



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS**

CARRERA GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO EN LA TOMA DE DECISIONES DEL GAD MUNICIPAL
DEL CANTÓN SALCEDO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciados
en Gestión de la Información Gerencial.

Autores:

Fonseca Chiliquinga Danny Santiago

Pila Quinatoa Geoconda Elizabeth

Tutor:

Ing. Trávez Moreno Wilson Fabián

Latacunga – Ecuador

Agosto 2023

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

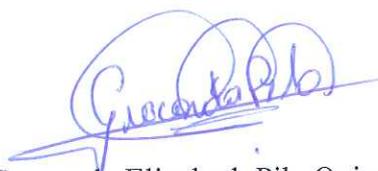
“Nosotros Danny Santiago Fonseca Chiliquina y Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa declaramos ser autores del presente proyecto de investigación: “Liderazgo en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Salcedo”, de la provincia de Cotopaxi, siendo el Ingeniero Wilson Fabián Trávez Moreno tutor del 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.



Danny Santiago Fonseca Chiliquina

1850094358



Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa

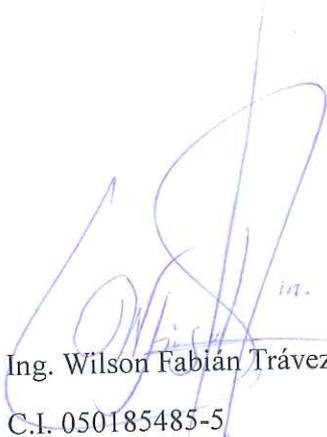
0503402189

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

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

“Liderazgo en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Salcedo”, de Fonseca Chiliquina Danny Santiago y Pila Quinatoa Geoconda Elizabeth, de la carrera **Gestión de la Información Gerencial**, considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Administrativas y económicas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, agosto del 2023



Ing. Wilson Fabián Trávez Moreno
C.I. 050185485-5

TUTOR.

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, el o los postulantes: **Fonseca Chilingua Danny Santiago** y **Pila Quinatoa Geoconda Elizabeth**, con el título de Proyecto de Investigación: “**Liderazgo en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Salcedo**” han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación Final del Proyecto.

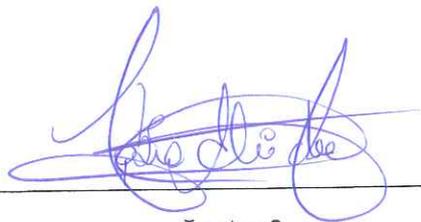
Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, agosto, 2023

Para constancia firman:



Lector 1 (Presidente)
MBA ANGELITA FALCONI
CC: 0502037674



Lector 2
PHD. LIBIA ALMEIDA
CC: 0501797997



Lector 3
ING. JORGE CAÑAR
CC: 0502608227

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haber podido brindarme esta oportunidad de culminar dicha actividad. Hemos recorrido un arduo camino desde el inicio, con mucho esfuerzo y dedicación siempre con la mira hacia los objetivos planteados.

Agradezco a mis padres Dani y Jimena, que siempre han estado desde el inicio de mi vida apoyándome y dándome esfuerzo para no decaer y seguir adelante con mis metas propuestas. A mi hermana Wendy, quien me acompañó en esta etapa de mi vida, regañándome o siempre alzándome los ánimos para poder seguir adelante y no perder el rumbo. A mi familia y amigos que siempre me apoyaron.

Como no agradecer también a nuestro tutor de proyecto Ing. Wilson Través, quien estaba para guiarnos y sacar a flote el mismo, compartiendo sus conocimientos y teniéndonos paciencia al momento de cumplimiento del proyecto.

Danny Santiago Fonseca Chiliquina

DEDICATORIA

Dedico mi proyecto de investigación principalmente a mis padres Dani y Jimena, ya que son el motor de inspiración y un ejemplo a seguir, guiándome y apoyándome ya que ellos nunca me dejaron decaer.

A mis abuelas que siempre me brindaron un consejo y con sus charlas que siempre me generaban confianza y un amor infinito, a mi hermana, cuñado y sobrino, que con sus locuras siempre lograron sacarme una sonrisa, a mis primos y primas que siempre estuvieron a mi pendiente y nunca me dejaron solo, en especial a Anthony que ha sido mi compañero de locuras y me enseñó a disfrutar de la vida. A mis amigos, que siempre están para sacarme una sonrisa y siempre estar en los malos y buenos momentos. A Nicol y Emilia quienes son fundamentales en todo mi proceso universitario sin ellas este camino hubiera sido muy difícil de recorrer, a Andrea quien me acompañó en este proceso ayudándome en lo que necesito y siempre tener tiempo para escucharme.

Dedico a los docentes que me impartieron su conocimiento en todo mi proceso académico, al Ing. Wilson Trávez quien se esforzó en ayudarnos a culminar con nuestro proyecto impartiéndonos sus conocimientos.

Danny Santiago Fonseca Chiliqinga

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por darme salud y fuerza para continuar sin decaer en este largo proceso educativo.

A mis padres Carlos y Martha que siempre confiaron en mis capacidades, me apoyaron en los buenos y malos momentos, me levantaron cuando sentí decaer. A mi hijo Benjamín que amo con todo mi corazón que ha sido mi pilar en los momentos de debilidad, con su amor me ha fortalecido e inspirado a ser mejor persona.

De igual manera agradezco a mi tutor de tesis Ing. Wilson Travéz, por la paciencia que ha tenido al momento de impartir sus conocimientos y virtudes. Porque no agradecer a mis docentes que fueron quienes nos han llevado por el camino del saber y nos enseñaron a ser mejores personas cada día y así sentirme orgullosa de mí misma.

Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa

DEDICATORIA

Dedico este proyecto investigativo a mis padres Carlos y Martha, quienes siempre han confiado en mí, me han apoyado en este camino de preparación, son los mejores padres.

A mi hijo Benjamín que es el amor más puro que llego a mi vida, quien me ha enseñado a no darme por vencida a luchar por cada uno de los sueños planteados, por ser mi fuerza e inspiración en mis momentos de debilidad.

Dedico a mis docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi que con paciencia y esmero compartieron sus conocimientos dentro de las aulas, de manera especial al Ing. Wilson Trávez tutor de nuestro proyecto de investigación que ha sido un pilar fundamental para llegar a la culminación de este proyecto.

Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA GESTIÓN DE INFORMACIÓN GERENCIAL

TÍTULO: “Liderazgo en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Salcedo”

Autores: Fonseca Chilibingua Danny Santiago
Pila Quinatoa Geoconda Elizabeth

RESUMEN

El liderazgo en la toma de decisiones ha sido una parte crucial para el desarrollo organizacional del Cantón, pues de dicha entidad se ha desplazado una serie de fuentes de progreso, de tal manera que ha contribuido al desarrollo de dicha cabecera cantonal. El presente trabajo de investigación se ha desarrollado dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo de la provincia de Cotopaxi dentro del periodo 2023 – 2027; la cual tiene como fin diagnosticar la relación de liderazgo y toma de decisiones por parte de los directivos y jefes departamentales, para lo cual se ha planteado como objetivo: Desarrollar estrategias de liderazgo para la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Salcedo. Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se empleó el enfoque cuantitativo, no exploratorio de tipo transversal, con el mismo ha permitido la recolección de información a través de la aplicación de un cuestionario que consta de 24 preguntas, este ha sido aplicado de forma presencial a 33 integrantes de las diferentes direcciones departamentales del GAD Municipal del Cantón Salcedo. Por lo tanto con la información recolectada se ha evidenciado que existen varias falencias por parte de dicha entidad pública en relación al liderazgo y toma de decisiones. Para determinar un recurso viable para la entidad pública, se ha desarrollado una serie de estrategias que permitan aportar con soluciones, la cual está basada en programar actividades regulares para los colaboradores, con el fin de desarrollar habilidades y crear ambientes confortables.

Palabras clave: Liderazgo, toma de decisiones, motivaciones, objetivos, información.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES
MANAGEMENT INFORMATION MANAGEMENT CAREER

TITLE: "Leadership decision making process at Municipal GAD Salcedo Cantón".

Authors: Fonseca Chiliquinga Danny Santiago
Pila Quinatoa Geoconda Elizabeth

ABSTRACT

The leadership in decision making has been crucial part for organizational development of the Canton, because from this entity has moved a number of sources progress, in such a way that it has contributed to capital development. The present research work has been developed at Municipal GAD Salcedo Cantón of the province of Cotopaxi within the period 2023 - 2027; which aims to diagnose the relationship of leadership and decision making by managers and departmental heads, for which it has been proposed as an objective: To develop leadership strategies for making decision of departmental heads. For development of this research work, a quantitative, non-exploratory, cross-sectional approach was used, which allowed to collection information through application of a questionnaire consisting of 24 questions, which was applied to 33 members of different departmental directorates to GAD Municipa Therefore, by collected information, it has become evident that there are several shortcomings on the part of this public entity in relation to leadership and making decision. In order to determine a viable resource for public entity, a series of strategies have been developed to provide solutions, which is based on programming regular activities for collaborators, in order to develop skills and create comfortable environments.

Key words: Leadership, decision making, motivations, objectives, information.

AVAL DE TRADUCCIÓN

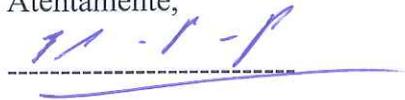
En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: “**LEADERSHIP IN THE DECISION MAKING PROCESS OF THE GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO**” presentado por: **Danny Santiago Fonseca Chilibingua y Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa** egresados de la Carrera de **Gestión de la Información Gerencial** pertenecientes a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, 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, agosto del 2023

Atentamente,



CENTRO
DE IDIOMAS

Mg. Edison Marcelo Pacheco Pruna
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502617350

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
AVAL DE TRADUCTORES.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURA.....	xv
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
2.1. Justificación del proyecto	4
2.2. Formulación del problema.....	6
3. OBJETIVOS	7
3.2 Objetivos específicos.....	7
3.2.1 Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados	7
3.3 Beneficiarios del proyecto	8
3.3.1 Beneficiarios directos	8
3.3.2 Beneficiarios Indirectos	8
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	9
4.1 Antecedentes de la investigación.....	9
4.2. Proceso administrativo	11
4.2.1 Planeación.....	12
4.2.1.1 Principios de la planeación.....	12
4.2.1.2 Herramientas de la planeación	14
4.2.1.3 Tipos de planeación.....	16
4.2.2. La organización.....	17
4.2.2.1. Tipos de estructuras organizacionales	18
4.2.3. La dirección	20
4.2.3.1. Etapas de la dirección.....	20
4.2.3.2. Liderazgo.....	23
4.2.3.1.1 Importancia del liderazgo.....	24
4.2.3.1.2 Teorías del liderazgo	24

