisiones, con el objetivo de obtener pruebas estadísticas validadas. Los resultados indicaron que los gerentes con un enfoque racional tienden a preferir el uso de herramientas de planificación y análisis de información en el proceso de toma de decisiones. El documento se extrajo del repositorio de la Escuela Politécnica Nacional, lo cual nos aportó con el instrumento GDMS para identificar los estilos de toma de decisión de forma congruente.

“Liderazgo y toma de decisiones en las pymes de Manizales”. (Amaya, 2022)”

El propósito de este estudio fue examinar la relación entre el tipo de liderazgo de los gerentes de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en Manizales y su estilo de toma de decisiones. Se llevó a cabo un trabajo de campo que recopiló datos de 81 gerentes de Pymes en la ciudad, utilizando los instrumentos Estilo General de Toma de Decisiones (GDMS) y

Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), los cuales fueron analizados estadísticamente con el software SPSS. Los resultados principales señalan una asociación entre los comportamientos de los gerentes y los componentes del liderazgo transformacional. En cuanto al análisis estadístico, se observó que, en la toma de decisiones racionales, existe una asociación moderada con los estilos intuitivo y dependiente, una correlación baja con el estilo espontáneo, y una correlación negativa con el estilo evitativo. Las conclusiones revelaron evidencia estadística que sugiere que, en promedio, los gerentes de las Pymes en la ciudad de Manizales tienden a asociar sus comportamientos con los componentes del liderazgo transformacional. Se sacó del repositorio de la Universidad Nacional de Colombia, el aporte de dicha investigación es fortalecer la definición de la toma de decisiones.

“Liderazgo y toma de decisiones en la empresa “grupo Villalobos S.A.C.- Puente Piedra 2019”. (Quispe, 2021).”

La metodología de investigación que se aplicará es de naturaleza aplicativa y descriptiva. La población total consiste en 40 trabajadores, y al utilizar la fórmula para población finita, se determinó que la muestra representativa sería de 36 trabajadores. Las técnicas de recolección de datos que incluirán la observación, encuestas y entrevistas, y los instrumentos utilizados serán fichas, hojas de cuestionario y formas de entrevista. Además, se diseñó una escala de tipo Rensis Likert. Los resultados obtenidos, tras su análisis y estudio, permitieron formular sugerencias a la empresa Grupo Villalobos S.A.C. para mejorar tanto el liderazgo de los directivos como el desempeño del personal. Esto a su vez, se traduce en una mejora general en el proceso de toma de decisiones en toda la organización. Se extrajo del repositorio de la Universidad Nacional del Callao, la definición del liderazgo se pudo concretar gracias a la investigación presente, aportando con la información requerida.

8.2. Fundamentación Teórica

8.2.1. Liderazgo

8.2.1.1. Origen del Liderazgo

Desde el punto de vista de Adair (2014) menciona que el origen del liderazgo se debe a las Analectas Confucio (500 a.C.) constituyen un pilar fundamental de conocimientos y guías para líderes en diversas esferas. Este venerado filósofo chino aspiraba a formar a los jóvenes aristócratas en administradores competentes y custodios del patrimonio familiar. Aunque Confucio nunca mencionó explícitamente el término "liderazgo", reconoció la existencia de principios universales aplicables a aquellos en posiciones de autoridad, cuya principal

responsabilidad era promover el orden y bienestar social. Según los registros históricos, Confucio, a quien en China se le venera como el “Gran Maestro”.

Según la filosofía de Confucio, la esencia del liderazgo reside en la integridad y las virtudes personales. La premisa de que "antes de liderar a otros, uno debe ser capaz de liderarse a sí mismo" destaca el valor de la autodisciplina, el conocimiento propio y la constante mejora personal. Para Confucio, el arquetipo de líder es aquel que se convierte en un modelo a seguir, evidenciando honestidad, compasión (仁, ren), equidad (义, yi) y un profundo respeto por las costumbres y los rituales (礼, li). Dichos atributos no solo fomentan el equilibrio y la estabilidad social, sino que también fortalecen la autenticidad y la eficacia en el ejercicio del liderazgo.

8.2.1.2. Teorías del Liderazgo

Tabla 3

Teorías del liderazgo

<i>AUTOR</i>	<i>AÑO</i>	<i>TEORÍAS</i>	<i>DEFINICIÓN</i>
Dowd	1936	Teorías del Gran Hombre	Sostenía que no existe nada parecido a un liderazgo de las masas.
Barnard	1926	Teorías del rasgo	El líder presenta rasgos y características superiores que lo diferencian de sus seguidores.
Spencer	1936	Teorías situacionales	El liderazgo depende de las exigencias que plantea una situación: los factores situacionales y no la herencia de la persona son lo que determina qué persona termine imponiéndose como líder.
Murphy	1941	Teorías de situación personal	El estudio del liderazgo debía incluir aspectos afectivos, intelectuales y de acción, así como las circunstancias particulares en las que opera el individuo.
Erikson	1964	Teorías psicoanalíticas	En general se manifiestan "las funciones del líder como figura paterna: una fuente de amor y temor.
Maslow	1965	Teorías Humanísticas	La función del liderazgo es modificar las restricciones organizacionales y proveer libertad a los individuos, a fin de que realicen plenamente su potencial y contribuyan a la organización.
Osborn y Hunt	1975	Teoría del rol del líder	Las características del individuo y las exigencias de la situación interactúan, de tal modo que uno o unos pocos individuos pueden erigirse en líderes
M.G. Evans	1970	Teoría de la consecución de objetivos (Path –Goal Theory)	Los líderes refuerzan el cambio entre sus seguidores mostrándoles los comportamientos (los caminos) que pueden ser útiles para alcanzar sus objetivos.
Fiedler, Chemers y Mahar	1976	Teoría de la contingencia	La efectividad de un líder «orientado a la tarea» u «orientado a las relaciones» depende de la situación.
Collins	2001	Teoría del Liderazgo cognitivo: El Gran Hombre del siglo XX	Los líderes son personas que ejercen una notable influencia, con sus palabras o/y su ejemplo, sobre las conductas, ideas y/o sentimientos de un importante número de congéneres.
Coch y French	1948	Combinación de Teorías: Poder – influencia: liderazgo participativo, racional deductivo	La investigación «poder-influencia» examina la cantidad de poder que detenta y ejerce el líder.
Mitchell, Binning, Rush y Thomas	1978	Teorías de la Atribución, procesamiento de información y sistemas abiertos	Las cualidades que los observadores y miembros del grupo atribuyen al liderazgo son sesgadas y dependen de sus realidades sociales individuales.

Elaborado por: Equipo de trabajo

Las teorías que se han redactado sobre el liderazgo como el proceso que se ha venido evolucionando hasta la actualidad, han sido de gran aporte para las organizaciones. Sin embargo, la que sustenta a este proyecto es la teoría del gran hombre siendo la principal que se enfoca en un líder que resalta entre la minoría y abarca el papel de la persona en todas sus destrezas y habilidades.

Y como mentes principales, las teorías situacionales reconocen al individuo en la flexibilidad y la adaptabilidad en entornos dinámicos y cambiantes. Teoría del rol del líder enfatiza al líder en desempeñar varios roles y adaptarse a las necesidades cambiantes de la

organización, comprende y cumple con las responsabilidades de su rol. Teoría del liderazgo cognitivo perciben a la persona como única a través de sus experiencias y conocimientos. Y terminando con la combinación de Teorías: Poder – influencia: liderazgo participativo, racional deductivo que se manifiesta a través del papel del poder y la influencia, que valora la toma de decisiones basada en la lógica y la evidencia.

8.2.1.3. Estilo de Liderazgo

Es importante conocer los tipos de liderazgo que aplica dentro del instrumento del MLQ que brinde una mayor perspectiva de su definición y las cualidades que conlleva cada uno.

Estilo de Liderazgo Autoritario

Para González y González (2012) el liderazgo autoritario se enfoca en que la persona al mando o el líder, excluya en su totalidad la participación del equipo de trabajo, reflejando un comportamiento dominante y recibe una respuesta sumisa del grupo. Este enfoque da a conocer un sistema donde el líder mantiene un poder y control ante los demás, a la perspectiva de él, figura un guardián que asume saberlo todo, debido a su forma de ejecutar una decisión lo hace de manera unilateral e ignorando las opiniones de los demás miembros, guiándose por un juicio personal de acción rápida, generalmente suele mantener un comportamiento agresivo. No obstante, pese a ser un estilo muy posesivo, suele ejercerse en los subordinados a quienes impugnan la autoridad (p. 37).

Características:

- i. Designar Tareas,
- ii. Toda actividad debe ser revisada por él.
- iii. Único responsable en tomar decisiones.

Estilo de Liderazgo Democrático

Jiménez y Villanueva (2018) manifiestan que las decisiones se toman a través de discusiones grupales, los expertos son representados por los gerentes quienes ofrecen asesoría a sus subordinados. Además, por su papel como líder colaboran estrechamente con sus seguidores cuya participación es notoria en la toma de decisiones, asumiendo una responsabilidad equitativa entre todos, destacando la importancia del asesoramiento y orientación que discrepa con el liderazgo autoritario, las características más relevantes de este líder es mantener sus opiniones claras, asumir responsabilidad personal y reflejar un compromiso sólido ante la organización que lidera (p. 186).

Características:

- i. Trabajar en equipo.

- ii. Delegar responsabilidad.
- iii. Solucionar conflictos.

Estilo de Liderazgo “Laissez-faire”

González y González (2012) argumentan que dentro de este estilo de liderazgo su principal función es delegar las responsabilidades y decisiones a todo el equipo, incluyendo aquellas que tienen conexión directa con el desempeño de las funciones del líder, con el fin de tener un margen de autonomía amplia, responsabilidad y el compromiso de todos los miembros, siendo el apoyo del líder crucial para el desempeño de todos, aunque pueda pasar por desapercibido o en segundo plano (p. 36).

Características:

- i. Crecimiento del entorno laboral.
- ii. Reducir la rotación del personal.
- iii. Toma de decisiones autónomas.

Estilo de Liderazgo Coercitivo

Goleman (2005) considera que la rigidez de este estilo de liderazgo influye negativamente en la eficacia al querer aplicarla en la mayoría de situaciones, debido a que mantiene la toma de decisión unilateral que puede suprimir las ideas en desarrollo desde la cima de la pirámide jerárquica, resultando en una crisis de responsabilidad, falta de iniciativa y sensación de responsabilidad en los miembros del equipo. El líder prioriza que todo el personal cumpla con las tareas designadas, y las instrucciones que implementa no tenga cuestionamiento su aplicación resulta práctica en una crisis laboral (p. 5).

Características:

- i. Cumplimiento de actividades.
- ii. Responsabilidad.
- iii. Intercambio de ideas.

Estilo de Liderazgo Transaccional

González y González (2012) postulan que este estilo va fundamentado con el conocimiento, el desempeño y la motivación. Proporcionando una guía factible que ayude a analizar los pasos a seguir para cumplir una meta en conjunto con recompensas o castigos que motiven a los colaboradores al alcance del desempeño deseado. El papel de directivo y orientador es asumido por el líder, el cual proporciona dirección y en conjunto de ello fomenta expectativas positivas para el grupo de trabajo, suele ser aplicado para impulsar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (p. 37).

Características:

- i. Mentalidad fría.
- ii. Ser justo.
- iii. Motivacional laboral.