4.2.3.1.3 Tipos de liderazgo	26
4.2.4. Control	27
4.2.4.1 Etapas del control.....	27
4.2.5 Toma de decisiones	29
4.2.5.1 Tipos de decisiones:	30
4.2.5.2 Condiciones para la Toma de Decisiones:.....	31
4.2.5.3 El proceso de la Toma de Decisiones.....	33
4.2.5.4 La Toma de Decisiones Gerenciales	35
4.2.5.5 Tipos de Decisiones y condiciones para la Toma de Decisiones	36
5. METODOLOGÍA	37
5.1 Marco Metodológico	37
5.2.1 Enfoque de Investigación.....	37
5.2.2 Nivel de Investigación	38
5.2.3 Diseño de Investigación.....	39
5.2.4 Población	39
5.2.5 Técnica e Instrumento.....	41
6. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	41
6.1 Tabulación de datos	41
6.2 Discusión de resultados	66
7. IMPACTOS DEL PROYECTO	68
7.1 Impacto Técnico	68
7.2 Impacto Social.....	68
7.3 Impacto Económico.....	68
7.4 Impacto Ambiental	69
8. PROPUESTA ESTRATÉGICA	69
8.1. GAD Municipal del Cantón Salcedo.....	69
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	77
10.1 Conclusiones.....	77
10.2 Recomendaciones.....	78
11. BIBLIOGRAFÍA	80
12. ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades y tareas	7
Tabla 2. Cuadro poblacional.....	40
Tabla 3. Motivación y empoderamiento de los colaboradores	41
Tabla 4. Desarrollo del talento de colaboradores	42
Tabla 5. Logro de objetivos a través de ideales y valores	43
Tabla 6. Resolución de problemas con ideas creativas e innovadoras	44
Tabla 7. Confianza, admiración y lealtad hacia jefes	45
Tabla 8. Necesidades de los colaboradores	46
Tabla 9. Cumplimiento de obligaciones	47
Tabla 10. Apoyo permanente a colaboradores.....	48
Tabla 11. Actividades recreativas en familia	49
Tabla 12. Promover el cumplimiento con premios o castigos.....	50
Tabla 13. Logro de intereses propios.....	51
Tabla 14. Definición de objetivos y recompensas al esfuerzo y compromiso	52
Tabla 15. Reglas disciplinarias	53
Tabla 16. Negociar, transar o convenir por los objetivos	54
Tabla 17. Lograr la eficacia y el aumento de productividad	55
Tabla 18. Jefes demuestran poco interés	57
Tabla 19. Reglas disciplinarias	58
Tabla 20. No muestran interés por sus colaboradores.....	59
Tabla 21. Capacidad de gestión motivacional	60
Tabla 22. Toma de decisiones corresponde únicamente a la alta gerencia.....	61
Tabla 23. Participación activa	62
Tabla 24. Decisiones pensadas y racionalmente planificadas	63
Tabla 25. Decisiones oportunas, convenientes y proactivas	64
Tabla 26. Se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral.....	65
Tabla 27. Estrategia 1	74
Tabla 28. Estrategia 2	75
Tabla 29. Estrategia 3	76

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Motivación y empoderamiento de los colaboradores	42
Figura 2. Promoción y desarrollo del talento de colaboradores.....	43
Figura 3. Logro de objetivos a través de ideales y valores	44
Figura 4. Resolución de problemas con ideas creativas e innovadoras	45
Figura 5. Confianza, admiración y lealtad hacia jefes	46
Figura 6. Necesidades de los colaboradores	47
Figura 7. Cumplimiento de obligaciones	48
Figura 8. Apoyo permanente a colaboradores.....	49
Figura 9. Actividades recreativas en familia	50
Figura 10. Promover el cumplimiento con premios o castigos.....	51
Figura 11. Logro de intereses propios.....	52
Figura 12. Definición de objetivos y recompensas al esfuerzo y compromiso.....	53
Figura 13. Reglas disciplinarias	54
Figura 14. Negociar, transar y convenir los objetos.....	55
Figura 15. Lograr la eficacia y el aumento de productividad	56
Figura 16. Jefes demuestran poco interés	57
Figura 17. Reglas disciplinarias	58
Figura 18. No muestran interés por colaboradores	59
Figura 19. Capacidad de gestión motivacional	60
Figura 20. Toma de decisiones corresponde únicamente a la alta gerencia	61
Figura 21. Participación activa.....	62
Figura 22. Decisiones pensadas y racionalmente planificadas	63
Figura 23. Decisiones oportunas, convenientes y proactivas.....	65
Figura 24. Se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral.....	66
Figura 25. Organigrama estructural	72

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Liderazgo en la toma de decisiones en el GAD Municipal del Cantón Salcedo

Fecha de inicio: octubre del 2022.

Fecha de finalización: agosto 2023.

Lugar de Ejecución:

Está localizada en San miguel de salcedo, Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi, Zona 3, la institución donde se realizará el proyecto es el GAD Parroquial de Panzaleo del Cantón Salcedo.

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.

Carrera que auspicia:

Carrera de Gestión de la Información Gerencial.

Grupo de investigación

Danny Santiago Fonseca Chilibuquina y Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa

Equipo de Trabajo:

Tutor: Ing. Wilson Través

Estudiante:

Danny Santiago Fonseca Chilibuquina

CI: 1850094358

Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa

CI: 0503502189

Área de Conocimiento:

El área de conocimiento está basada en la Gestión administrativa y TIC

Línea de investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social **Sub líneas de investigación de la Carrera:**

Sub líneas consideradas por la Carrera de la Carrera de Gestión de la Información Gerencial, para la ejecución de proyectos son:

-Gestión Administrativa, Servicio al Cliente y TIC.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial según investigaciones realizadas por catedráticos de gestión global muestran que en las últimas décadas las empresas más exitosas son aquellas que fueron fundadas y administradas por gerentes eficaces, experimentados y calificados. (López et al., 2019, p. 2).

Se debe considerar que las empresas más exitosas son aquellas que a pesar de las caídas han sabido surgir, pues todo depende de una buena administración que permita salir a flote con una visión precisa de que quieren alcanzar.

Con respecto al liderazgo y su impacto en el desempeño organizacional, se determina específicamente que los estilos de liderazgo tienen un impacto directo en las actitudes de los empleados, puesto que se lleva a cabo la confirmación de que estos llevan a un carisma que hace que los colaboradores se sientan atraídos y sientan ser parte de la empresa, esto conlleva a tener un efecto positivo, pues ayudara a la resolución de conflictos, ser más competitivos y abarcar un desarrollo en el rendimiento.

La capacidad de organizar y planificar el futuro para alcanzar objetivos concretos en definitiva es una de caminos cruciales para el liderazgo, pues de ello dependerá el éxito o fracaso de la organización.

En el Ecuador de acuerdo con (Toaza, 2021), ser sensible a las diferencias individuales es una parte importante del repertorio de un líder eficaz. Las habilidades de gestión seguramente lograrán la transformación de una persona, desde lo personal hacia lo profesional, de manera que ayude a cambiar el comportamiento, mejorar la

competencia y comprender mejor las diferencias y personalidades que cuentan en el equipo de trabajo. No podemos dejar de lado la inteligencia emocional, pues esta tendrá en cuenta la capacidad de lograr grandes resultados con su forma de pensar y actuar frente a los desafíos, pues los momentos más difíciles suelen ocurrir dentro de las empresas.

En Cotopaxi, en el GAD Municipal del Cantón Salcedo, es llevada a una investigación por que el liderazgo para la toma de decisiones cumple un rol fundamental en el desarrollo de la organización, permitiendo que se desarrollen actividades de una forma adecuada para cumplir con las metas y objetivos planteados por la organización. El aporte que me he planteado es dar sugerencias ya que siempre hay que estar en constante renovación de conocimientos.

2.1. Justificación del proyecto

En beneficio a la institución mejorando los manejos y los tiempos a realizar las actividades planteadas esto con el fin de ayudar en la toma de decisiones al cantón beneficiado. Esto también favorecerá a los integrantes directos de la organización, ayudando a una retroalimentación para tener una mejor calidad de trabajo y siendo más eficiente a la hora de tomar decisiones.

Por lo tanto, el impacto que genera esta investigación es el impulsar el liderazgo y la toma de decisiones, ya que los líderes influyen en el comportamiento de los colaboradores, de tal manera que logra tomar el control y mantener al equipo motivado para el logro de metas planteadas, pero no solo se ocupa de los objetivos de

la organización sino también de que se cumpla lo planteado dentro del grupo de trabajo.

La denotación que se visualiza dentro de los elementos son que el liderazgo dentro del GAD Municipal del cantón Salcedo, no es viable, viendo así que este es un elemento indispensable dentro de cualquier institución pública, así como en una investigación de Siliceo, Cáseras y González de liderazgo en Colombia, indican que el líder es un creador de la cultura empresarial, es entendida como un pilar de virtudes, que dan relevancia a una organización.

Los hechos previos desarrollados dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo se identificaron que antes no se establecía un control para tomar decisiones enfocadas en el liderazgo que afectaba al clima laboral.

En la actualidad en el GAD Municipal del Cantón Salcedo se sigue manejando de la misma manera por lo cual esta investigación trata de ayudar a que el liderazgo fortalezca a la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

De tal modo la utilidad práctica se logra interpretar que el liderazgo en la toma de decisiones genera cambios dentro de la institución, ya que este, se basa en normativas específicas del estado dando al personal una nueva visión de cómo llegar de una manera sutil a las metas y objetivos de la institución, sin temor a los cambios resolviendo conflictos, entre colaboradores, colaboradores entre organización o el grupo contra otros grupos. El líder es capaz de solucionar conflictos de manera que no exista probabilidad alguna de tener mayores inconvenientes.

La relevancia de esta investigación es que los colaboradores son el asiento de un trato entre líder y trabajadores. Todos los días existen nuevas tendencias, avances tecnológicos que obligan a las organizaciones a introducir cambios para adaptarse a las nuevas condiciones, por ello el desarrollo organizacional permite que los equipos implementen cambios de forma rápida y sencilla bajo la dirección de un líder, pues esta conseguirá eliminar una de las mayores barreras que podemos hallar como lo es la resistencia al cambio.

2.2. Formulación del problema

¿En qué medida incide el liderazgo en la toma de decisiones de los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Salcedo?

3. OBJETIVOS

Desarrollar estrategias de liderazgo para la toma de decisiones de los jefes departamentales y colaboradores del GAD Municipal del Cantón Salcedo.

3.2 Objetivos específicos

- Indagar información bibliográfica acerca de liderazgo y toma de decisiones en fuentes confiables.
- Realizar un diagnóstico situacional sobre el liderazgo y toma de decisiones en los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Salcedo.
- Proponer estrategias de liderazgo para los niveles tácticos y operativos del GAD Municipal del Cantón Salcedo.

3.2.1 Actividades y sistemas de tareas en relación a los objetivos

planteados

Tabla 1. *Actividades y tareas*

Objetivo	Actividades	Cronograma	Productos
Indagar información bibliográfica acerca de liderazgo y toma de decisiones en fuentes bibliográficas.	Ejecución de investigaciones bibliográficas, obteniendo conocimientos de los tipos de liderazgo y cómo influyen en la toma de decisiones. Revisión de bibliográfica en cuanto al Marco Teórico.	Semana 1-8 (segunda etapa)	Fundamentación Teórica

Realizar un diagnóstico situacional sobre el liderazgo y toma de decisiones en los jefes departamentales del GAD Municipal del Cantón Salcedo.	Aplicación del Instrumento para la recolección de información del GAD Municipal del Cantón Salcedo, conjuntamente con el análisis e interpretación de datos obtenidos.	Semana 9-14 (segunda etapa)	Diagnóstico del GAD Municipal del cantón Salcedo.
Proponer estrategias de liderazgo para los niveles tácticos y operativos del GAD Municipal del Cantón Salcedo.	Diseño de una propuesta, dentro de un plan estratégico de liderazgo en la toma de decisiones.	Semana 14-16 (segunda etapa)	Plan estratégico, estrategias de Liderazgo

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

3.3 Beneficiarios del proyecto

3.3.1 Beneficiarios directos

Como beneficiarios directos es el GAD Municipal del Cantón Salcedo y sus departamentos se consideran a los 33 colaboradores parte de la investigación (Directivos, Jefaturas parte de los Niveles Administrativos, Táctico y Operativos) así como los 150 miembros aproximadamente del edil cantonal.

3.3.2 Beneficiarios Indirectos

Tomamos en cuenta que los beneficiarios indirectos son los ciudadanos de dicha cabecera cantonal que requieren de cada uno de los servicios que presta la misma entidad pública, dentro de ella se puede hacer un estimado de 100 personas diarias en el uso de los diferentes departamentos.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1 Antecedentes de la investigación

En el presente artículo que lleva como título “La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la practica educativa” que tienen como autores a Vázquez et. Al (2015), llega a la siguiente respuesta:

“El liderazgo no es una cualidad innata, los líderes aprenden a serlo” El liderazgo es un proceso que se adquiere, de manera que implica el desarrollo de destrezas y habilidades, por lo tanto el objetivo de dicho artículo es indicar las perspectivas actuales sobre el liderazgo educativo, la cual ha utilizado una metodología de trabajo investigativo con una orientación mixta cuantitativa y cualitativa, llegando así a un resultado que indica lo complejo que resulta la aplicación del liderazgo en las organizaciones.

En el siguiente artículo que lleva por título, “El liderazgo, un desempeño efectivo” que tienen como autora a Hutchinson (2014), se manifiesta que:

“El liderazgo es un conjunto de habilidades, destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o un grupo determinado” La autora antes mencionada tienen como objetivo resaltar la importancia de los efectos positivos de dichos componentes así como el adecuado cumplimiento.

En este artículo, el ejercicio de un liderazgo efectivo creara oportunidades para que la organización manifieste un desarrollo pleno, encaminado hacia el cumplimiento de las metas establecidas.

En el presente artículo que lleva por título, “Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes” que tienen como autor a Gómez (2009), desglosa la siguiente información:

“El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso, por lo tanto el objetivo del presente escrito es exponer los enfoques más relevantes en el estudio del liderazgo, sus divergencias y similitudes desde un punto de vista crítico y el estado del avance teórico, la información recopilada permite constatar que existe una gran divergencia teórica en torno a la explicación del liderazgo. De igual forma se pudo establecer que existe una investigación empírica que respalda la bondad de algunos modelos investigativos. La organización como un todo determina la realidad organizacional, esta interacción es un proceso eminentemente humano, que por lo tanto establece la conducta y orientación del líder y sus seguidores en un flujo permanente de retroinformación, comunicación y acción.

En la presente tesis que tiene como título, “Liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica” que tienen como autor a Hernández (2013), llega a la siguiente determinación:

“El liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionales; cultura, comunicación, comunidad, axiología y finalmente etología” por lo tanto dentro de la concepción el liderazgo constituye un esfuerzo práctico para dirigir empresas, y el líder necesita cumplir su objetivo mediante diferentes aspectos y medios que busquen el perfeccionamiento, esta investigación que trabaja con el método cualitativo, parte de

la necesidad fundamental de abarcar un análisis tendiente a ciertas características propias del aspecto organizacional apoyada en varias ramas del saber, por ello podemos concluir que es necesario reevaluar posturas, analizar estrategias y tácticas que contribuyan a la construcción de seres y asociaciones más adecuadas al contexto cultural y económico.

4.2. Proceso administrativo

El proceso administrativo es una agrupación de procesos que permiten se lleve a cabo las actividades de dirección, las mismas se correlacionan y forman una sucesión global para lograr objetivos determinados. (Córdova, 2012, p. 53).

Se puede decir que un proceso administrativo es una serie de etapas o actividades que se llevan a cabo en una organización con el propósito de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles para lograr objetivos definidos.

Consideremos que el proceso administrativo juega un papel muy importante ya que permite a la organización incrementar su eficiencia, y por ende reducir la cantidad de recursos consumidos, por lo que estos se pueden utilizar en otras acciones que sean beneficiosas para la empresa.

La implantación de los procedimientos administrativos tiene por objeto conseguir una gestión más eficiente, este con el fin de conseguir mejores resultados para la empresa que permitan una gestión de mejoras para el entorno y llevar a cabo correctamente los procesos.

El proceso administrativo está dividido en cuatro etapas las mismas que serán mencionadas a continuación.

4.2.1 Planeación

La planeación es el punto de partida dentro de una organización. Sin esta lo que se realice en la empresa no tendría razón de ser, es por ello que define a dónde quiere llegar la empresa, donde se va a instituir, cuando iniciara sus actividades y como lograra cada una de ellas. (Luna, 2015, p. 58)

La planificación describe cómo seleccionar destinos, evaluar metas, alternativas e identificar caminos específicos que permitan identificar los términos, así como una parte del pronóstico con la base necesaria para poder comunicarse correctamente con otras fases del proyecto.

4.2.1.1 Principios de la planeación

- **Objetividad y cuantificación**

Al planear es necesario tener como base información real, razonamiento preciso, y no basarse en situaciones subjetivas especulaciones y datos sin bases. Este principio se lo conoce también como de precisión. (Luna, 2015, p. 58)

Debemos tomar en cuenta que para este principio la información debe de ser precisa de manera que permita tener una visión clara de los datos o información legal, de manera que nos permita tener una subjetividad a la hora de planificar cada acción a llevar a cabo.

- **Factibilidad**

Si se va a establecer un plan este debe de ser factible; no es correcto elaborar planes codiciosos y entusiastas que no estén al alcance de lo establecido. La

planeación no debe cimentarse en estados anhelados, es decir, no tener los medios para llevarla a cabo. (Luna, 2015, p. 59)

Se debe elaborar planes acordes a la capacidad, pues de nada serviría realizar planes exhaustivos que a la final no se puedan complementar, estas pueden ser por falta de recursos o por situaciones indeseadas, por ello lo correcto será planificar de forma correcta y coherente.

- **Flexibilidad**

Al final de la planeación es recomendable dejar los márgenes establecidos, pues ello permitirá agregar cambios a los imprevistos, permitiendo ajustar de manera fácil las condiciones, decir contar con un área de seguridad. (Luna, 2015, p. 58)

Tomar en cuenta que la seguridad es primordial, pues se debe estar consiente que no todas las acciones a llevar a cabo pueden funcionar de manera correcta, por ello se establece una situación de cambio que permita realizar correcciones en caso de ser necesarios.

- **Unidad**

Los planes deben abarcar un todo para la empresa y dirigirse a los fines establecidos y mantener la armonía empresarial.

El equilibrio es parte fundamental a la hora de planificar, pues estos permitirán a la empresa tener objetivos claros hacia donde se desea llegar y la consistencia necesaria para lograrlo.

- **Del cambio de estrategias**

Los planes deben ser descritos a un determinado plazo para su desarrollo, pues se determina que este es importante para cambiar lo necesario y de forma correcta al término de las fechas establecidos. (Luna, 2015, p. 58)

Llegar correctamente al final de periodos definidos es un reto que se debe asumir, por ello se debe considerar de suma importancia las acciones internas tanto como externas, pues esta permitirá la modificación en caso de ser necesario y volver a establecer de forma correcta.

4.2.1.2 Herramientas de la planeación

- **Estrategias**

Las estrategias son las acciones que se precisan para alcanzar las metas y finalidades. Estas actividades dependen en gran medida de los recursos disponibles y deben adaptarse a las realidades de empresa (Gallardo, 2012, p. 49).

Estas hacen referencia a cada una de las actividades planeadas, pues de estas dependerá el éxito de las mismas, y permitirá que se lleve a cabo un trabajo que ha gran medida cuenta con recursos, y que de tal manera permita ver la realidad en la que se encuentra la empresa.

- **Políticas**

Las políticas son modelos para orientar la acción; son criterios, directrices generales a tomar en cuenta en la toma de decisiones, sobre dilemas que se repiten de forma consecutiva. Por ello las políticas son indispensables para el éxito del plan

debido a que, proporcionan la delegación, autoridad, motivación y estimulan al personal. (Rivera et al., 2020, p. 32).

Estas han sido empleadas con la única finalidad de llevar a cabo al personal de forma que existan reglas, en donde se lleve a cabo las actividades de forma cabal, de manera que permita llegar al éxito de cada una de las mismas permita la motivación y autoridad.

- **Normas**

Son estándares específicos de diseño y estas realizadas para limitar el comportamiento de colaboradores como de cada uno de los departamentos de la organización. De manera que son métodos que permiten mantener el control y permiten el desarrollo de la planeación. (Rivera et al., 2020, p. 33).

Las normas son muy necesarias en ciertos casos, puesto que las mismas permiten mantener el orden la creatividad e incluso limitar la misma, de esta manera las normas se han implementado con la finalidad de tomar decisiones en torno a ellas y mantener el equilibrio en la organización.

- **Procedimientos**

Los procedimientos son proyectos que establecen un método de acción necesaria para sostener actividades futuras; son secuencias programadas de acciones requeridas, lineamientos para proceder más q para pensar y detallar de manera precisa en que deben realizar ciertas actividades. (Koontz et al., 2012, p. 112).

Los procedimientos se deben considerar como herramientas importantes, pues estas permiten establecer pasos de manera que se pueda llevar a cabo una actividad de

manera organizada que permita tener resultados positivos en cada una de las acciones a llevar a cabo.

4.2.1.3 Tipos de planeación

Se debe tomar en cuenta que de acuerdo al nivel jerárquico la planeación puede ser: estratégica, táctica y operativa.

- **Planeación estratégica**

La planeación estratégica es una guía hacia una organización que permite tomar decisiones y el desarrollo de una visión a mediano y largo plazo, de tal manera que pueda acceder a cumplir con los objetivos determinados dentro de la empresa que se esté llevando a cabo. (Rivera et al., 2020, p. 52).

La planeación estratégica está dirigida hacia la toma de decisiones dentro de una empresa, por ello es de vital importancia tomar en cuenta que esta se llevara a cabo a en un fututo con el ideal de proponer objetivos, sin dejar de lado los 'propósitos e intereses de la empresa.

- **Planeación táctica**

Para el logro de una planificación estratégica es necesario implementar una planificación que detalle cada uno de los departamentos de la empresa, estos deben ser planteados a mediano plazo (de 1 a 3 años) y estos son determinados como planes tácticos. (Córdova, 2012, P. 81).

Dentro de las estrategias tácticas se debe tomar en cuenta que se las llevara a cabo a mediano plazo, las mismas se las realiza dentro de los departamentos poniendo

en función actividades concretas, con la única finalidad de conseguir los objetivos planeados para la empresa.

- **Planeación operativa**

Tiene su origen en los lineamientos establecidos en el plan táctico y se refiere a la especificación de tareas a realizar por cada una de las personas en sus operaciones, su plazo es corto (menor a un año) y es uno de los métodos más eficaces para cumplir objetivos. (Córdova, 2012, P. 85).

Se toma en cuenta que la planeación operativa esta lineada a un corto plazo, y esta es producto de la recolección de objetivos de la planeación estratégica y táctica. Por ende, se debe establecer una serie de requisitos que permita el encaminamiento de la empresa hacia escenarios de cambios.

4.2.2. La organización

Es una estructuración técnica relacional que debe existir entre las funciones, niveles, actividades y elementos materiales y humanos de organismos sociales, con el fin de lograr una máxima eficiencia en el marco de planes y tareas asignadas. (Reyes, 2007, p. 288).

La organización está determinada como un sistema que permite focalizarse en objetivos planteados por la empresa, la misma puede estar basada en normas, planes o ejes que determina el fin deseado, promoviendo responsabilidades en diversos cargos que buscan coordinar los recursos disponibles.

4.2.2.1. Tipos de estructuras organizacionales

Es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y donde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayuda a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. (ITSA, 2019, P. 7).

- **Organización lineal o militar**

Tomamos en consideración que las decisiones son tomadas por los gerentes y comunicadas a los siguientes niveles “La autoridad y responsabilidad se concentra en una sola persona, se puede decir que cada elemento de la empresa tendrá su líder”. (UNAM, 2006, p. 1). En este sentido se debe considerar las funciones a realizar.

- **Organización funcional o de Taylor**

Investigar otra forma de organización, ya que está diseñada para limitar el número mínimo de actividades o funciones que un gerente, supervisor o empleado debe realizar para llevar a cabo el cumplimiento de la división de trabajo y lograr la especialización. (UNAM, 2006, p. 1).

Esta función busca reducir el tiempo de cada una de las actividades con la única finalidad de reducir recursos de manera que se pueda establecer itinerarios de trabajo, llevar el control de la calidad y hacer el trabajo más corto de cada uno de los colaboradores.

- **Organización lineo funcional**

Una de las principales razones del texto es mencionar la organización y que la misma permita determinar sus líneas de mando.

Este tipo de organización combina organizaciones lineales y funcionales para poder aprovechar ambos, por ejemplo, en la lineal, se ve muy claro la línea de mando, pero en la funcional se puede establecer la división de trabajo que precisa la especialización. (UNAM, 2006, p. 4).

Esto indica que las líneas de mando son esenciales para realizar un buen trabajo pensando en el futuro de la organización.