Estilo de Liderazgo Coaching

Fuentes (2020) sostiene que los líderes asuman un rol de asesores o intermediarios para los trabajadores que cumpla la función de un respaldo constante, su afán principal es identificar las fortalezas y talentos individuales que caracterice a cada colaborador con el fin de evaluar el nivel de habilidades que manejan para proporcionar un plan de capacitación que beneficie al rendimiento y obtener un mejoramiento constante. Además, se centra en que los empleados estén debidamente capacitados en cada uno de los roles laborales, la clave está en comprobar si las destrezas del trabajador se ajustan a los requisitos del puesto, caso contrario, se debe proporcionar formación a través de planes diseñados que se ajusten a la mejora de esas habilidades, asegurando así un rendimiento eficiente en su función (parr. 2).

Características:

- i. Inteligencia emocional.
- ii. Observar y escuchar.
- iii. Compromiso con el equipo.

Estilo de Liderazgo Transformacional

Santamaría (2022) plantea que el liderazgo transformacional ejerce la influencia a otros en conjunto con la persuasión, que influye en el cambio y la mejora del desempeño organizacional. Su impacto es notorio dentro del equipo de trabajo, su efecto es positivo en su totalidad, se caracteriza por el estímulo en la creatividad, la motivación y el compromiso que genera a sus seguidores, con el fin de llevar una significativa transformación dentro de la organización (p. 21).

Características:

- i. Influencia positiva en el clima organizacional.
- ii. Impulso del cambio en los colaboradores.
- iii. Visualización del cambio a largo plazo.

8.2.1.4. Definición de Liderazgo

Existe una ardua variedad sobre la definición del Liderazgo, sin embargo, para esta investigación se tomó en cuenta las siguientes:

Citando a Newstrom (2003) considera al liderazgo en influir y apoyar a otros para que trabajen activamente y logren cumplir sus objetivos planteados. La clave que brinda ante su grupo es ayudar a identificar metas, motivar y colaborar dentro de su ejecución para que tengan una efectividad activa (p. 169).

Como señala Koontz et al. (2012) lo explican como «el arte o proceso de influir en las personas para que participen con disposición y entusiasmo hacia el logro de los objetivos del grupo» (p. 413). Uno de los ejes principales es la motivación de manera personal, correlacionar los sentimientos de los trabajadores con el líder y crear un ambiente laboral de satisfacción y motivación evolutiva que ayude al desempeño y desarrollo de las actividades laborales e intrapersonales.

Desde el punto de vista de Chiavenato (2009) menciona que el liderazgo se describe como un poder personal que alguien puede influir en otros a través de las relaciones existentes (el influenciador) y las personas a las que dirige (las personas a las que influye) (p. 336).

Como señala Agüera (2004) el liderazgo es un proceso basado en el poder motivacional del líder, lo cual otros son influenciados y apoyados para cumplir las metas de la organización o para implementar un proceso de cambio e inspirar al fortalecimiento de su misión dentro de la entidad (p. 28).

8.2.1.5.Importancia del Liderazgo

Como afirma Agüera (2004) es importante enfatizar que el liderazgo no solo se refleja a la dimensión social, sino que tiene relación con la histórica. En términos de liderazgo, se entiende como el proceso de interacción entre un grupo de personas, en el cual una persona utiliza sus cualidades de líder (como la autoridad personal) para dirigir a otros, con la fuerza, energía, potencial y actividad de un equipo que trabaja en conjunto, que tiene como meta el cumplimiento de objetivos comunes en beneficio propio y de la propia organización (p. 27).

Lara (2022) plantea que la importancia del liderazgo se enfoca en un factor de éxito dentro de una organización para lograr cualquier objetivo, debido a que un líder tiene la capacidad de tomar las decisiones parciales, liderar y organizar un grupo de personas, no busca la explotación de los integrantes, sino una ayuda mutua donde participen todos (parr. 3).

Por ende, se puede mencionar que el liderazgo se presenta como un eje principal dentro de cualquier organización debido a su impacto en mantener a flote su participación dentro del mercado, que se enfoca en el trabajo en equipo y sin dejar de lado la comunicación con todos los miembros, de esa manera puede desarrollar un buen trabajo en conjunto de todos y su cumplimiento.

8.2.2. Toma de Decisiones

8.2.2.1. Origen de la Teoría de Toma de Decisiones

Desde el punto de vista de Torres (2017) El investigador con mayor relevancia fue Simon (1947) cuyos aportes van a la par con varios temas del mejoramiento continuo e introduce el concepto de "racionalidad limitada", mencionando que las decisiones humanas no siempre son completamente racionales debido a restricciones en la información y en las capacidades cognitivas. Al examinar el proceso de toma de decisiones en entornos organizativos, destacó cómo los individuos tienden a adoptar enfoques satisfactorios en lugar de optar por soluciones eficientes, debido a las limitaciones en tiempo, recursos y conocimientos. Este fenómeno refleja la realidad de que, frente a la complejidad y la incertidumbre, las personas se ven obligadas a simplificar su toma de decisiones, buscando soluciones que sean satisfactorias y viables, en lugar de exhaustivas y perfectas. (parr. 3)

8.2.2.2. Teorías de la Toma de Decisiones

Tabla 4

Teorías de la Toma de Decisiones

<i>AUTOR</i>	<i>AÑO</i>	<i>TEORÍAS</i>	<i>DEFINICIÓN</i>
Herbert Simon	1947	La teoría de la racionalidad limitada	La incapacidad humana para comprender la complejidad del mundo y las interrelaciones entre sus elementos.
Lewin	1948	Teoría de la comunicación grupal	No se trata de un espacio objetivo, sino subjetivo, propio de cada individuo, en el que establece relaciones con los objetos que ocupan dicho campo, asume objetivos y se enfrenta a las barreras que encuentra en la consecución de dichos objetivos.

Elaborado por: Equipo de trabajo

La teoría que tiene mayor relación con datos que se ha recabado en la investigación, fue “Teoría de la comunicación grupal” propuesta por Lewin (1948), mencionando que las decisiones tienen varios factores que influyen de manera grupal como son las emociones y la forma de expresarse del individuo.

8.2.2.3. Estilos de Toma de Decisiones

Toma de Decisión Racional

Almada (2023) postula que es un procedimiento o serie de procedimientos, cuyo fin es optimizar la toma de decisiones mediante la utilización de la totalidad de la información disponible, para mejorar la precisión, coherencia y rapidez al tomar una decisión. Además, estos

procesos se enfocan en la adopción de decisiones acertadas considerando los riesgos conocidos y las restricciones temporales (parr. 2).

Características:

- i. Optimización
- ii. Mejoramiento
- iii. Coherencia

Toma de Decisión Intuitivo

Barrales (2014) menciona que el enfoque intuitivo implica identificar los elementos esenciales de la situación actual, vincularlos con elementos similares de una situación postergada y abordar la que se desarrolla, basándose en la experiencia previa como punto de referencia (p. 90).

Características:

- i. Enfoque presente
- ii. Experiencia
- iii. Táctica

Toma de Decisión Dependiente

Linkedin (2019) enfatiza como un procedimiento de toma de decisiones donde las elecciones o decisiones que se tomen en el futuro se ven afectadas o condicionadas por las decisiones previas. En este contexto, la dependencia indica que una decisión específica no se realiza de manera independiente, sino que guarda una conexión o relación con decisiones tomadas con anterioridad (parr. 1).

Características:

- i. Considera varias opciones
- ii. No es individualista
- iii. Requiere de apoyo

Toma de Decisión Espontáneo

Pérez y Merino (2017) Consideran que la toma de decisiones espontánea implica la habilidad de decidir de inmediato, prescindiendo de una planificación o reflexión extensa. La palabra "espontáneo" indica que estas decisiones se toman rápidamente y sin una consideración prolongada, este puede ser influenciado por instintos, intuiciones o respuestas emocionales inmediatas, a diferencia de un proceso más deliberado y estructurado (parr. 2).

Características:

- i. Rapidez

- ii. Reflexión
- iii. Influencia

Toma de Decisión Evasivo

Licari (2021) opina que este enfoque evasivo de toma de decisiones busca eludir completamente el conflicto. Al adoptar esta estrategia, se evita comprometerse con las propias creencias y las de los demás, optando por posponer por completo cualquier confrontación. Este estilo resulta adecuado en situaciones en las que el problema se percibe como trivial, hay limitaciones de tiempo para abordarlo, se necesita más tiempo para una reflexión profunda, se refleja una baja probabilidad de éxito o existe el temor de generar resentimientos (parr. 3).

Características:

- i. Posponer información
- ii. Evadir opiniones ajenas
- iii. Excusas

8.2.2.4. Definición de Toma de Decisiones

Chiavenato y Villamizar (2002) sostienen que la toma de decisiones se considera como un proceso de selección de una acción entre varias alternativas con el fin de enfrentar un problema. La toma de decisiones es un arte que se ha enfocado en el adiestramiento de una idea al momento de ejecutarla, apoyándose de modelos, métodos y técnicas que influyen en optar por la alternativa más óptima o con mayor confiabilidad (p. 192).

McClure (1978) afirma que los recursos de información son claves para ejecutar una acción al tomar una decisión. Las decisiones acertadas se deben implementar y analizar correctamente, especialmente para un ejecutivo, imparte información relevante y fiable. Además, bajo su experiencia en grandes empresas de EE. UU., Europa y Asia, se resalta que los ejecutivos deben centrarse en eliminar datos innecesarios, interpretar, organizar y analizar la información necesaria para decisiones efectivas, que garantice el cumplimiento eficiente al tomar una decisión. Por otro lado, al recaudar información es importante realizar un análisis interno y externo que ayude a reforzar las ideas en el contexto empresarial (p. 132).

Madrigal (2002) postula a la toma de decisiones como un acto de selección entre diferentes alternativas, que va en congruencia con varias investigaciones en cadenas de supermercados británicos, para enfrentar alguna crisis inesperada influye en como los gerentes toman sus decisiones de forma coherente y con una perspectiva congruente (p. 114).

8.2.2.5.Importancia de la Toma de decisiones

Universidad de Guanajuato (2021) Deduce que la toma de decisiones desempeña un papel crucial en la consecución de metas y objetivos establecidos en un plazo y formato específico. Este proceso implica la elección de la alternativa más adecuada entre varias opciones, facilitada por un juicio sólido que evalúa y pondera de manera reflexiva un problema o situación antes de llevarlo a la acción.

Además, cuenta con la habilidad de elegir de manera consciente e independiente entre diversas opciones que nos empodera para asumir la responsabilidad de nuestras vidas y hacer frente a las consecuencias derivadas de nuestras elecciones. A través, de nuestras decisiones moldeamos de forma activa el rumbo de nuestro destino.

Por ende, la toma de decisiones juega un papel esencial tanto en las situaciones cotidianas como en contextos más amplios, y esto se debe a diversas razones fundamentales. En primer lugar, actúa como el principal medio para alcanzar metas y objetivos, ofreciendo dirección y propósito a nuestras acciones. Además, la eficacia en la toma de decisiones se convierte en un elemento crucial para abordar desafíos de manera proactiva.

A nivel personal, el proceso decisional contribuye al desarrollo y crecimiento individual al requerir reflexión y autoevaluación. En el ámbito profesional, se rige como un indicador clave de liderazgo y competencia. En entornos empresariales, las decisiones estratégicas inciden directamente en la eficiencia operativa y en la posición competitiva de una organización (parr. 4).

Megarón (2022) sostiene que la toma de decisiones desempeña un papel vital para adaptarse a cambios y entornos dinámicos, facilitando ajustes y elecciones rápidas. Así mismo, implica la asignación eficiente de recursos, optimizando el uso de tiempo, dinero y otros elementos disponibles. En última instancia, este proceso contribuye a construir relaciones interpersonales al influir en la forma en que interactuamos y colaboramos con los demás (parr. 6).