- **Organización staff**

En medida de la complejidad de las cosas dentro de una empresa se debe tomar medidas. Según La Universidad Nacional Autónoma de México UNAM (2006), “Se requiere contar con expertos o especialistas que sin tener autoridad directa en la organización aconsejan de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencia” (p. 5). En tal sentido, se debe tomar en cuenta las líneas punteadas hacen referencia al staff mientras que las líneas continuas a las autoridades.

- **Organización por comité**

Se decide asignar los asuntos de carácter administrativo a un grupo de personas, quienes a su vez se encargarán de resolver diversos asuntos o problemas que se representan dentro de la organización formando así grupos de comités. Estos grupos pueden ser a nivel directivo, ejecutivo, consultivo, de vigilancia o deliberativo. La Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM, 2006, p. 4).

Se puede evidenciar que este tipo de organización es más aplicado hacia los colaboradores de la empresa, pues se desarrolla varias ideas con la finalidad de permitir resolver algún tipo de inconveniente que surja dentro de la organización al igual que pueda permitir la asignación de actividades.

4.2.3. La dirección

Según Carlos Mancilla (2022) “Es la dirección de operaciones, mediante la conducción y supervisión de los esfuerzos de los subordinados a través de la motivación y comunicación para alcanzar los objetivos de la empresa” (p. 37). En virtud a ello permite motivar, comunicar y dirigir los esfuerzos de cada uno de los colaboradores.

4.2.3.1. Etapas de la dirección

- **Integración**

Una de las decisiones más importantes dentro de la integración indica que “Esta etapa implica la disposición de elementos y recursos necesarios para ejecutar la decisión previamente tomada a través de diversas estrategias” (Huamán, 2021, p.3)

Reclutamiento. Agrandamiento o remplazo del capital humano con el personal necesario para llevar a cabo las labores que acarrea la decisión.

Capacitación. Brindar al personal ya existente las herramientas teóricas, conceptuales o prácticas para poder llevar a cabo las labores que acarrea la decisión.

Renovación. Adquisición de nuevos materiales, nuevos equipos, nuevas herramientas con el fin de llevar a cabo la dirección.

Se debe tomar en cuenta que cada uno de estos pasos permite tomar decisiones que encaminen al buen funcionamiento de la organización de manera que permita que la misma llegue a alcanzar el objetivo antes planteado y se pueda establecer ideales.

- **Motivación**

Esta es una de las etapas más importantes, pues a través de ella se lograra los resultados deseados en la empresa, Huamán (2021) indica que el espíritu empresarial y la moral de equipo son también fundamentales para conseguir los objetivos y materializar el plan establecido, de tal manera que la dirección lleve a cabo una revisión de las dinámicas motivacionales de la organización y emplear nuevas, renovar las existentes o eliminar las contraproducentes”. La misma indica que la motivación es parte fundamental de la organización, pues de ello dependerá el buen encaminamiento de la organización.

- **Comunicación**

La comunicación es un fenómeno natural que encuentra sus raíces en cualquier organización, independientemente de su tipo o tamaño. La comunicación es el proceso social más importante, sin este proceso las personas siguen estando en el primer eslabón del desarrollo y la sociedad y cultura no existieran. (Guzmán, 2012, p. 9)

La comunicación es la base para que las personas puedan entrar en un dialogo sobre algún tema en específico, pues se debe tener en cuenta que sin este no se llevaría

a cabo un buen manejo dentro de la organización, dentro de ello permitirá tener estrategias y tácticas que faciliten tomar decisiones en una organización.

Tipos de comunicación

Dentro de las organizaciones existen varios tipos de comunicación como las internas y externas, las mismas se llevan a cabo con la única finalidad de tener un mejor cumplimiento de objetivos tener una buena planificación y llevarse a cabo de la mejor manera.

Comunicación externa

La comunicación externa es el conjunto de mensajes que cualquier organización envía a diversas audiencias externas (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, agencias gubernamentales, medios de comunicación, etc.) etc.), para mantener o mejorar la relación de la organización con ellos, crear una imagen favorable, o para promocionar sus productos o servicios. (Guzmán, 2012, p. 12

La comunicación externa es fundamental dentro de las empresas, pues de ello dependerá el éxito de sus alianzas con productores, proveedores y clientes, este permitirá que los productos y servicios se den a conocer consiguiendo que se establezca una comunicación efectiva.

Comunicación interna

La comunicación interna es un conjunto de actividades que realiza cualquier organización, encaminadas a crear y mantener buenas relaciones entre los miembros de dicha organización, mediante el uso de diversos medios de

comunicación que les ayuden a mantenerse informados, integrados y motivados para contribuir en sus trabajar para lograr los objetivos de la organización. (Fernández, 2005, p.12)

La comunicación interna esta direccionada hacia el público interno, es decir a los colaboradores y toda aquella persona que forme parte de la empresa, este se lleva a cabo independientemente del nivel jerárquico que ocupen dentro de la organización y de ello dependerá el éxito de las funciones de la misma.

4.2.3.2. Liderazgo

Quelal y Bolívar (2022) indican que el liderazgo es el campo organizacional, también se puede entender como el proceso de influir y apoyar a otros para que persigan con entusiasmo ciertas metas, asimismo se puede decir que este es un factor decisivo para ayudar a una persona o un grupo a definir sus objetivos con el fin de luego motivarlos a conseguirlos.

El liderazgo es un campo de aplicación que influye deliberadamente en un grupo en particular con el fin de lograr un conjunto de objetivos de carácter preestablecido y beneficioso que ayuden a satisfacer las necesidades reales del grupo, es considerado también un conjunto de comunicaciones impersonales a través del cual la persona que lidera el grupo influye en su entorno para que voluntariamente y con mayor eficacia lleve a cabo los objetivos de la dirección organizacional, esta es una disciplina que obliga a sí misma puesto que los verdaderos líderes tienen una influencia especial en quienes los rodean.

“El liderazgo es la capacidad de contribuir, motivar, planificar y actuar libremente para lograr sus propias metas dentro del marco de los valores declarados dentro de una sociedad” (Yarse, 2022, p. 1).

Debemos tomar en cuenta que el liderazgo es una habilidad que se presenta de manera que logremos tener un impacto motivador que exija disciplina con la única finalidad de conseguir un desarrollo total de sus rasgos característicos.

4.2.3.1.1 Importancia del liderazgo

Las organizaciones dependen del líder que tenga, pues de ello dependerá el éxito o fracaso de la misma, es por ello que el líder debe reunir una serie de condiciones que le permita tomar decisiones que sean fructíferas para la organización y logre alcanzar los objetivos propuestos.

El liderazgo es primordial ya que este es considerado esencial para la supervivencia de la organización, pues esta puede tener un buen trabajo en equipo pero si no cuenta con un líder adecuado puede ser probable que no resista y logre salir adelante. (Temas de ciencia y tecnología, 2009, p. 26).

El liderazgo es considerado crucial en las organizaciones pues de ello dependerá el éxito de la misma, el secreto está en fomentar una mentalidad de liderazgo en toda la empresa, creando un desafío de negocios que cree oportunidades.

4.2.3.1.2 Teorías del liderazgo

Frente al tema (Lussier y Achua, 2011) afirma que “es una explicación de varios aspectos de la teoría de liderazgo pues tienen un valor práctico, ya que se utilizan para comprender mejor la predicción y el control del liderazgo efectivo, con el principal

propósito de instruir en la práctica” (p. 40). Por lo tanto se considera que aporta significativamente al liderazgo y lo menciona en lo siguiente.

- **Teoría de motivación de logro**

Todos los seres humanos tenemos necesidades, pues nuestro comportamiento está impulsado por cada una de nuestras emociones, es por ello que interactuamos en el entorno, mejorando cada una de las actividades designadas.

- **Teoría de la equidad**

Las personas quieren ser tratadas de manera justa, pues cada uno de los colaboradores deben comunicarse de manera precisa y equitativa, con la única finalidad de fomentar un trabajo en conjunto de manera eficaz y promoviendo la motivación.

- **Teoría del gran hombre**

El liderazgo es tomado como algo innato, pues se considera que un líder puede formarse partiendo de una serie de cualidades como el carisma personal, la capacidad de liderazgo, la inteligencia de cada hombre en un determinado momento.

- **Teoría del comportamiento**

Esta se da por la determinación de una faceta de pues un líder se caracteriza por la sensibilidad hacia su grupo de trabajo y la preocupación por la asignación de tareas y responsabilidades.

- **Teoría de los rasgos**

Esta indica la personalidad, los rasgos las características físicas e intelectuales, pues esta va asociada a los líderes, ellos denotan su inteligencia, capacidades, conocimientos, preparación autocontrol e incluso su equilibrio emocional.

4.2.3.1.3 Tipos de liderazgo

“Hay una variedad de tipos de liderazgo, como el resultado de los estudios sobre este tema, que ha apasionado a la humanidad, pero para efectos de este estudio se consideran el liderazgo carismático, transaccional, transformacional “como lo menciona a continuación” (Araujo 2019, p. 22).

- **Líder carismático**

Este tipo de liderazgo reúne varias características como la capacidad de escuchar, generar entusiasmo en sus colaboradores, pues este líder posee habilidades y competencias que lo hacen digno de respeto y admiración.

- **Liderazgo transaccional**

“Este liderazgo está determinado por una dependencia económica, pues el líder transaccional utiliza los premios y castigos para hacer que se cumpla responsablemente con las funciones asignadas” (Ivancevich et al., 1996).

- **Liderazgo transformacional**

“Estas son personas que muestran respeto por cada uno de sus colaboradores, de tal manera que exista un empuje hacia el pensamiento de crecimiento y el compromiso hacia el logro de metas” (Lussier y Achua, 2011).

4.2.4. Control

Según Carlos Mancilla (2022) “es preciso medir los resultados obtenidos con el fin de detectar desviaciones y determinar las medidas o acciones correctivas necesarias para llevar a cabo los resultados a los estándares establecidos” (p. 42).

4.2.4.1 Etapas del control

Es un esfuerzo sistemático para establecer normas de desempeño con objetivos de planificación, para diseñar sistemas de reinformación, para comparar los resultados reales con las normas previamente establecidas, con la finalidad de determinar si existe desviaciones y medir su importancia, así como para tomar aquellas medidas que se necesiten para garantizar que todos los recursos de la empresa de manera más eficaz y eficiente posible para alcanzar los objetivos de la empresa. (Salas, 2017, p. 5).

Esta es una de las etapas más importantes, pues esta permitirá la medición de resultados y verificar que la empresa este encaminada por el camino correcto de manera que permita la planificación y el establecimiento de metas claras con subjetividad y en caso de requerir establecer una mejora.

- **Establecer normas y métodos para medir el rendimiento.**

Según Salas (2017) indica que el establecimiento de normas “Representa un plano ideal, las metas y los objetivos que se han establecido en el proceso de planificación están definidos en términos claros y medibles, que incluyen fechas límites específicas” (p. 5).

Estas normas se han establecido con la finalidad de mejorar las habilidades de los empleados mejorando las destrezas de cada uno de los colaboradores, de manera

que permita plantear objetivos focalizados, que permitan la obtención de resultados positivos en medición a los clientes estableciendo metas a alcanzar.

- **Medir los resultados**

En muchos sentidos este es el paso más fácil del proceso del control, las dificultades, presuntamente se han superado con los primeros pasos. Ahora es cuestión de comparar los resultados medidos con las metas o criterios previamente establecidos. Si los resultados corresponden a las normas, los gerentes pueden suponer que todo está bajo control. (Salas, 2017, p. 5).

La medición de resultados permitirá tener un panorama claro de en qué estado se encuentra la empresa, de manera que a la misma permita tomar decisiones en caso de ser necesario con la única finalidad de encaminar a la misma de manera correcta y establecer ideales que permitan la meta deseada.

- **Tomar medidas correctivas**

Este paso es necesario si los resultados no cumplen con los niveles establecidos y si el análisis indica que se deben tomar medidas. Las medidas correctivas pueden involucrar un cambio en una o varias actividades de las operaciones de la organización. (Salas, 2017, p. 5).

Debemos tener en cuenta lo importante que es la toma de medidas correctivas, pues estas podrían involucrar un cambio significativo dentro de la organización de manera que permita ejercer un control de manera importante que radique en encontrar posibles soluciones que cumplan con el establecimiento de metas y evitar fracasos para la entidad.

- **Retroalimentación**

Según Salas (2017) indica que “Esta es básica en el proceso de control, ya que a través de ella, la información obtenida se ajusta al sistema administrativo al correr del tiempo” (p. 6).

Siempre será necesario dar a conocer los resultados de la medición a los miembros de la organización de manera que permita solucionar las causas de posibles desviaciones, se debe tener en cuenta que cada una de las decisiones tendrá su ventaja o desventaja y esta dependerá del tipo de problema que se enfrente en la organización.

4.2.5 Toma de decisiones

Según la RAE (2020), una decisión es una decisión que se toma o toma en una situación contenciosa. Una firmeza de carácter. Una decisión es la determinación de tomar acción frente a una situación que ofrece varias opciones. La palabra deriva de la Palabra latina decisión, que significa "elección hecha entre otras posibilidades".

La calidad de las decisiones tomadas determina si una acción tendrá éxito o fracasará. Antes de tomar una decisión, es necesario para analizar, evaluar, recopilar alternativas, tener en cuenta factores relevantes y comparar varios cursos de acción.

La decisión implica dar dirección a las cosas y evitar que se desarrollen de acuerdo con el plan.

El líder que inspira a los demás es necesario para inspirar al equipo en el trabajo y lograr que se tenga en cuenta a la hora de tomar decisiones. Las personas con mentalidad basada en el talento dedican la mayor parte de su tiempo y energía al desarrollo de su equipo de colaboradores, como lo demuestran:

- Profunda convicción de que las personas son la propia organización porque no puede haber organización sin personas.
- Líder tiene el deber de incentivar, salvaguardar y facilitar el crecimiento del equipo humano.
- Gestión del talento es un deber permanente que juega un papel crucial en el día a día del líder.
- El líder asiste, asesora, guía y apoya al equipo humano crecimiento del equipo cómo éste contribuye al logro de las metas y cómo eso contribuye al logro de los objetivos.

De estas circunstancias animan a un equipo de trabajo a ser herramienta clave en la toma de decisiones y simplemente animan a todos a contribuir ofreciendo un torrente de sugerencias sustantivamente esclarecedoras para lograr el objetivo.

Decisiones, la calidad humana juega un papel importante porque se necesita sabiduría o cautela para decidir adecuadamente qué es lo mejor de cada propuesta. Es por eso que es crucial desarrollar estrategias basadas en alternativas realistas que se ajusten a las metas que se deben alcanzar.

4.2.5.1 Tipos de decisiones:

Según Robbins y Judge (2017), los gerentes, independientemente del tipo de organización, se enfrentan a muchos tipos de problemas y decisiones en el desempeño de sus funciones. Dependiendo de la naturaleza del problema, el administrador puede optar por emplear uno de dos tipos de acciones distintas. (pág. 169).

Las decisiones se dividen en dos categorías: las que están programadas y las decisiones que son rutinarias programadas que surgen en la organización y se pueden

gestionar utilizando un enfoque de rutina. Implican decidir cómo disponer los productos en el pasillo de un supermercado. Para esta clase de decisiones rutinarias, de problemas recurrentes, las decisiones se toman de acuerdo con parámetros administrativos establecidos entre los cuales puede elegir un procedimiento una regla o una política, en la cual no se ve en la necesidad de invertir esfuerzo y tiempo en atravesar por todo el proceso de decisión.

Los impulsos del momento tienden a ser no menos estructurados que los hechos de antemano, son únicos, no se repiten y exigen soluciones únicas. La elección de si un supermercado venderá un tipo adicional de pan es un ejemplo de una decisión no planificada. Quienquiera que tome esa la elección necesita pensar si el nuevo producto simplemente estabilizará las ventas compitiendo con otras marcas disponibles en la tienda. El nuevo producto simplemente estabilizará las ventas de sartenes al competir con otras marcas disponibles en la tienda. Pocas decisiones administrativas están completamente predeterminadas o completamente improvisadas; casi todos caen en algún lugar en el medio.

4.2.5.2 Condiciones para la Toma de Decisiones:

Al tomar decisiones el jefe puede asimilar tres situaciones distintas: certidumbre, riesgo e incertidumbre.

Son aquellas decisiones de las cuales es posible predecir con seguridad todas sus consecuencias. Es una relación directa entre causa y efecto, aunque en algunas ocasiones las opciones pueden ser tantas que hará más difícil su evaluación. Para estudiar este tipo de decisiones existen diferentes modelos y técnicas como lo es el

análisis del punto de equilibrio, la programación lineal, programación de la producción y control de inventarios. (Amaya, 2004).

Toma de decisiones bajo riesgo

Este tipo de decisiones están basadas en consecuencias que dependen de un análisis probabilístico. Para esto es fundamental la preparación de cada uno de los analistas y gerentes en la organización que deben reunir la información necesaria para poder determinar cuál de las opciones les ofrecerá un mayor valor de ganancia. Este tipo de decisiones pertenecen generalmente al sector administrativo de la organización, enfocado en algún mercado y las diferentes opciones de inversión, y cumplen con la característica que es que se toman solo una vez (Amaya, 2004).

Toma de decisiones bajo incertidumbre

Este es el tipo de decisión a la que más se teme y en donde juega un papel más importante el factor humano, teniendo en cuenta que para este caso no se tiene información suficiente para determinar la probabilidad de las futuras consecuencias. Aun así, existen métodos para este tipo de situaciones: el primero consiste en reunir la mayor cantidad de información para reducir el nivel de incertidumbre con que se cuenta. Posterior a esto se deberá introducir abiertamente al problema los sentimientos subjetivos del pesimismo y optimismo, los cuales están fundamentados en la razón. (Amaya, 2004)

Toma de decisiones bajo conflicto

Según Amaya, (2004), este tipo de decisiones conducen a un escenario muy similar a la toma de decisiones bajo incertidumbre, con el agravante que hay un

opponente en el escenario. Esto quiere decir que aparte de contar con información insuficiente para plantear modelos probabilísticos a cada consecuencia, hay un tercero que está empeñado en vencer la organización comportándose como competidor en el mercado.

4.2.5.3 El proceso de la Toma de Decisiones

Según Coulter (2014), cada miembro de la organización toma decisiones que impactan tanto en su trabajo personal como en el negocio para el que trabaja, es decir, vota. Pero las decisiones tomadas porque los gerentes determinan en última instancia lo que las empresas hacen o son capaces de hacer determinan en última instancia lo que las empresas hacen o son capaces de hacer. Proceso de elaboración.

Paso 1: Identificación del problema

La decisión surge de un dilema, o de una diferencia entre la situación actual y la que estamos buscando.

¿Qué hacen los gerentes para identificar los problemas? Son muy pocos los problemas que "anuncian" su presencia en el mundo real. Sin embargo, los problemas generalmente no son tan obvios. Por otro lado, los gerentes deben cuidarse de no confundir los problemas con sus síntomas. La identificación del problema es subjetiva gerente considera un problema, tal vez lo sea para el otro.

Paso 2: Determinación de los criterios de decisión

Cuando estos no pueden definirse explícitamente, es necesario identificar los criterios de decisión que son significativos o pertinentes para resolver un problema.

Paso 3: Ponderación de los criterios

El tomador de decisiones debe tener en cuenta todos los criterios relevantes si no todos tienen el mismo peso en el proceso de toma de decisiones. El método simple sería asignar un valor de 10 al criterio más esencial y luego usar este estándar para considerar los criterios restantes.

Paso 4: Desarrollo de las alternativas

La parte responsable debe hacer una lista de las soluciones factibles al problema. Es crucial que el tomador de decisiones participe en este paso. Es crucial que el tomador de decisiones en esta etapa sea creativo y que se limiten a ser enumeradas sin ser evaluadas todavía.

Paso 5: Análisis de las alternativas

Una vez identificadas las alternativas han sido, el tomador de decisiones debe evaluar cada una por separado. ¿Cómo? estándares establecidos en el paso 2. Que estos datos no representan una consideración de los criterios de decisión en sí mismos, sino más bien una evaluación de las ocho alternativas.

Paso 6: Selección de una alternativa

El sexto paso consiste en elegir la mejor opción o aquella para la que se obtuvo el total más alto en el paso 5.

Paso 7: Implementación de la alternativa

La decisión se pone en práctica en este paso; por lo tanto, lo primero que se debe hacer es presentárselo a cualquiera que pueda verse afectado por él y asegurar su compromiso con él es bien sabido que si las personas responsables de llevar a cabo la decisión de participar en el proceso, es más probable que lo apoyen que si simplemente se les indica cómo comportarse los directores también deben evaluar el entorno durante la implementación para detectar cualquier cambio que pueda ocurrir, especialmente si la elección tiene efectos a largo plazo .

Paso 8: Evaluación de la eficacia de la decisión

El último paso consiste en evaluar el resultado para determinar si el problema se resolvió con éxito. ¿Definieron correctamente el problema? el director necesitará determinar dónde ocurrió la ambigüedad si la evaluación indica que la dificultad persiste. ¿Asunto? ¿Errores en la evaluación de alternativas? alternativa elegida fue la mejor, sin embargo no fue bien implementada.

4.2.5.4 La Toma de Decisiones Gerenciales

La toma de decisiones se considera la esencia de la gestión. Coulter, (2014) indica que los gerentes son conocidos como tomadores de decisiones en las tareas de planificar, organizar, dirigir y controlar.

El hecho de que prácticamente todas las actividades de manejo gerencial impliquen la toma de decisiones no significa que está siempre se deba llevar a cabo durante mucho tiempo, pues esta debido a su complejidad hace que sea un poco complicado.

4.2.5.5 Tipos de Decisiones y condiciones para la Toma de Decisiones

Coulter (2014), dependiendo de la naturaleza del problema, el gerente puede usar cualquiera de dos tipos diferentes de decisiones: decisiones programadas o problemas con estructuras. Algunos Los problemas son sorprendentemente simples de resolver. El objetivo es claro, el problema es bien conocido y la información es completa y se puede definir sin mucha dificultad. Se definir sin mucha dificultad.

Las situaciones se conocen como problemas estructurales porque generalmente son simples, conocidas y fáciles de definir. Situaciones, la decisión de ofrecer es una decisión de rutina que se puede gestionar con un método de gestión de rutina. Es un problema estructurado, el gerente no cree que sea necesario invertir esfuerzo y tiempo en recorrer todo el proceso de toma de decisiones; de hecho, la fase de "desarrollo de alternativas" se desvanece o simplemente requiere una atención mínima. ¿Por qué? El problema se ha definido claramente, la solución generalmente sigue naturalmente o se limita a algunas opciones bien conocidas que han funcionado en el pasado. Identificar y considerar los criterios de toma de decisiones o desarrollar una lista de soluciones factibles. El gerente tiene a su disposición tres tipos de opciones predeterminadas entre las cuales elegir: un procedimiento, una regla o una política.

Según Coulter (2014), un procedimiento es un conjunto de pasos secuenciales utilizados por un gerente para abordar un problema Cuchilla. (2014), un procedimiento es un conjunto de pasos secuenciales utilizados por un gerente para abordar un problema organizado. La única dificultad fue averiguar el problema el queda claro, también se define el procedimiento adecuado.

Las reglas, por otro lado, son declaraciones explícitas que les dicen a los gerentes lo que pueden y no pueden hacer en circunstancias específicas. Las reglas se usan con frecuencia porque son fáciles de seguir y producen consistencia. El tercer tipo de decisiones programadas son las políticas o pautas para la toma de decisiones. En contraste a las reglas, Coulter (2014) afirma que las políticas establecen los parámetros generales para guiar el trabajo de los tomadores de decisiones en lugar de darles un término ambiguo que les deje la interpretación al trabajo del tomador de decisiones en lugar de darles un término ambiguo que deje la interpretación del tomador de decisiones a ellos. Los siguientes son ejemplos de declaraciones políticas:

El cliente siempre debe estar satisfecho.