8.2.2.6.Riesgo de una Mala Decisión

Para German (2014) los líderes mejoran su capacidad de toma de decisiones, volviéndose más analíticos, reflexivos y conscientes de los riesgos. Desarrollan una estrategia clara y son capaces de proyectar las consecuencias de sus decisiones. Sin embargo, cuando las decisiones resultan problemáticas, los líderes deben asumir la responsabilidad y evitar tomar elecciones precipitadas o sin fundamentos. La mala toma de decisiones puede tener

consecuencias significativas en la organización, incluyendo la falta de resultados deseados y la evasión de responsabilidades. Es crucial reflexionar sobre estas posibles consecuencias.

- **Generar desconfianza:** En posiciones de liderazgo, es esencial reconocer que una decisión errónea puede tener impactos significativos tanto en niveles superiores como en el propio equipo. La percepción de los miembros del equipo sobre la capacidad analítica del líder y su habilidad para encontrar las mejores soluciones puede deteriorarse si se percibe que las decisiones se toman de manera impulsiva o emocional. Este deterioro en la confianza puede generar desconfianza en el equipo y afectar la autoconfianza del líder, contribuyendo a una cadena de errores que podría incluso resultar en la salida del líder de la organización.
- **Incrementan el riesgo:** Individuos familiarizados con la toma de decisiones comprenden que siempre hay un riesgo asociado. La diferencia clave es que, en sus decisiones, este riesgo se evalúa de manera calculada. Por otro lado, cuando las decisiones son deficientes, el riesgo aumenta significativamente y puede ser la causa de consecuencias desastrosas.
- **Parten al equipo:** Si no establecemos un criterio claro al tomar decisiones con nuestro equipo, mostramos incongruencia y egoísmo, priorizando intereses personales sobre los del grupo. Esto puede resultar en un equipo dividido y desinteresado, no se les consulta ni se les permite opinar. Es especialmente peligroso cuando las decisiones afectan directamente al equipo, debido a una elección errónea puede transformar un buen ambiente laboral en un lugar conflictivo.
- **Perder el respeto hacia el líder:** Ser capaz de motivar al equipo es fundamental para quienes toman decisiones acertadas. Sin embargo, si estas decisiones comienzan a ser erróneas y los objetivos no se alcanzan, es probable
- **Fomentan la irresponsabilidad:** Si un líder comete errores constantes al tomar decisiones y no enfrenta consecuencias, esto puede llevar a que los demás adopten comportamientos irresponsables, desinteresándose en los objetivos institucionales al no tener incentivos para ser más cuidadosos o negarse a represalias por decisiones equivocadas.

8.2.3. Sector Hotelero

8.2.3.1. Definición del Sector Hotelero

De acuerdo con Espinosa y Durán (2017) se entiende por industria hotelera el conjunto de todos los establecimientos abiertos al público y dedicados total o parcialmente a la prestación de servicios de alojamiento, que pueden incluir servicios de alimentos y bebidas, entretenimiento, eventos, spas, deportes y otras instalaciones destinadas a clientes permanentes o temporales. Esto incluye todos los negocios dedicados al alojamiento de personas, ofrezcan o no servicios adicionales profesionales y especializados (parr. 1).

8.2.3.2. Clasificación, Nomenclatura y Definición del Sector Hotelero

Alarcón (2021) define a los alojamientos turísticos como una unidad destinada al hospedaje no permanente de los turistas, y brinda servicios que los complementan, y los clasifica como:

Tabla 5

Clasificación del sector hotelero

<i>Clasificación</i>	<i>Nomenclatura</i>	<i>Definición</i>
Hotel	H	Alojamiento turístico que ofrece servicio de hospedaje en habitaciones privadas con baño privado.
Hostal	HS	Establecimiento de alojamiento que cuenta con instalaciones para ofrecer servicio de hospedaje en habitaciones privadas o compartidas, con baño privado o compartido.
Hostería	HT	Alojamiento turístico que oferta servicio de hospedaje en habitaciones o cabañas, que forman bloques independientes.
Hacienda turística	HA	Establecimiento de alojamiento que se ubica en paisajes naturales cercanas a centros poblados, sus habitaciones son privadas con baño privado o compartido.
Lodge	L	Alojamiento turístico que ofrece servicio de hospedaje en habitaciones o cabañas privadas, se ubica en ambientes naturales en los que se armoniza con la naturaleza.
Resort	RS	Alojamiento turístico que ofrece servicio de hospedaje en habitaciones privadas y baño privado. Brinda servicios primordialmente de recreación entretenimiento y deportivo. Normalmente ubicado en entornos naturales.
Refugio	RF	Establecimiento de alojamiento que ofrece servicio de hospedaje en habitaciones privadas o compartidas al igual que los baños pueden ser privados o compartidos. Se ubica normalmente en zonas montañosas o áreas naturales protegidas.
Campamento turístico	CT	Establecimiento de alojamiento que ofrecen áreas para pernoctar en tiendas de campaña y como mínimo dispone de baño compartido cercanos al campamento.
Casa de huéspedes	CH	Establecimiento de alojamiento que se ofrece en la vivienda del prestador del servicio, cuenta con cuartos y baños privados.

Fuente: Ministerio de Turismo (2016)

Elaborado por: Alarcón (2021)

9. Metodología

9.1. Hipótesis de Investigación

H0: El estilo de liderazgo no tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero.

H1: El estilo de liderazgo tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero.

9.2. Enfoque de Investigación

El propósito de este estudio es comprender la relación entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones en el sector hotelero del cantón Latacunga, mismo que se basará en un enfoque cuantitativo lo cual consiste en la recolección y el análisis de los datos para la comprobación de hipótesis para llegar a una conclusión mediante la investigación.

9.3. Diseño de Investigación

Se empleó el diseño descriptivo, según Abreu (2012) trata de un método de investigación que se concentra en describir de manera detallada las características, comportamientos o fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin intervención deliberada por parte del investigador. Este enfoque implica una observación sistemática y minuciosa de los eventos o variables de interés con el propósito de lograr una comprensión exhaustiva de los mismos. El diseño descriptivo es comúnmente utilizado en estudios exploratorios, preliminares o en investigaciones destinadas a identificar patrones o tendencias en un área específica o en una población determinada (p. 192).

Además, se aplicó el corte transversal que se trabaja durante un periodo de tiempo determinado. Su finalidad es describir variables y analizar su frecuencia e interrelaciones en un momento determinado. Cortés e Iglesias (2004) plantea que este tipo de investigación es como una instantánea del problema que se está estudiando en un momento específico y puede ser descriptiva o correlacional según el problema que se esté estudiando (p. 27).

9.4. Tipo de Investigación

Los tipos de investigación utilizados en este trabajo es no experimental y de campo.

Grajales (2000) menciona que el tipo de investigación no experimental se centra en la observación, la recolección y el análisis de datos para extraer conclusiones sobre las relaciones o patrones presentes en ellos, pero no busca establecer relaciones causales. Es común en estudios descriptivos, exploratorios o correlacionales, donde se busca entender la naturaleza de los fenómenos estudiados y su relación con otras variables, pero sin manipular las condiciones del entorno (p. 3).

9.5. Técnica de Investigación

Para la realización de este proyecto se utilizarán las encuestas como técnica de investigación, una herramienta que, mediante la realización de preguntas específicas y la recopilación de datos, proporcionará la información primaria para la conclusión de la investigación.

9.6. Instrumentos de Recolección de Datos

Liderazgo

Para este caso se utilizó el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial MLQ que contiene 21 ítems para proporcionar una descripción del estilo de liderazgo y como una alternativa de respuesta: “0 = Nunca; 1 = De vez en cuando; 2 = A veces; 3 = Bastante a menudo 4 = Con frecuencia, si no siempre” (Bass y Avolio, 1990).

Bass y Avolio (1990) plantean un alfa de chrombach dentro de su instrumento con un valor de 0,958 que determina una factibilidad excelente, dado que, se puede aplicar en diferentes métodos de uso. Del mismo modo, el nombre del proyectos donde se extrajo el instrumento se titula “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DIFERENCIAS DE GÉNERO EN UNA EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD. “CASO DE ESTUDIO EMPRESA PÚBLICA DE MOVILIDAD DE LA MANCOMUNIDAD DE COTOPAXI” cuya autora es Santamaría (2022).

Este cuestionario identifica el estilo de liderazgo en base a siete factores, la puntuación para cada variable se calcula primero con tres elementos y las dos seguidas con dos elementos específicos, tal como se menciona a continuación:

Tabla 6*Estilos que evalúa el cuestionario MLQ*

Estilos	VARIABLES DE SEGUNDO ORDEN	Ítems	Interpretación
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada	1, 2 y 3	Indica si tiene la confianza de sus subordinados, mantiene su fe y respeto, muestra dedicación a ellos, apela a sus esperanzas y actúa como un modelo a seguir.
	Motivación Inspiradora	4, 5 y 6	Mide el grado en el que proporciona una visión, una símbolos e imágenes apretados para ayudar a otros a concentrarse en su trabajo y trata de que los demás sientan que su trabajo es importante.
	Estimulación Intelectual	7, 8 y 9	Muestra el grado en que alienta a los demás a desarrollar la creatividad para abordar problemas de forma innovadora, crea un entorno que sea tolerante a las situaciones aparentemente extremas.
Liderazgo Transaccional	Consideración Individual	10, 11 y 12	Indica el grado en el que muestra interés por el bienestar de los demás, presta atención a las necesidades individuales y al crecimiento de todos los miembros del equipo, actúa como mentor de los demás.
	Recompensa Contingente	13, 14 y 15	Muestra el grado en que se dirige a los demás para que se sientan recompensados, enfatiza lo que espera de ellos y reconoce a sus logros.
Liderazgo Laissez-Faire	Manejo por excepción	16, 17 y 18	Se caracteriza por corregir las fallas de los demás al momento de alcanzar los objetivos planteados por la organización.
	Liderazgo Laissez-Faire	19, 20 y 21	Indica si evitan tomar decisiones e involucrarse en los asuntos que son importantes.

Nota: Adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire MLQ.

Toma de decisiones

La herramienta utilizada para identificar el estilo de toma de decisiones fue el GDMS, que consta con 25 ítems, con una opción de respuestas de 5 ítems; “1 = Nunca; 2 = De vez en cuando; 3 = A veces; 4 = Bastante a menudo 5 = Con frecuencia, si no siempre”. Sin embargo, el documento original está en inglés y para esta investigación se realizó una traducción que tenga el mismo sentido en español cómo en su idioma original. (Scott y Bruce, 1995)

Además, citando a Esteban (2020) nos menciona que el alfa de chrombach del instrumento en cuestión es del 0,762 que analiza una factibilidad alta para aplicar el cuestionario de los estilos en diferentes sectores. Del mismo modo, el instrumento traducido para aplicar en este proyecto, se utilizó de su trabajo que lleva como título “ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LA TOMA DE DECISIONES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) MANUFACTURERAS DEL SECTOR GRÁFICO, EN LA CIUDAD DE QUITO”.

Este cuestionario determina el estilo de toma de decisiones en cinco estilos, el puntaje para cada variable se calcula mediante la suma de cinco elementos específicos, tal como se indica a continuación.

Tabla 7

Estilos que evalúa el cuestionario GDMS

Estilos	Ítems	Interpretación
Racional	4, 7, 11, 13 y 25	La decisión que tiene un proceso de reflexión mediante diferentes herramientas o de una manera lógica y sistemática.
Intuitivo	1, 3, 12, 16 y 17	Las preguntas son sugerentes para conocer si es necesario el apoyo de otras personas que guíen al líder de la empresa al momento de tomar decisiones.
Dependiente	2, 5, 10, 18 y 22	Confían en un tercero para elegir la decisión a realizarse o ejecutarse.
Evitativo	6, 14, 19, 21 y 23	Pospone o se evita tomar hasta que sea prácticamente inevitable elegir una opción y se realiza de último momento.
Espontaneo	8, 9, 15, 20 y 24	Un razonamiento elaborado, decisiones impulsivas al calor del momento y situación, o que son tomadas simplemente a través de corazonadas.