Promover desde dentro en lugar de contratar nuevos empleados. Los salarios de los empleados serán competitivos dentro de los parámetros de la industria. Que se cumplan los términos, el entorno lo permita y la competencia obligue a la necesidad de interpretación de los enunciados correspondientes.

5. METODOLOGÍA

5.1 Marco Metodológico

5.2.1 Enfoque de Investigación

El enfoque cuantitativo es un método común para recopilar datos en un entorno de investigación en el que se espera describir, explicar y hacer predicciones sobre los fenómenos investigados. El enfoque principal es recopilar y generalizar datos numéricos entre grupos o explicar un fenómeno específico.

El enfoque cuantitativo se basa en la medicina computarizada, la

investigación de encuestas y, con frecuencia, en el uso de estadísticas para establecer patrones de comportamiento precisos en una población para responder preguntas de investigación y probar hipótesis que se han establecido previamente. (Sampieri, 2003, p. 10)

Para poder medir la efectividad de la comunicación que se maneja al interior del GAD Municipal del Cantón Salcedo, se tomó en consideración la técnica de recolección de datos. Esta herramienta fue una encuesta. La efectividad del liderazgo en la toma de decisiones al interior del GAD Municipal del Cantón Salcedo, significa que la investigación cuantitativa frecuentemente selecciona un concepto que se desarrolla en una o más preguntas de investigación pertinentes.

5.2.2 Nivel de Investigación

Dentro del nivel de investigación, se tomó un cuestionario elaborado por, Dante Ique Quispe Farfán, en su tesis que lleva por título “Liderazgo y Toma de decisiones en la empresa Grupo Villalobos S.A.C. Puente Piedra 2019”, que fue avalado por una terna de profesionales, después de ello se utilizó el instrumento para la aplicación, análisis e interpretación de datos, sobre el nivel de efectividad de la comunicación interna de la organización.

En el cuestionario utilizado, se observa y examina las características y atributos para luego clasificarlos, agruparlos o sintetizarlos con el fin de profundizar en el tema. Se examina la investigación, la validez de los hechos y su adecuada interpretación. (Sanca, 2011, p. 623–634).

Es por ello que se optó por la aplicación de una encuesta que facilitó la obtención de datos para posteriormente realizar su respectivo análisis e

interpretación de las preguntas que se plantearon a la población de 5 departamentos como son Planificación, Gestión Ambiental, Obras Públicas y Vialidad, Agua Potable y Registro de la Propiedad, con un total de 33 personas que desempeñan sus labores dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo, donde se realizó el levantamiento de la información.

5.2.3 Diseño de Investigación

Debido a que el propósito del proyecto es medir el liderazgo en la toma de decisiones, se optó por recurrir al diseño no experimental, debido a que el trabajo posee un soporte teórico muy amplio. “En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador”(Hernández, 2001).

Esto quiere decir que dentro de la investigación no se va a modificar el contexto que tiene planteado el GAD Municipal del Cantón Salcedo, ya que solo se va aplicar una evaluación y a medir el nivel de efectividad que existe dentro de la Institución, para poder realizar un análisis e interpretación de la información a través de una observación.

5.2.4 Población

Una de las definiciones de población “La población es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar” (Fuentelsaz, 2004, p. 5)

Es por ello que la población a cuál se realizó el levantamiento de la información en el GAD Municipal del Cantón Salcedo. Son a 5 direcciones departamentales. Se pretende encuestar a 33 profesionales y personal de la Institución.

Tabla 2. *Cuadro poblacional*

Personal administrativo	
Alcaldía	3
Alcalde	1
Vicealcalde	1
Secretaria	1
Planificación	4
Director	1
Secretaria	1
Personal de apoyo	2
Obras publicas	11
Director	1
Secretaria	1
Técnicos	9
Agua potable	5
Director	1
Secretarias	2
Auxiliares	2
Gestión ambiental	2
Director	1
Secretaria	1
Registro de la propiedad	8
Director	1

Secretario	1
Auxiliar	1
Registradores	5
Total	33

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia

5.2.5 Técnica e Instrumento

Dentro de la investigación la técnica más favorable a utilizar en la recolección de datos, fue una encuesta de 24 ítems, donde se va diagnosticar el nivel de Liderazgo en la Toma de Decisiones en el GAD Municipal del Cantón Salcedo. El instrumento de la encuesta aplicada es un cuestionario que fue elaborado por Dante Ique Quispe Farfán, que lleva por título “Liderazgo y Toma de decisiones en la empresa Grupo Villalobos S.A.C. Puente Piedra 2019”, validada por una terna de Profesionales. (Quispe, 2021, p. 56) Como se puede evidenciar en el anexo A.

6. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Tabulación de datos

1. Los Directivos o Jefes motivan y empoderan a sus colaboradores.

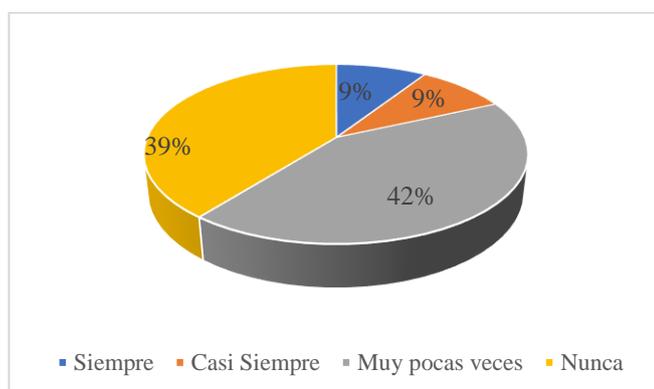
Tabla 3. Motivación y empoderamiento de los colaboradores

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
1	Siempre	3	9%
	Casi Siempre	3	9%
	Muy pocas veces	13	39%
	Nunca	14	42%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 1. Motivación y empoderamiento de los colaboradores



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a la pregunta los Directivos o Jefes motivan y empoderan a sus colaboradores, se puede identificar que dentro del GAD Municipal del cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 9%, casi siempre un 9%, lo cual indica que los colaboradores no sienten que sus directivos los estén empoderando.

Esto significa que los colaboradores no se sienten motivados y a gusto en el puesto de trabajo cumpliendo con las tareas encomendadas, por ello se debe denotar que se debe tomar medidas necesarias con el fin de conseguir un ambiente laboral acogedor dentro de dicha entidad.

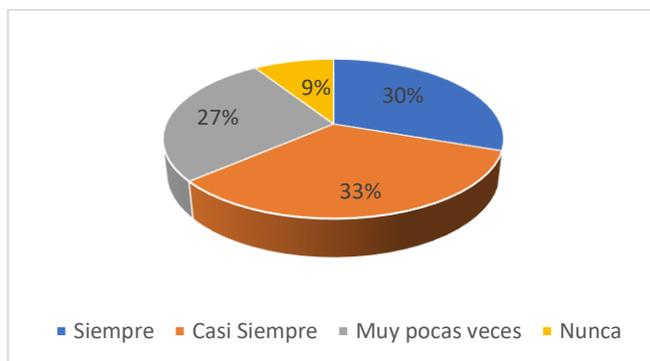
2. Los Directivos o Jefes promueven y desarrollan el talento de sus colaboradores.

Tabla 4. Desarrollo del talento de colaboradores

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
2	Siempre	10	30%
	Casi Siempre	11	33%
	Muy pocas veces	9	27%
	Nunca	3	9%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 2. Promoción y desarrollo del talento de colaboradores

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De acuerdo al levantamiento de información dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo la pregunta referente a promover y desarrollar el talento de sus colaboradores ha dado una valoración de siempre el 30%, casi siempre el 33%, esto significa que los colaboradores consideran que si existe un desarrollo de habilidades dentro de dicha entidad.

Debemos tomar en cuenta que la información proporcionada tiene un resultado positivo, y permite que cada uno de los colaboradores se encuentre realizando sus actividades pertinentes que permitan el buen funcionamiento de dicho establecimiento.

3. Los trabajadores logran objetivos a través de altos ideales y valores.

Tabla 5. Logro de objetivos a través de ideales y valores

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
3	Siempre	12	36%
	Casi Siempre	17	52%
	Muy pocas veces	4	12%
	Nunca	0	0%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 3. Logro de objetivos a través de ideales y valores



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De acuerdo al levantamiento de información dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo dentro de la pregunta los trabajadores logran objetivos a través de altos ideales y valores dijeron siempre el 36%, casi siempre el 52%.

Dentro de la entidad se evidencia una respuesta positiva, lo cual indica que los trabajadores si están direccionados a sus ideales y cada día trabajan por alcanzar cada una de las metas propuestas.

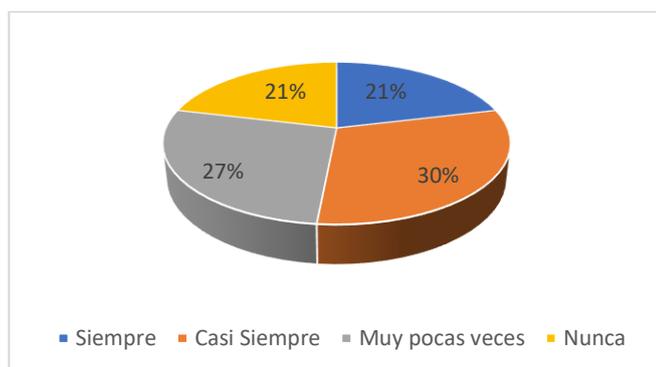
4. Los directivos o jefes premian las ideas creativas e innovadoras para resolver problemas.

Tabla 6. Resolución de problemas con ideas creativas e innovadoras

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
4	Siempre	7	21%
	Casi Siempre	10	30%
	Muy pocas veces	9	27%
	Nunca	7	21%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 4. Resolución de problemas con ideas creativas e innovadoras

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De 33 personas encuestadas dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo el 21% dijo que siempre están innovados a resolver problemas con ideas creativas, mientras que el 30% dijo que casi siempre.

Esto significa que los encuestados tienen habilidades para la resolución de problemas con nuevos ideales, sin embargo debemos tomar en cuenta que existe una considerable opinión contraria que se podría mejorar en sus ideales.

5. Los colaboradores sienten confianza, admiración, lealtad hacia sus jefes.

Tabla 7. Confianza, admiración y lealtad hacia jefes

Pregunta	Opciones	Frecuencia	%
5	Siempre	13	39%
	Casi Siempre	16	48%
	Muy pocas veces	3	9%
	Nunca	1	3%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 5. Confianza, admiración y lealtad hacia jefes

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada dentro del GAD Municipal del cantón Salcedo en cuestión a la pregunta ¿Los colaboradores sienten confianza, admiración, lealtad hacia sus jefes? El 39% dijo que siempre, el 48% casi siempre.

Esto indica que los colaboradores significativamente indican que si sienten un grado de confianza hacia sus jefes de tal manera que hace que cada uno de ellos se sienta identificado en relación de confianza con sus superiores.

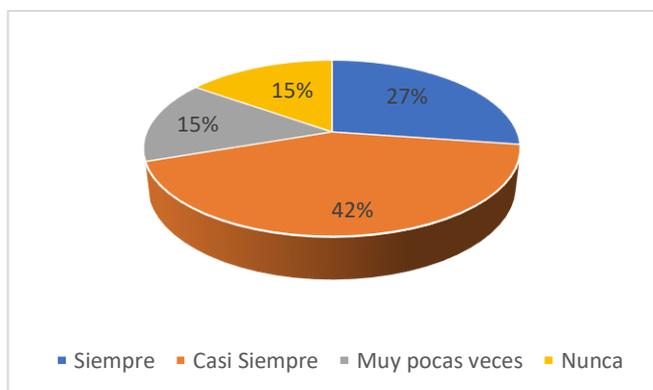
6. Los Directivos o Jefes se preocupan por las necesidades de sus colaboradores.

Tabla 8. Necesidades de los colaboradores

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
6	Siempre	9	27%
	Casi Siempre	14	42%
	Muy pocas veces	5	15%
	Nunca	5	15%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 6. Necesidades de los colaboradores

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De acuerdo al levantamiento de información en el GAD Municipal del Cantón Salcedo en relación a la pregunta que hace referencia a la preocupación de necesidades de los colaboradores el 27% dijo que siempre, el 42% casi siempre.

Esto significa que los colaboradores si sienten que sus jefes se preocupan por el bienestar de cada uno de ellos lo que hace que los colaboradores se sientan a gusto en su área de trabajo y presten su máximo entusiasmo a la hora de realizar sus actividades.

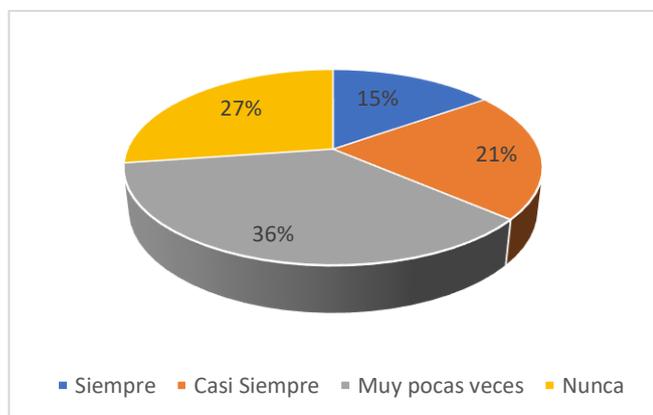
7. Los Directivos o Jefes promueven el cumplimiento en sus colaboradores, a través de los premios y valoraciones.

Tabla 9. Cumplimiento de obligaciones

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
7	Siempre	5	15%
	Casi Siempre	7	21%
	Muy pocas veces	12	36%
	Nunca	9	27%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 7. Cumplimiento de obligaciones

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

Del total de encuestados dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo el 15% dijo que los directivos y jefes si promueven el cumplimiento de obligaciones a través de premios y valoraciones, mientras que el 21% casi siempre.

Esto indica que los trabajadores se inclinan más a un porcentaje bajo pues no se sientes identificados con dicha pregunta, por lo tanto se debería tomar medidas para trabajar en esta área puesto que puede ser una atenuante significativa para el buen funcionamiento de dicha entidad.

8. Los Directivos o Jefes prestan atención y apoyo permanente a sus colaboradores, en situaciones de necesidad y crisis.

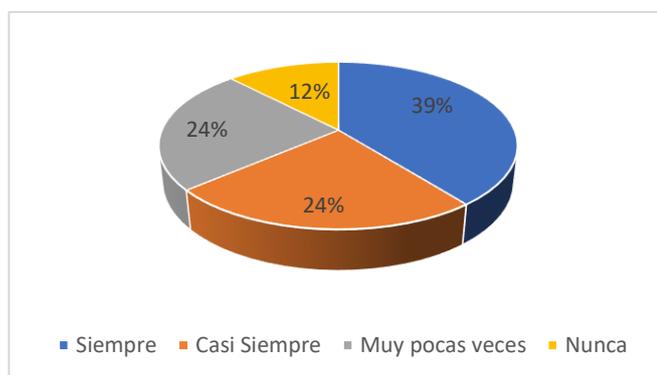
Tabla 10. Apoyo permanente a colaboradores

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
8	Siempre	13	39%
	Casi Siempre	8	24%
	Muy pocas veces	8	24%
	Nunca	4	12%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 8. Apoyo permanente a colaboradores



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

Se observa que de las 33 personas encuestadas dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo el 39% dijo que siempre los jefes prestan atención y apoyo en situaciones de necesidades, mientras que el 24% casi siempre.

Por lo tanto se indica que más de la mitad de los colaboradores si han sentido que sus superiores los apoyan en situaciones de crisis, sin embargo no podemos dejar de lado que existe un grupo significativo que no piensa lo mismo y es por ello que se debe trabajar implementando estrategias que permitan que cada uno de ellos se sienta identificados con sus jefes y fomentar un sentido de confianza.

9. Los Directivos o Jefes promueven actividades recreativas y culturales en beneficio de la esposa(o) e hijos(as) de los colaboradores.

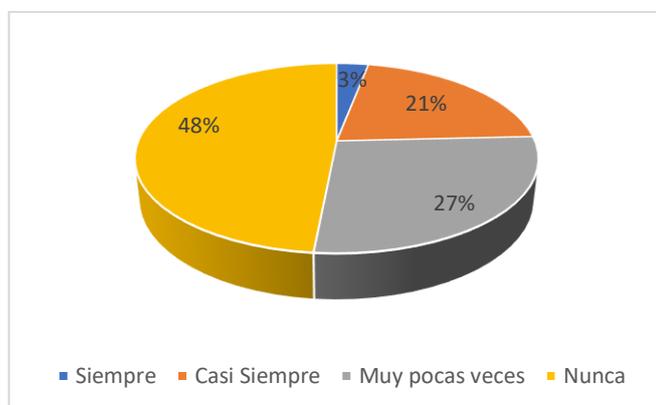
Tabla 11. Actividades recreativas en familia

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
9	Siempre	1	3%
	Casi Siempre	7	21%
	Muy pocas veces	9	27%
	Nunca	16	48%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 9. Actividades recreativas en familia



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De acuerdo a la pregunta los Directivos o Jefes promueven actividades recreativas y culturales en beneficio de familiares directos de los colaboradores el 3% dijo que siempre, el 21% casi siempre.

Esto indica que la mayor parte de colaboradores se inclina a una negativa, por lo tanto hay que tomar en cuenta que se debe trabajar un poco más, pues de ello depende que cada uno de los colaboradores se sienta identificado con su área de trabajo y permita tener un máximo entusiasmo y entrega en cada una de las actividades.

10. Los Directivos o Jefes promueven el cumplimiento, en sus labores, a través de premios o castigos.

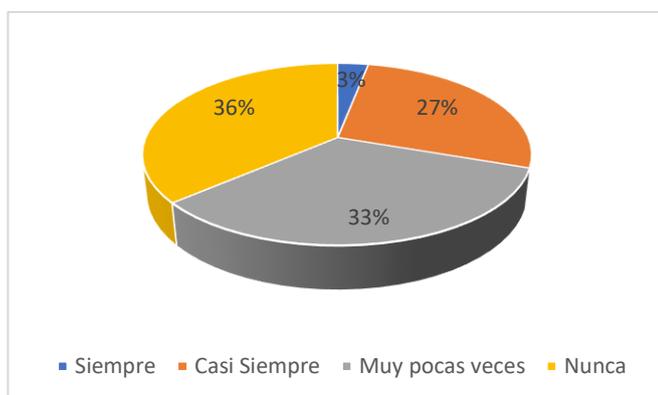
Tabla 12. Promover el cumplimiento con premios o castigos

Pregunta	Opciones	Frecuencia	%
10	Siempre	1	3%
	Casi Siempre	9	27%
	Muy pocas veces	11	33%
	Nunca	12	36%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 10. Promover el cumplimiento con premios o castigos



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

De la encuesta realizada dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo en relación a la pregunta los directivos promueven el cumplimiento en sus labores a través de premios o castigos el 3% dijo que siempre, el 27% casi siempre.

Esto indica que la mayoría de colaboradores no se sienten identificado con esta pregunta y es fundamental que se trabaje en esta área y se plantee estrategias, pues esta negativa puede causar grandes problemas, pues los trabajadores de dicha entidad no sienten motivación por ese lado.

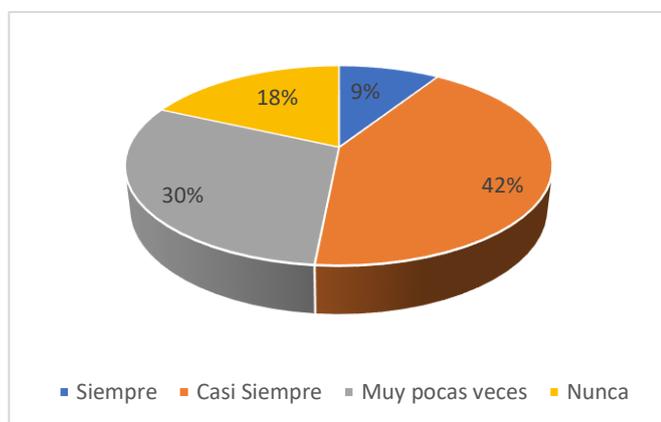
11. Los colaboradores son animados a lograr sus propios intereses.

Tabla 13. Logro de intereses propios

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
11	Siempre	3	9%
	Casi Siempre	14	42%
	Muy pocas veces	10	30%
	Nunca	6	18%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 11. Logro de intereses propios

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

Se observa que de los 33 encuestados dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo en relación a la pregunta los colaboradores son animados a lograr sus propios intereses el 9% dijo que siempre, el 42% casi siempre.

Esto indica que no todos los colaboradores se sienten animados dentro de dicha entidad, por ello se debería tomar en cuenta que podemos hacer en relación a ello con la finalidad de conseguir que cada uno de ellos se sientan bien de manera que la entidad encamine de la mejor manera al servicio de la comunidad.

12. Los Directivos o Jefes definen objetivos, establecen recompensas al esfuerzo y compromiso.

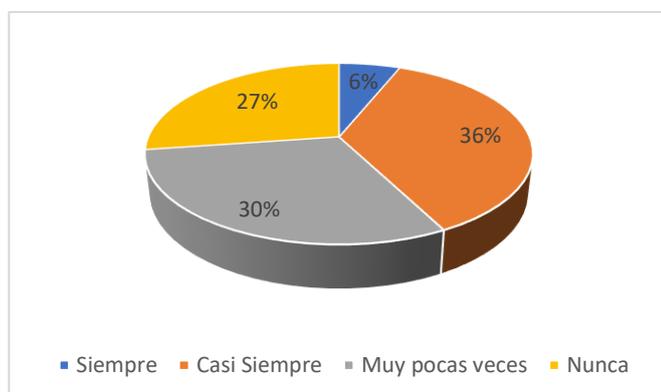
Tabla 14. Definición de objetivos y recompensas al esfuerzo y compromiso

Pregunta			
N°	Opciones	Frecuencia	%
12	Siempre	2	6%
	Casi Siempre	12	36%
	Muy pocas veces	10	30%
	Nunca	9	27%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 12. Definición de objetivos y recompensas al esfuerzo y compromiso



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

Se observa que de las 33 personas encuestadas dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo en relación a la pregunta los directivos o jefes definen objetivos, establecen recompensas al esfuerzo y compromiso el 6% dijo siempre, el 36% casi siempre.

Esto nos indica un balance negativo, por lo tanto se debe implementar una serie de estrategias que permita trabajar en dicha área y permita el mejoramiento de la misma con la única finalidad de conseguir que cada uno de los colaboradores se sienta parte de la empresa y esta permita un mejor funcionamiento de la misma.

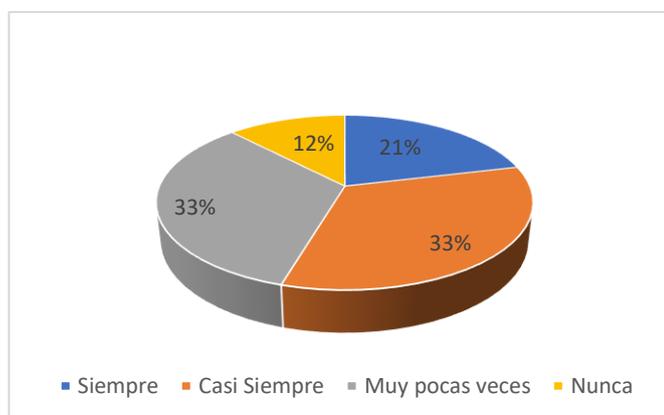
13. Los Directivos o jefes buscan aumentar la eficiencia de las rutinas, procedimientos a través de las reglas disciplinarias.

Tabla 15. Reglas disciplinarias

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
13	Siempre	7	21%
	Casi Siempre	11	33%
	Muy pocas veces	11	33%
	Nunca	4	12%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 13. Reglas disciplinarias

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes buscan aumentar la eficiencia de las rutinas, procedimientos a través de las reglas disciplinarias?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 21% siempre, el 33% casi siempre.