Nota. Adaptado de General Decision Making Style.

9.7. Procesamiento de Datos

El software que se va a utilizar para el procesamiento de la data es el Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) realiza análisis de datos para estadísticas descriptivas y bivariados, para dar un posible resultado numérico para identificar grupos. El software también proporciona capacidades de conversión de datos, gráficos y marketing directo (TechTarget Contributor, 2018).

10. Población y Muestra

10.1. Población

Llundo y Telenchana (2019) mencionan en su proyecto que lleva como título “ANÁLISIS DE LA PLANTA TURÍSTICA, OFERTA ALOJAMIENTO EN EL CANTÓN LATACUNGA” que existe un total de 57 alojamientos dentro del cantón (hoteles, hosterías, refugios, etc.), que se dividen en los diferentes sectores (La Matriz, Eloy Alfaro, Juan Montalvo, Ignacio Flores, San Buenaventura, Tanicuchí, Mulaló, San Juan de Pastocalle), cabe aclarar que durante la aplicación de los instrumentos se pudo observar que ciertos alojamientos cerraron

debido a la pandemia por temas de sustentabilidad, este proyecto se tomó en consideración por su gran relevancia y la factibilidad que tiene en su categorización.

10.2. Obtención de la muestra

Para la muestra se tomó en consideración a la población total, debido a la poca cantidad de datos y a las personas a quienes va dirigido esta investigación son los gerentes, con regularidad las entidades de alojamiento suelen ser manejados por uno de ellos en la mayoría de casos. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, existieron alojamientos que cerraron durante la pandemia y debido a la inseguridad que vivió el país durante inicios del 2024, ciertos hoteles negaron el paso para ejecutar las encuestas por temas de seguridad. Además, la población está dividida de 2 clasificaciones como se observa en las siguientes tablas.

Tabla 8

Clasificación por hoteles

Clasificación 1	
Sector	Nº Hoteles
La Matriz	20
Ignacio Flores	6
Eloy Alfaro	2
Juan Montalvo	1
San Buenaventura	0
Total	29

Elaborado por: Equipo de trabajo

Tabla 9

Clasificación por hostales

Clasificación 2	
Sector	Nº Hostales
La Matriz	8
Ignacio Flores	0
Eloy Alfaro	2
Juan Montalvo	1
San Buenaventura	1
Total	12

Elaborado por: Equipo de trabajo

Tras la clasificación de las empresas nos da como un resultado para aplicar las encuestas una población de:

Población total = 41

11. Resultados y Análisis de Información

11.1. Análisis de Variables Demográficas

11.1.1. Datos demográficos del sector hotelero

Tabla 10

Datos personales de los gerentes

<i>Variable</i>		<i>Porcentaje</i>
Genero	Masculino	70,73%
	Femenino	29,27%
Edad	Entre 20 a 30 años	29,30%
	Entre 31 a 40 años	51,22%
	Entre 41 a 60 años	17,07%
	Más de 60 años	2,44%
Nivel de formación	Educación Primaria	2,44%
	Educación Secundaria	24,39%
	Educación Superior Grado (Licenciatura, Ingeniería, Tecnología)	70,73%
	Educación Superior Posgrado (Maestría, Doctorado, Especialización)	2,44%
Sector	La Matriz	68,29%
	Ignacio Flores	14,63%
	Eloy Alfaro	9,76%
	Juan Montalvo	4,88%
	San Buenaventura	2,44%
Clasificación de Empresas	Hotel	70,73%
	Hostal	29,27%

Elaborado por: Equipo de trabajo

Del total de 41 encuestas realizadas en el sector hotelero son representadas por hombres con un 70,73%, con una edad de 31 a 40 años siendo el 51,22%, con un nivel de estudios del 70,73% que pertenecen a la formación de grado (Licenciatura, Ingeniería y Tecnología), donde se identificó dentro del cantón que el sector con mayor cantidad de entidades que tiene, es La

Matriz con el porcentaje de 68,29%, cuya clasificación de empresas se observa con un 70,73% en hoteles.

11.2. Resultados de los estilos del liderazgo MLQ

11.2.1. Variable de Estilo de Liderazgo (Agrupada)

Tabla 11

Estilo de Liderazgo

Estilo de Liderazgo	
Liderazgo Transformacional	21,95%
Liderazgo Transaccional	14,63%
Liderazgo Laissez-Faire	24,39%

Elaborado por: Equipo de trabajo

Como se observa en la **Tabla 6** los ítems realizados para determinar cada uno de los estilos de liderazgo, tomando como base las respuestas otorgadas por los gerentes, con la mayor carga de datos, el que predomina es el liderazgo laissez-faire con un porcentaje del 24,39%, lo cual los autores González y González (2012) argumentan que su principal función es delegar las responsabilidades y decisiones a todo el equipo, con una total confianza y libertad en sus labores, siendo el apoyo del líder crucial para el desempeño de todos, aunque pueda pasar por desapercibido o en segundo plano (p. 36). Para mayor información dirigirse al *Anexo A*.

11.3. Resultados del estilo de la toma de decisiones GDMS

11.3.1. Variable del estilo de la Toma de Decisiones (Agrupada)

Tabla 12

Estilo de Toma de Decisiones

Estilo de Toma de Decisiones	
Toma de Decisiones Racional	19,51%
Toma de Decisiones Intuitivo	9,76%
Toma de Decisiones Dependiente	7,32%
Toma de Decisiones Evitativo	9,76%
Toma de Decisiones Espontaneo	14,71%

Elaborado por: Equipo de trabajo

En este apartado se muestra en la **Tabla 7** los ítems con los que se trabajó para identificar cada uno de los estilos de toma de decisiones, lo cual, con el total de las encuestas realizadas por los gerentes, se identificó que el liderazgo que más predomina es el estilo de Toma de Decisiones Racional con un porcentaje de 19,51% destacándose de las demás, que según el autor Almada (2023) menciona que optimiza la toma de decisiones mediante la utilización de la totalidad de la información disponible, para mejorar la precisión, coherencia y rapidez al tomar una decisión considerando los riesgos conocidos y restricciones temporales (parr. 2). Para mayor información dirigirse al *Anexo B*.

11.4. Viabilidad del estudio

11.4.1. Tabla cruzada

Tabla 13

Tabla Cruzada o de Contingencia

		Toma de decisiones			
		Bajo	Alto	Total	
Liderazgo	Bajo	Recuento	1	5	6
		Recuento esperado	0,1	5,9	6
	Medio	Recuento	0	28	28
		Recuento esperado	0,7	27,3	28,3
	Alto	Recuento	0	7	7
		Recuento esperado	0,2	6,8	7
	Total	Recuento	1	40	41
		Recuento esperado	1	40	41

Elaborado por: Equipo de trabajo

Tras las encuestas realizadas, se da a entender de forma general a través de la escala de Likert reduciendo en Bajo, Medio y Alto para más facilidad de comprensión, de esa manera se demuestra en la tabla lo siguiente: 6 gerentes tienen un liderazgo bajo, lo cual 1 tiene una toma de decisiones baja y los restantes son altas., 28 gerentes tienen un liderazgo medio y todos tienen una toma de decisión alta y finalmente 7 gerentes tienen un liderazgo y toma de decisiones altos. Esto quiere decir, que las personas con liderazgo medio y alto están inclinados a tomar decisiones altas, considerándose que el liderazgo podría estar correlacionado con mayor propensión a tomas de decisiones más significativas.

11.4.2. Chi-cuadrado

Tabla 14

Pruebas del chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,979	2	0,050308
Razón de verosimilitud	3,996	2	0,136
Asociación lineal por lineal	3,316	1	0,069
N de casos válidos	41		

Elaborado por: Equipo de trabajo

Se puede identificar que el valor del chi cuadrado es del 0,050308 dando una significancia mínima pero notoria para la investigación, debido a que se identifica la presencia de una relación pequeña que se puede aplicar a la muestra que se está investigando, no obstante, para expandir la ejecución a otros sectores es necesario aplicar a una cantidad mayor que ayude a fortalecer las variables.

11.4.3. Tamaño, Efecto y Potencia

Tabla 15

Tamaño, Efecto y Potencia

Tamaño, Efecto y Potencia	
Efecto Hipotético	0,3
Total	41
Err. prob. Tipo I	0.32
Err. prob. Tipo II	0.32
Potencia estadística	0.67

Elaborado por: Equipo de trabajo

Tras los hallazgos de la investigación se observó que la asociación entre la variable del estilo de liderazgo y la toma de decisiones en la potencia estadística es moderada dando un resultado de 67%. El tamaño del efecto hipotético por tener una potencia un nivel moderado entre pequeño y mediano según la referencia de Cohen. Esto quiere decir que la investigación es considerable para las variables. Para más información dirigirse al *Anexo D*.

12. Discusión de Resultados

El presente proyecto de investigación está enfocado en determinar el estilo de liderazgo y toma de decisiones. En primera estancia, se identifica que los estilos son variables por cada uno de los gerentes, debido a su forma de pensar y actuar al momento de optar por una opción que se ejecuta como líder. La relación que existe entre ambas variables según el nivel de significancia es de un valor de 0,05032 cuya denominación dentro de la parte estadística es baja debido a la población pequeña que incurrió al realizar la investigación, no obstante, pese a tener un valor menor a lo esperado, se puede evidenciar que existe un minúsculo porcentaje de relación que se puede aplicar para la muestra en la que se está ejecutando el proyecto. El número de encuestados es pequeño debido a varios factores externos que no se pueden controlar como: la pandemia del 2020 que provocó el cierre de algunos locales y la inseguridad que hubo en el 2024 ocasionó que ciertas entidades negaran el acceso por el bienestar de los colaboradores, cuyo valor fue menor a lo esperado. Por otro lado, para tener una significancia relativa y confiable se recomienda aplicar la investigación con una cantidad mayor de gerentes, que ayuden a tener un resultado robusto.

Los resultados obtenidos concuerdan con estudios de (Jami, 2018); (Van, 2007); (Rehman y Rashid, 2012); (Lamont, 2015); (Bakare, et al., 2014); (Ghulam y Yasir, 2020); (Espinosa J. , 2018); (Zapata et al., 2016) plantean que ambas variables del estilo de liderazgo y estilo de toma de decisiones mantienen una relación única, debido a que se enfoca en como las personas que están en el margen como líder, proponen ideas de ejecución de manera eficiente y rápida, cuya relevancia se ve reflejado en trabajadores de instituciones de caridad, universidades y grupos directivos, cabe aclarar que existen investigaciones que aplicaron con muestras pequeñas y con una varianza mínima pero igual mantiene una relatividad significativa para determinar la relación entre ambos temas. No obstante, existen autores que mantienen opiniones opuestas, mencionando que no existe una relación entre las variables de estilo de liderazgo y toma de decisiones, eso mencionan: (Mahad, 2022); (Prasad, 2021) cuyas investigaciones están inmersas en el departamento de defensa y el sector médico. Los estudios planteados refuerzan la decisión de rechazar la hipótesis nula, H_0 : El estilo de liderazgo no

tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero, por ende, se acepta la hipótesis alternativa, H1: El estilo de liderazgo tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero, cuyos resultados demuestran que las variables deben trabajar en conjunto para obtener resultados favorables para las instituciones que pertenecen al sector hotelero.

De esta manera, una investigación tiene semejanza con nuestro valor de chi-cuadrado para determinar la relación entre ambas variables que fue realizada por (Bakare, et al., 2014) donde realizó un estudio con una muestra limitada de 52 personas para determinar la relación entre el estilo de liderazgo y la toma de decisiones, cuyo valor fue similar al nuestro (0,0573) que tiende a ser un valor menor a lo esperado, sin embargo se demuestra que la relación está presente aún con muestras pequeñas y tiene coherencia para robustecer la hipótesis H1: El estilo de liderazgo tiene relación con el estilo de toma de decisiones del sector hotelero. De tal forma, para determinar la relación entre ambas variables se puede ejecutar con una muestra pequeña, pero ejecutarla con una mayor cantidad de datos se obtendrá una relación viable y segura que servirá para futuras investigaciones.

13. Conclusiones

- i. El liderazgo en la toma de decisiones en el sector hotelero es fundamental para asegurar el éxito y la sostenibilidad de los establecimientos en esta industria competitiva. Los estilos de liderazgo, como el transformacional, transaccional y Laissez-Faire, situacional, entre otros, juegan un papel crucial al influir en cómo se toman las decisiones y cómo se implementan las estrategias dentro de los hoteles. La identificación de los sustentos teóricos y científicos relacionados con estos estilos de liderazgo y la toma de decisiones revela la importancia de un liderazgo efectivo que no solo entiende las necesidades del negocio, sino también las de los empleados y los clientes.
- ii. En cuanto al estilo de liderazgo predominante en el sector hotelero del cantón Latacunga, es importante tener en cuenta que el liderazgo laissez-faire puede tener ventajas y desventajas dependiendo de la situación. Por un lado, puede fomentar la creatividad y la innovación al dar a los colaboradores la libertad de tomar decisiones y resolver problemas por sí mismos. Sin embargo, también puede llevar a la falta de dirección y control, lo que puede resultar en una falta de cohesión y objetivos claros en el equipo.
- iii. En el instrumento analizado, se observa una predominancia del estilo de toma de decisiones racional, este enfoque permite a los gerentes fundamentar sus

decisiones en datos y evidencias, asegurando así que sean más efectivas y beneficiosas, al adoptar este estilo, los gerentes pueden tomar decisiones de manera justa y transparente, lo que contribuye positivamente al entorno organizacional, la relevancia de esta investigación en el ámbito administrativo radica en su enfoque hacia la actitud y aptitud de los gerentes frente a los desafíos internos, este estudio destaca la importancia de optar por decisiones coherentes que no solo resuelvan los problemas sin perjudicar a la entidad, sino que también protejan el bienestar de los colaboradores, el enfoque racional en la toma de decisiones subraya la necesidad de una gestión informada y considerada, esencial para el éxito y la integridad de cualquier organización.

14. Recomendaciones

- I. Basándonos en las definiciones teóricas de las variables utilizadas en este proyecto, se sugiere que futuras investigaciones continúen explorando nuevas fuentes bibliográficas sobre el tema. Esto permitirá enfocarse en estilos de liderazgo y toma de decisiones que actualmente se están desarrollando, pero que debido a la falta de información no pudieron ser estudiados. Además, se recomienda que futuros estudios adapten estas variables para ampliar el alcance y la aplicabilidad de los hallazgos.
- II. En vista de los hallazgos de esta investigación, se recomienda a los gerentes del sector hotelero del cantón Latacunga que estén dispuestos a adaptarse a un estilo de liderazgo más equilibrado según las circunstancias y las necesidades de sus colaboradores. Combinar la autonomía con la orientación y el apoyo cuando sea necesario permitirá a los líderes maximizar la productividad y el bienestar de sus equipos. Aunque el liderazgo *laissez-faire* puede ser favorable en ciertas situaciones, es importante que los líderes sean conscientes de la magnitud que tiene su participación en la toma de decisiones y en asuntos importantes. Mientras que la autonomía puede fomentar la creatividad y la iniciativa, la ausencia de dirección y control puede llevar a la falta de cohesión y objetivos claros en el equipo. Por lo tanto, es fundamental que los líderes sean capaces de balancear la autonomía con la orientación y el apoyo cuando sea necesario para asegurarse de que se alcancen los objetivos de la organización.

- III. Se sugiere a los gerentes del sector hotelero del cantón Latacunga que continúen con un estilo de toma de decisiones que beneficie y enriquezca de sus conocimientos a sus colaboradores, buscando alternativas que sean motivadoras y trabajen de una forma eficiente y productiva para el éxito de la empresa. Optar por un estilo de toma de decisiones racional, junto con otros estilos de liderazgo y toma de decisiones, permitirá a los líderes asegurarse de que sus decisiones estén basadas en hechos y evidencias, contribuyendo a la justicia y transparencia en el proceso de toma de decisiones. Buscando alternativas que sean motivadoras y productivas para el éxito de la empresa, los líderes podrán impulsar el crecimiento sostenible de sus organizaciones y asegurar la satisfacción de sus colaboradores.

IV. Referencias

- Abreu, L. (2012). *Hipótesis, Método & Diseño de Investigación*. Florida.
- Adair, J. (2014). *El Liderazgo según Confucio*. Madrid.
- Agüera, R. E. (2004). *Liderazgo y Compromiso Social*. México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- Alarcón, J. (2021). *Consecuencias de la emergencia sanitaria por Covid-19 en el sector Hotelero*. Ambato.
- Almada, D. (3 de Enero de 2023). *Linkedin*.
- Amaya, J. (2022). *Liderazgo y toma de decisiones en las pymes de Manizales*. Universidad Nacional de Colombia, MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN, Colombia.
- Antonieta, S. (2022). *Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. "Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi"*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Posgrado, Latacunga.
- Bakare, K., Quadri, M., & Abdul, I. (2014). *Leadership and Decision-making: A Study on Reflexive Relationship Between Leadership Style and Decision-making Approach*.
- Barchini, G. E. (2006). Métodos "I + D" de la Informática. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 20.
- Barrales, J. P. (2014). *DECISIÓN RACIONAL Y DECISIÓN INTUITIVA*. Buenos Aires.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Developing Transformational Leadership*.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento orgnizacional. *Mc Graw Hill*, 336.
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: McGraw-Hill Bogotá.

- Corporación Financiera Nacional B.P. (2022). *Ficha Sectorial*. Quito.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN, Posgrado, El Carmen.
- Daft, R. (2000). Teoría y diseño organizacional. *CENGAGE Learning*, 452.
- Espinosa, J. (2018). *INCIDENCIA DE LOS ESTILOS DE TOMA DE DECISIONES EN LA RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN UN GRUPO DE DIRECTIVOS DE COLOMBIA, ECUADOR Y PERÚ*. Universidad del Rosario, Bogotá.
- Espinosa, M., & Durán, M. (2017). *Vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva en el modelo empresarial del sector hotelero colombiano*. Colombia.
- Esteban, C. N. (2020). *ESTUDIO DE LOS ESTILOS DE LA TOMA DE DECISIONES EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) MANUFACTURERAS DEL SECTOR GRÁFICO, EN LA CIUDAD DE QUITO*. ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL, Posgrado.
- Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la administración. *Introducción a las organizaciones*, parr. 3.
- Fillooy, F. (2023). *Cómo impactan las malas decisiones en el cerebro y qué hacer para evitarlas, según los expertos*.
- Franklin, E. (07 de 2011). Toma de decisiones empresariales. *Contabilidad y Negocios*, 113.
- Fuentes, E. (13 de 06 de 2020). *LIDERAZGO LÍDER-COACH: CARACTERÍSTICAS, VENTAJAS E INCONVENIENTES*.
- García, M. (2023). *Cadena de valor: un análisis del desarrollo turístico del cantón Latacunga*. Latacunga.
- Garza, R., Gonzáles, C., & Salinas, E. (12 de 2006). TOMA DE DECISIONES MULTICRITERIO MULTIEPERTO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL. *REDALYC*, 30.
- German, R. (20 de Octubre de 2014). *Merca2.0*.
- Ghulam, M., & Yasir, H. (2020). Decision making, leadership styles and leadership effectiveness: An amos-sem approach. *African Journal of Hospitality*, 13.
- Goleman, D. (11 de 2005). Liderazgo que obtiene resultados. *Harvard Business Review*, 5.
- Gómez, R. (Abril de 2018). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *SCIELO*, 163.
- González, O., & González, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*.
- Grajales, T. (2000). *TIPOS DE INVESTIGACION*.
- Guanajuato, U. d. (12 de Diciembre de 2021). *NODO Universitario*.
- Jami, M. (2018). *THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP STYLES IN DECISION MAKING PROCESS: A RESEARCH IN CHARITY ORGANIZATIONS IN IRAQ*. Konya.

- Jaramillo, S., & Neira, C. (27 de 10 de 2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *ESPÍRITU DE EMPRENDEDOR TES*, 5.
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 186.
- Julian Barrera, M. M. (Noviembre de 2021). *Revista Universidad Libre*. Obtenido de Revista Universidad Libre.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. *Mc Graw Hill*, 413.
- Lamont, A. (2015). *Examining the Relationship Between Leadership Decision Making Styles and Personality Type Within the Department of Defense*. Estado de Virginia.
- Lara, M. (05 de 01 de 2022). Importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de objetivos. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, parr. 3.
- Licari, S. (20 de Enero de 2021). *Hunspot*.
- Linkedin. (2 de Abril de 2019). *Linkedin*.
- Llundo, B., & Telenchana, M. (2019). ANÁLISIS DE LA PLANTA TURÍSTICA, OFERTA ALOJAMIENTO EN EL CANTÓN LATACUNGA. (Posgrados, Ed.)
- Madrigal, B. (2002). *Habilidades Directivas*. México, D. F.: Mc Graw Hill.
- Mahad, K. (2022). *THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP STYLES, DECISION MAKING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG ACADEMIC STAFF IN MAKERERE UNIVERSITY*. Kampala.
- Maxwell, J. (2018). *El líder que esta en usted 2.0*. Tennessee: Grupo Nelson.
- McClure, C. R. (1978). The information rich employee and information for decision making: Review and comments. *14*, 382.
- Megaron. (15 de Agosto de 2022). *Megaron*.
- Ministerio de Turismo. (2016). *REGLAMENTO DE ALOJAMIENTO TURISTICO*. Quito.
- MINISTERIO DE TURISMO. (2022). *Rendición de cuentas 2022*. Quito.
- Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. *Mc Graw Hill*, 169.
- Nooyi, I. (2022). ¿Qué es el liderazgo? Las cualidades más importantes de un líder? 1.
- Ortiz, C. (2019). *Estudio de la toma de decisiones en la pequeñas y medianas empresas industriales del sector de la construcción, localizadas en la ciudad de quito*. Quito: BIBDIGITAL.
- Pérez, J., & Merino, M. (11 de Septiembre de 2017). *Definición.DE*.
- Prasad, B. (2021). *A Relationship between Leadership and Decision Making*. Patna.

- Quispe, D. (2021). *LIDERAZGO Y TOMA DE DECISIONES EN LA EMPRESA “GRUPO VILLALOBOS S.A.C.- PUENTE PIEDRA 2019”*. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, Perú.
- Rehman, & Rashid, R. (2012). *intelligence, Transformational leadership style as predictor of a decision making styles: Moderatig role of emotional*. Pakistan.
- Santamaría, M. (2022). *Liderazgo Transformacional y Diferencias de Género en una Empresa Pública de Movilidad. “Caso de Estudio Empresa Pública de Movilidad de la Mancomunidad de Cotopaxi”*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Posgrado, Latacunga.
- Scott, S., & Bruce, R. (1995). *Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure*.
- Tapia, Z., & Antequera, J. (04 de Septiembre de 2020). *AMERICANA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA*. Obtenido de AMERICANA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA.
- Tapia, Z., & Antequera, J. (04 de 09 de 2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. *ADGNOSIS*, 124.
- TechTarget Contributor. (10 de 2018). *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Obtenido de SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).
- Thépot, J. (2008). Leadership Styles and Organization: a Formal Analysis. *Academic Journal*.
- Torres, A. (31 de Marzo de 2017). *Psicología y Mente*.
- Van, R. (2007). *The Effects of Decision-Making and Leadership Styles on*. Florida.
- Westreicher, G. (01 de Mayo de 2020). *Método deductivo*.
- Zalles, J. (2010). *Liderazgo: Un concepto en evolución*. Quito: NORMA,2004.
- Zapata, G., Sigala, L., & Maribal, A. (2016). TOMA DE DECISIONES Y ESTILO DE LIDERAZGO: ESTUDIO EN MEDIANAS EMPRESAS. *Compendium*.

15. Anexos

Anexo A: Variables Demográficas

Ilustración 1

Género

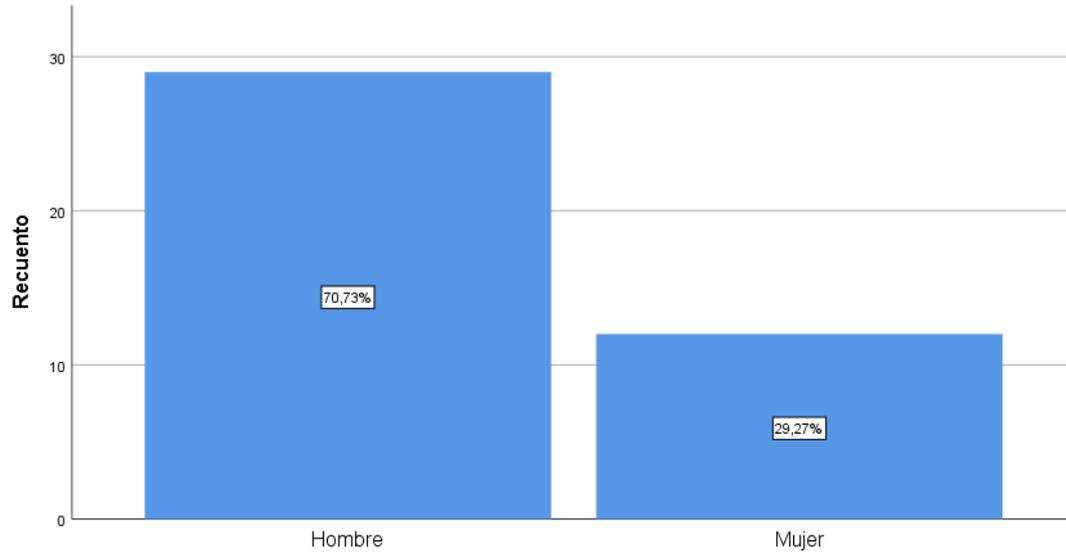


Ilustración 2

Edad

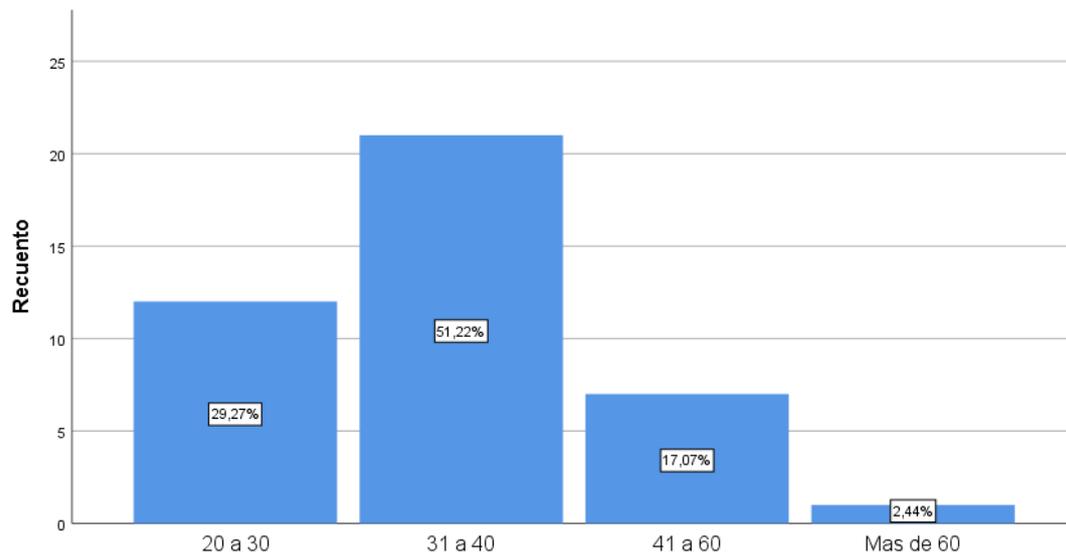


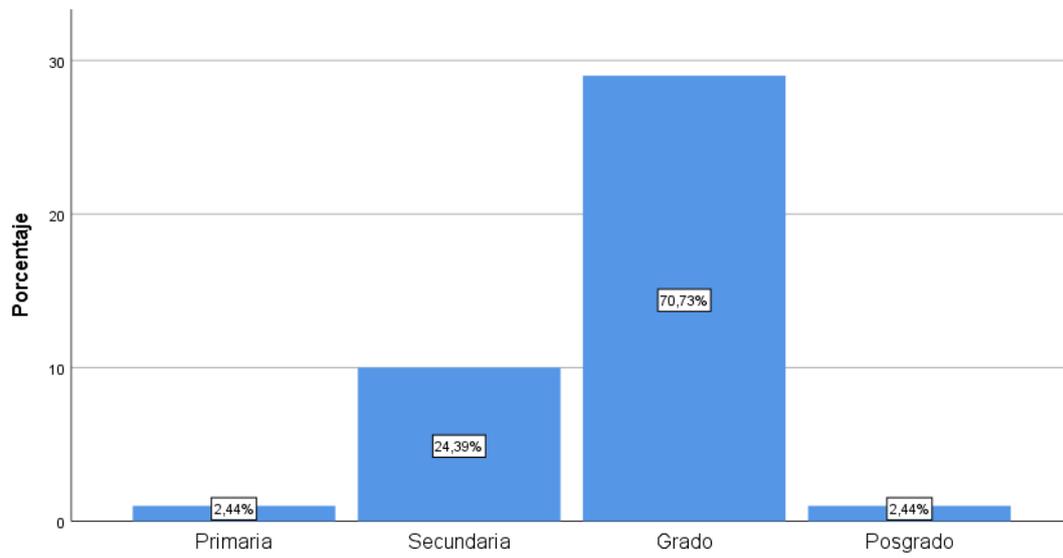
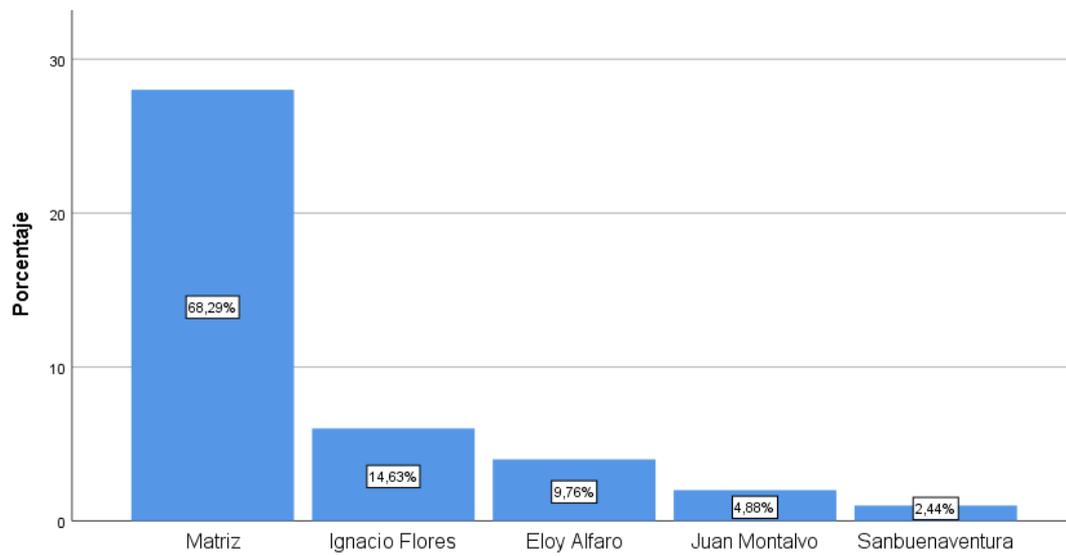
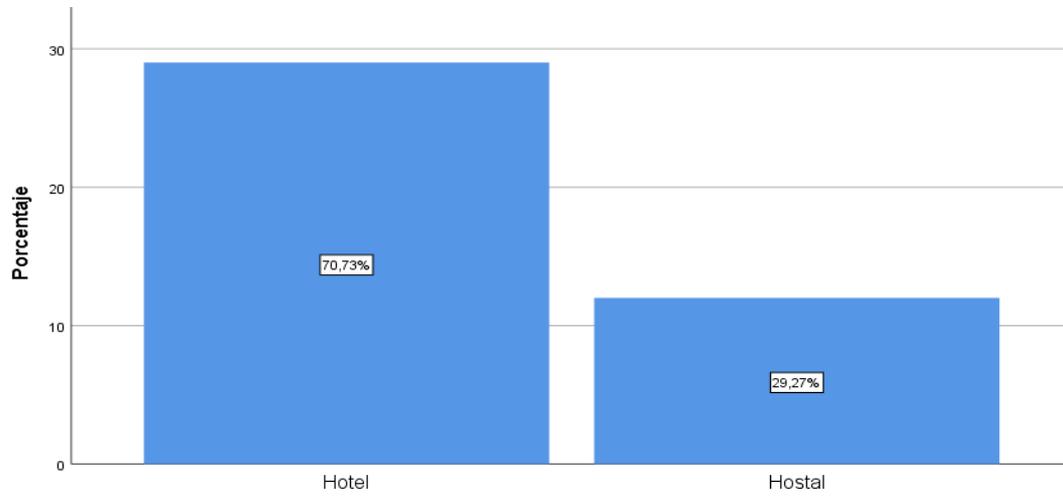
Ilustración 3*Nivel de formación***Ilustración 4***Sector*

Ilustración 5

Clasificación d empresas



Anexo B: Estilos de Liderazgo

Ilustración 6

Estilo Transformacional

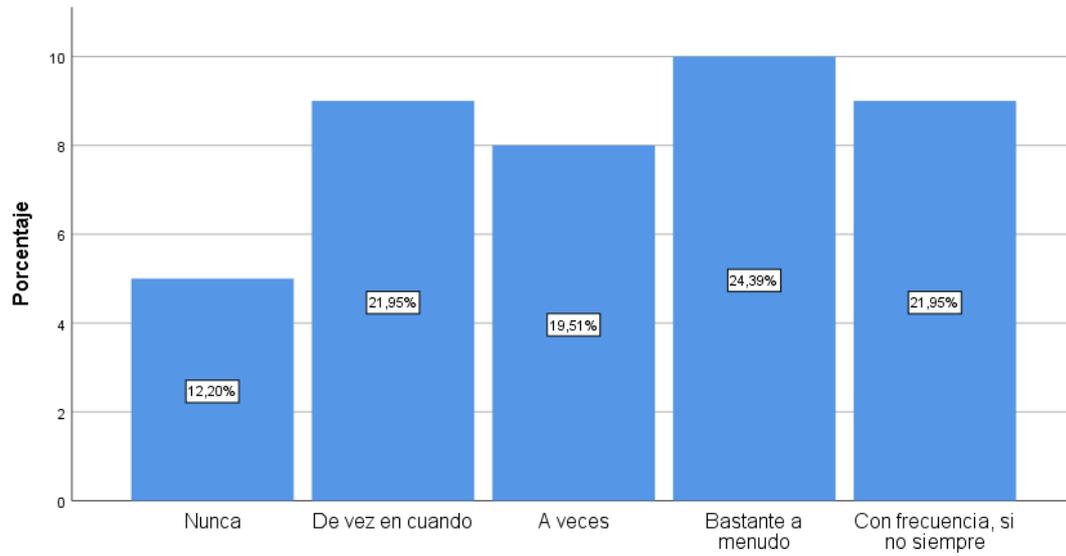
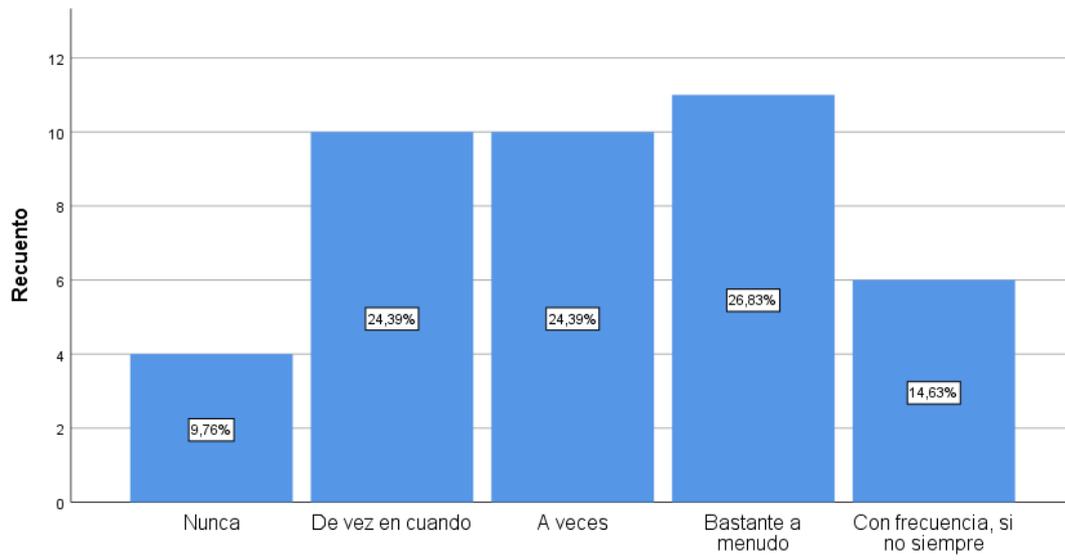
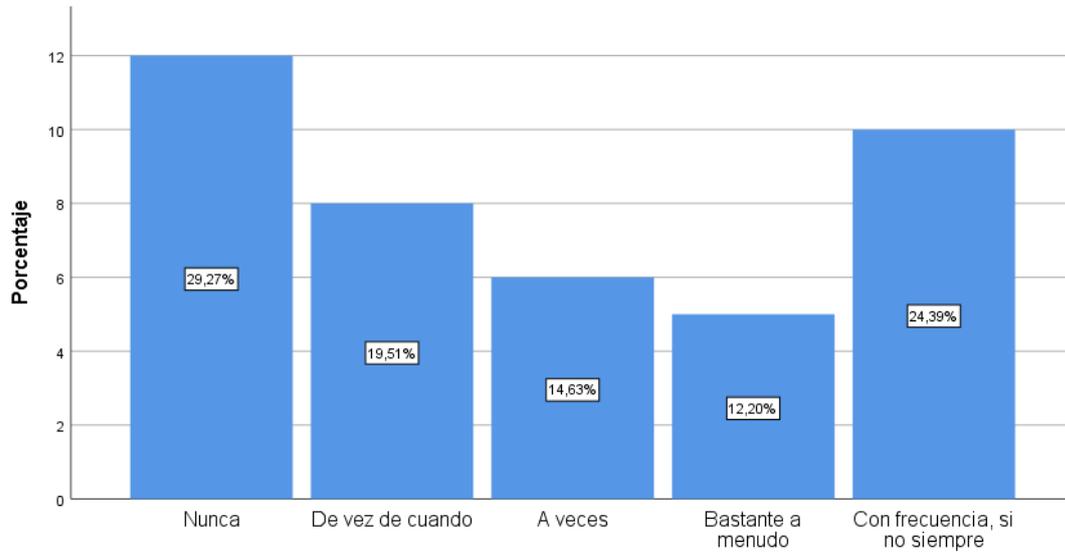


Ilustración 7*Estilo Transaccional***Ilustración 8***Liderazgo Laissez-faire*

Anexo C: Estilo de Toma de Decisiones

Ilustración 9

Toma de decisión Racional

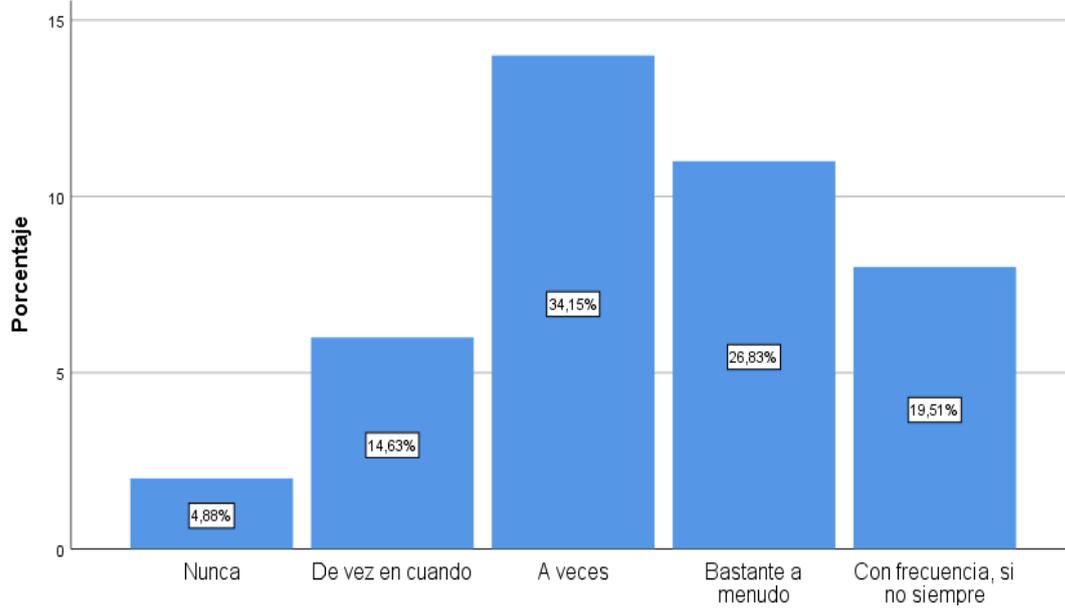


Ilustración 10

Toma de decisión de Intuitivo

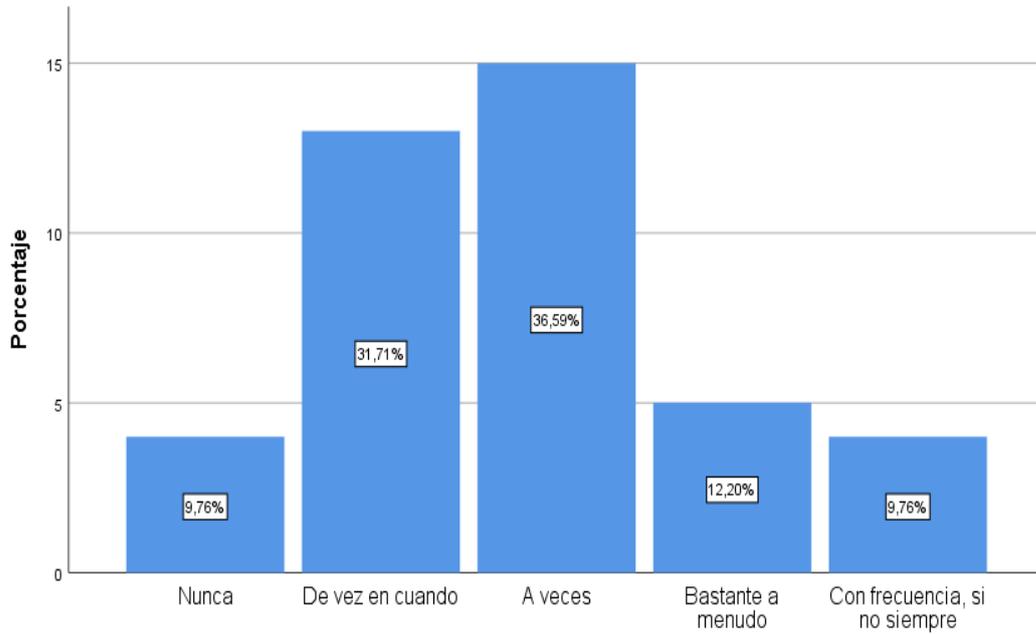


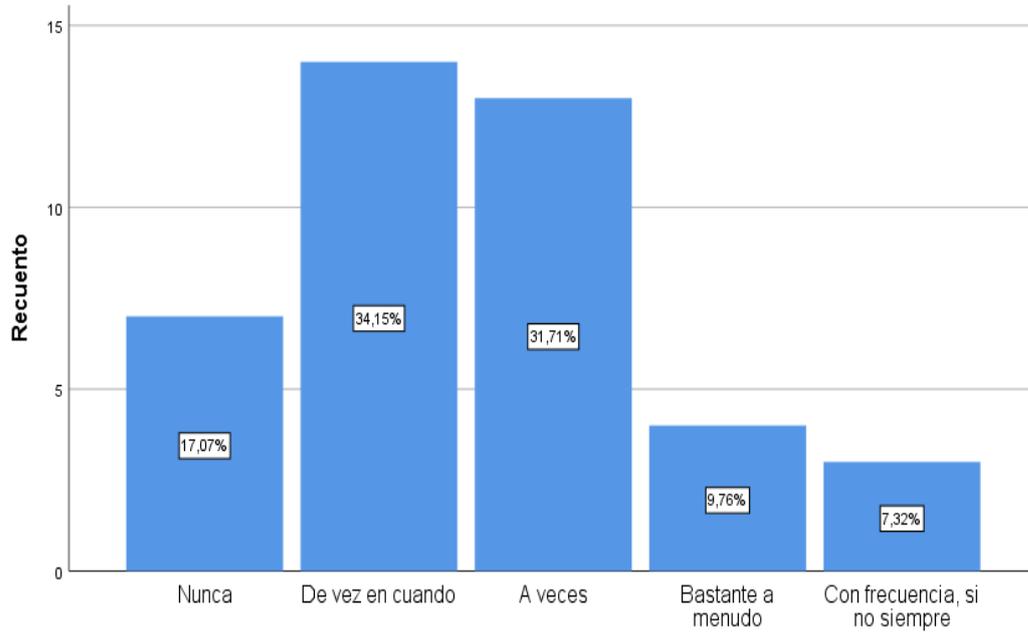
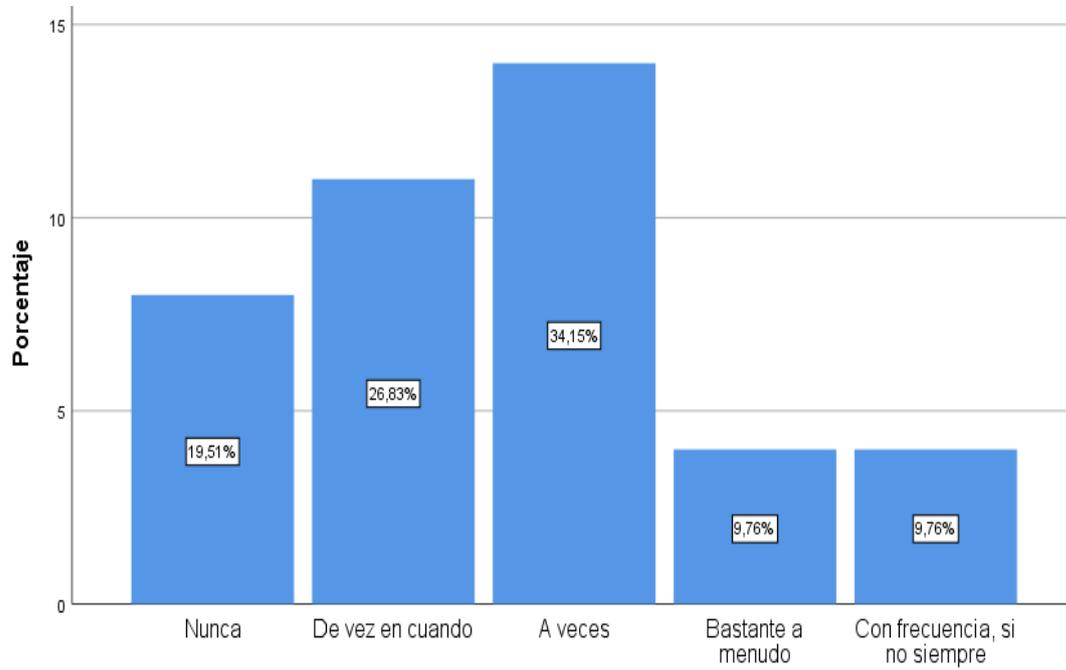
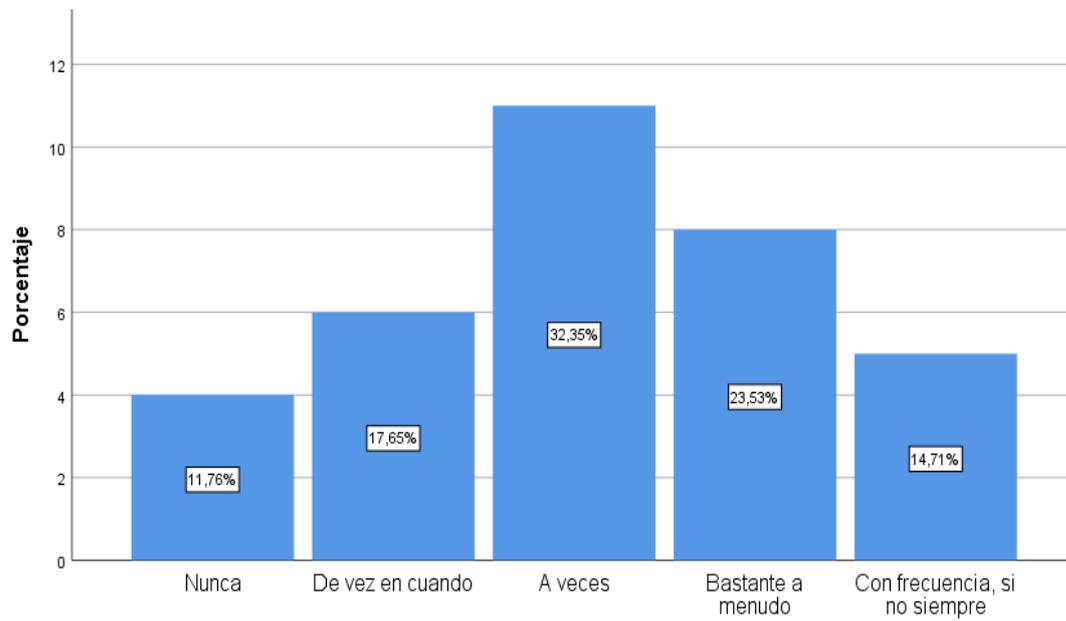
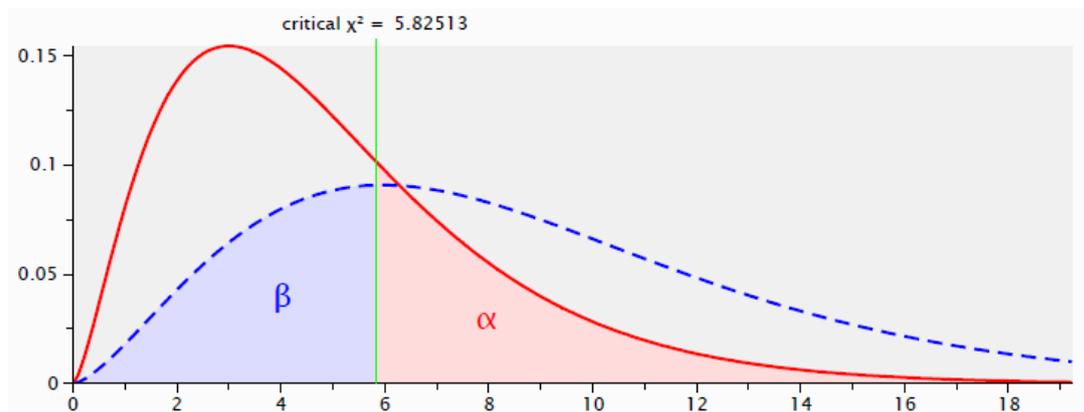
Ilustración 11*Toma de decisión Dependiente***Ilustración 12***Toma de decisión Evitativo*

Ilustración 13*Toma de decisión Espontáneo***Anexo D: Tamaño, efecto y potencia****Ilustración 14***Tamaño, efecto y potencia*

Anexo E: Cuestionario Multifactorial (MLQ)

Datos específicos del Cuestionario de Liderazgo Multifactorial (MLQ):

Coloque una X en el enunciado que corresponda, al tomar en cuenta las siguientes valoraciones:

0 = Nunca	1 = Rara vez	2 = A veces	3 = A menudo	4 = Frecuentemente, si no siempre
-----------	--------------	-------------	--------------	-----------------------------------

	0	1	2	3	4
Dimensión Influencia Idealizada					
1. Hago que los demás se sientan bien al estar cerca de mí					
2. Otros tienen total fe en mí					
3. Otros están orgullosos de estar asociados conmigo					
Dimensión Motivación inspiradora					
4. Expreso con pocas palabras lo que podríamos y deberíamos hacer					
5. Proporcioné imágenes atractivas sobre lo que podemos hacer					
6. Ayudo a otros a encontrar significado en su trabajo					
Dimensión Estimulación intelectual					
7. Permito que otros piensen en viejos problemas de nuevas formas					
8. Proporcioné a los demás nuevas formas de ver las cosas desconcertantes.					
9. Consigo que otros reconsideren ideas que nunca antes habían cuestionado					
Dimensión Consideración individual					
10. Ayudo a otros a desarrollarse					
11. Dejé saber a los demás cómo creo que les está yendo					
12. Doy atención personalizada a otros que parecen rechazados					
Dimensión Recompensa contingente					
13. Les digo a los demás qué hacer si quieren ser recompensados por su trabajo					
14. Ofrezco reconocimiento / recompensas cuando otros alcanzan sus metas					
15. Llamé la atención sobre lo que otros pueden obtener por lo que logran					
Dimensión Manejo por excepción					
16. Estoy satisfecho cuando otros cumplen con los estándares acordados					
17. Mientras las cosas funcionen, no intento cambiar nada					
18. Les cuento a los demás los estándares que deben conocer para realizar su trabajo.					
Dimensión Liderazgo del laissez-faire					
19. Me contenta con dejar que los demás sigan trabajando siempre de la misma manera.					
20. Todo lo que los demás quieren hacer está bien para mí					
21. No pido a los demás más que lo absolutamente esencial					

Gracias por su colaboración

Anexo F: Cuestionario Toma de Decisiones (GDMS)

1. When I make decisions, I tend to rely on my intuition (I)
2. I rarely make important decisions without consulting other people (D)
3. When I make a decision, it is more important for me to feel the decision is right than to have a rational reason for it (I)
4. I double-check my information sources to be sure I have the right facts before making decisions (R)
5. I use the advice of other people in making my important decisions (D)
6. I put off making decisions because thinking about them makes me uneasy (A)
7. I make decisions in a logical and systematic way (R)
8. When making decisions I do what feels natural at the moment (S)
9. I generally make snap decisions (S)
10. I like to have someone steer me in the right direction when I am faced with important decisions (D)
11. My decision making requires careful thought (R)
12. When making a decision, I trust my inner feelings and reactions (I)
13. When making a decision, I consider various options in terms of a specified goal (R)
14. I avoid making important decisions until the pressure is on (A)
15. I often make impulsive decisions (S)
16. When making decisions, I rely upon my instincts (I)
17. I generally make decisions that feel right to me (I)
18. I often need the assistance of other people when making important decisions (D)
19. I postpone decision making whenever possible (A)
20. I often make decisions on the spur of the moment (S)
21. I often put off making important decisions (A)
22. If I have the support of others, it is easier for me to make important decisions (D)
23. I generally make important decisions at the last minute (A)
24. I make quick decisions (S)
25. I usually have a rational basis for making decisions (R)

Anexo G: Traducción del Cuestionario Toma de Decisiones (GDMS)

Datos específicos del cuestionario de General Decision Making Style.

Coloque una X en el enunciado que corresponda, al tomar en cuenta las siguientes valoraciones:

1= Nunca	2 = Rara vez	3 = A veces	4 = A menudo	5 = Frecuente, si no siempre
----------	--------------	-------------	--------------	------------------------------

Racional	1	2	3	4	5
4.- Usted revisa dos veces las fuentes de información para estar seguro de que posee información real antes de tomar una decisión.					
7.- Usted toma decisiones de una forma lógica y sistemática					
11.- Su proceso de toma de decisiones requiere de una cuidadosa reflexión					
13.- ¿Cuándo toma una decisión, Usted considera varias opciones en términos de un objetivo específico?					
25.- Usted usualmente tiene una base racional para tomar decisiones.					
Intuitivo					
1.- ¿Cuándo usted toma decisiones, tiende a confiar en su intuición? (Intuición: Habilidad para conocer, comprender algo de manera clara e inmediata, sin intervención de la razón)					
3.- ¿Cuándo toma decisiones, es más importante para usted sentir que la decisión es correcta más que tener una razón racional para tomarla?					
12.- ¿Cuándo toma decisiones, Usted confía en sus sentimientos y reacciones internas?					
16.- ¿Cuándo toma decisiones, confía en su instinto? (Instinto: Impulso natural, interior e irracional que provoca una acción. Comportamiento innato, que no está basado en experiencia previa)					
17.- Generalmente usted toma decisiones con las que se siente cómodo.					
Dependiente					
2.- Rara vez toma decisiones importantes sin consultar a otras personas.					
5.- Usted usa el consejo de otras personas para tomar decisiones importantes.					
10.- A usted le gusta que le guíen en la dirección correcta cuando se enfrenta a decisiones importantes.					
18.- Usualmente usted necesita la asistencia de otras personas para tomar decisiones importantes.					
22.- Si tiene el apoyo de otras personas, es más fácil para usted el tomar decisiones importantes.					
Evitativo					
6.- Usted pospone tomar decisiones porque pensar en ellas le hace sentir incómodo.					
14.- Usted evita tomar decisiones importantes hasta que exista presión sobre una decisión.					
19.- Siempre que sea posible usted procura posponer una decisión.					
21.- Usualmente, usted posterga tomar decisiones importantes.					
23.- Generalmente usted toma decisiones importantes en el último minuto.					
Espontáneo					
8.- ¿Cuándo usted toma decisiones lo hace de forma intuitiva? Tal y cómo se siente en ese momento?					
9.- Usted generalmente toma decisiones sin pensar / sin analizar					
15.- Usted usualmente toma decisiones impulsivas.					
20.- Usted con frecuencia toma decisiones en el calor del momento.					
24.- Usted toma decisiones rápidas.					