Esto significa que es común que los directivos o jefes busquen aumentar la eficiencia en las rutinas y procedimientos de una organización, y para lograr esto, pueden utilizar reglas disciplinarias como una herramienta para establecer estándares claros y promover el cumplimiento de los procedimientos establecidos.

14. Los Directivos o jefes siempre están dispuestos a negociar, transar o convenir por lograr los objetivos.

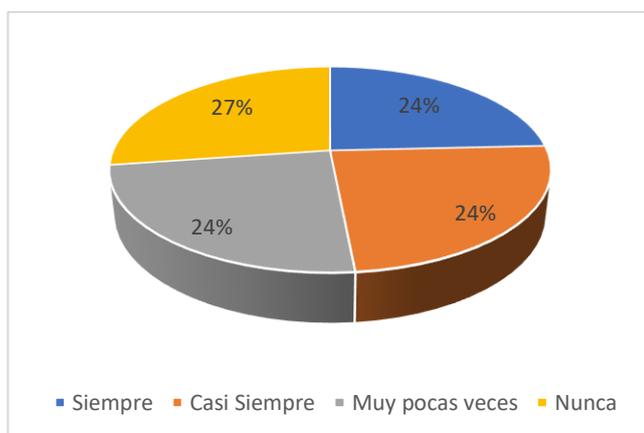
Tabla 16. Negociar, transar o convenir por los objetivos

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
14	Siempre	8	24%
	Casi Siempre	8	24%
	Muy pocas veces	8	24%
	Nunca	9	27%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 14. *Negociar, transar y convenir los objetos*



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes siempre están dispuestos a negociar, transar o convenir por lograr los objetivos?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 24%, el 24% casi siempre.

Esto significa que los directivos o jefes siempre están dispuestos a negociar, transar o convenir por lograr los objetivos, la disposición a negociar puede variar dependiendo de diversos factores, incluyendo la mentalidad del directivo y el contexto específico en el que se encuentre la organización.

15. Los Directivos o jefes enfatizan el cumplimiento de los estándares para lograr la eficiencia y el aumento en la productividad.

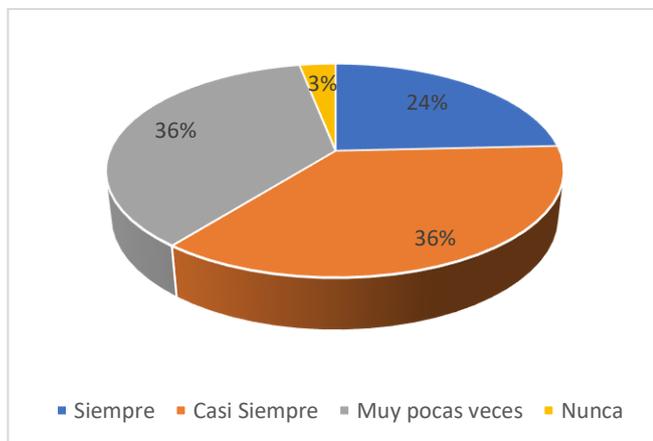
Tabla 17. *Lograr la eficacia y el aumento de productividad*

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
15	Siempre	8	24%
	Casi Siempre	12	36%
	Muy pocas veces	12	36%
	Nunca	1	3%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 15. Lograr la eficacia y el aumento de productividad



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes enfatizan el cumplimiento de los estándares para lograr la eficiencia y el aumento en la productividad?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 24% siempre, el 36% casi siempre.

Los empleados manifiestan que es importante tener en cuenta que el enfoque en los estándares debe ir acompañado de una comunicación clara, capacitación adecuada y apoyo a los empleados para que puedan cumplir con esos estándares. Además, los directivos también deben estar abiertos a recibir retroalimentación de los empleados y estar dispuestos a adaptar y mejorar los estándares en función de las necesidades y los cambios en el entorno empresarial.

16. Los Directivos o jefes muestran poco interés para integrar, a la organización, a la familia del trabajador.

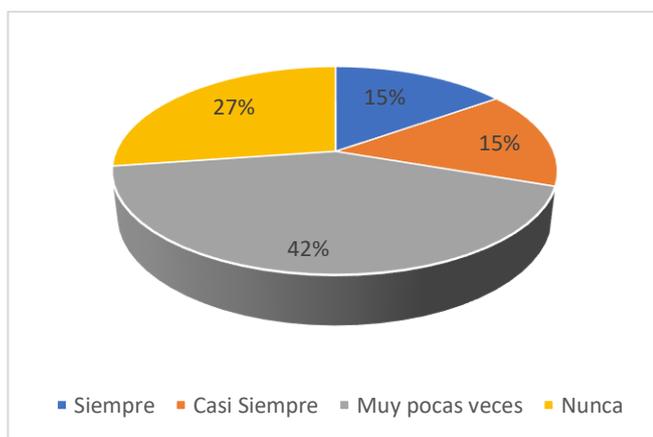
Tabla 18. Jefes demuestran poco interés

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
16	Siempre	5	15%
	Casi Siempre	5	15%
	Muy pocas veces	14	42%
	Nunca	9	27%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 16. Jefes demuestran poco interés



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes muestran poco interés para integrar, a la organización, a la familia del trabajador?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 15% siempre, el 15% casi siempre.

Los colaboradores manifiestan que cuando los directivos muestran poco interés en integrar a la familia del trabajador en la organización, pueden surgir problemas relacionados con el bienestar emocional de los empleados, la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la falta de políticas de apoyo familiar y la retención

de talento. Es importante que los directivos reconozcan la importancia de la familia y tomen medidas para promover su integración en la organización.

17. Los Directivos o jefes priorizan la aplicación de las reglas disciplinarias.

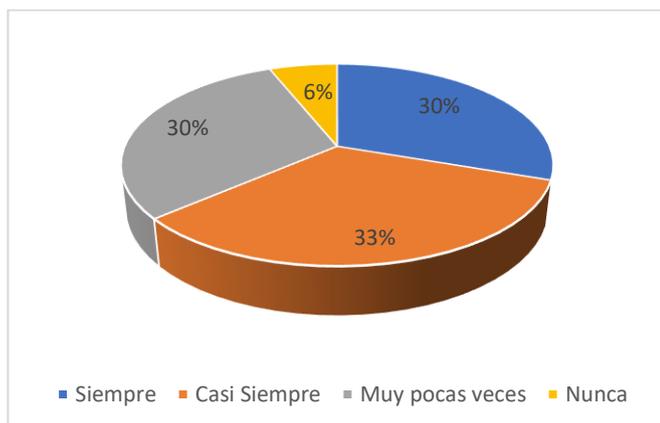
Tabla 19. Reglas disciplinarias

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
17	Siempre	10	30%
	Casi Siempre	11	33%
	Muy pocas veces	10	30%
	Nunca	2	6%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 17. Reglas disciplinarias



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes priorizan la aplicación de las reglas disciplinarias?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 30% siempre, el 33% casi siempre.

Los colaboradores manifiestan que cuando los directivos o jefes priorizan la aplicación de las reglas disciplinarias de manera equilibrada y justa, pueden promover

la igualdad, establecer un ambiente de trabajo seguro, fomentar la responsabilidad, mejorar la eficiencia y la productividad, y fortalecer la cultura organizacional.

18. Los Directivos o jefes son poco abiertos, comunicativos y no muestran interés por sus colaboradores.

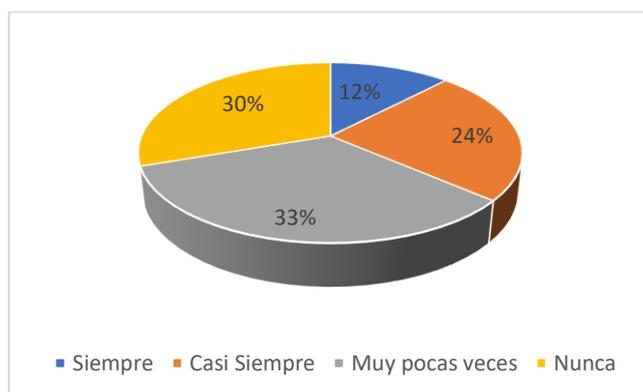
Tabla 20. No muestran interés por sus colaboradores

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
18	Siempre	4	12%
	Casi Siempre	8	24%
	Muy pocas veces	11	33%
	Nunca	10	30%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 18. No muestran interés por colaboradores



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes son poco abiertos, comunicativos y no muestran interés por sus colaboradores?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 12% siempre, el 24% casi siempre.

Los colaboradores manifiestan que cuando los directivos o jefes son poco abiertos, comunicativos y no muestran interés por sus colaboradores, pueden surgir

problemas de confianza, resolución de problemas, motivación, ambiente de trabajo y retención de talento. Es fundamental que los directivos reconozcan la importancia de establecer una comunicación efectiva y demostrar un interés genuino por sus empleados.

19. Los Directivos o jefes no muestran liderazgo ni capacidad de Gestión Motivacional.

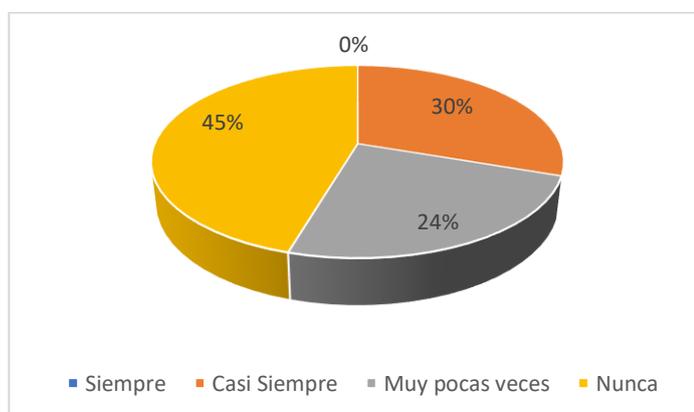
Tabla 21. Capacidad de gestión motivacional

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
19	Siempre	0	0%
	Casi Siempre	10	30%
	Muy pocas veces	8	24%
	Nunca	15	45%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 19. Capacidad de gestión motivacional



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes no muestran liderazgo ni capacidad de Gestión Motivacional?, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración que corresponde al 30% casi siempre, el 24%, muy pocas veces,

Los empleados manifiestan que los directivos o jefes no muestran liderazgo ni capacidad de gestión motivacional, pueden surgir problemas como falta de dirección y visión, baja motivación y compromiso, falta de reconocimiento y desarrollo profesional, dificultades en la resolución de conflictos, alta rotación de personal y pérdida de talento.

20. Los Directivos o jefes consideran que la toma de decisiones corresponde únicamente a la Alta Dirección

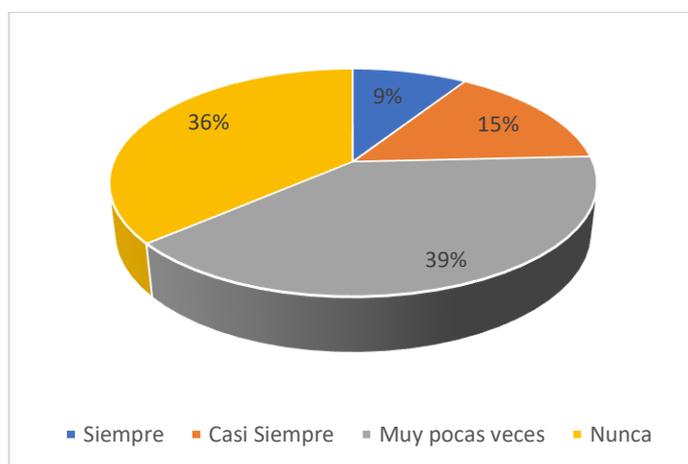
Tabla 22. Toma de decisiones corresponde únicamente a la alta gerencia

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
20	Siempre	3	9%
	Casi Siempre	5	15%
	Muy pocas veces	13	39%
	Nunca	12	36%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 20. Toma de decisiones corresponde únicamente a la alta gerencia



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre ¿Los Directivos o jefes consideran que la toma de decisiones corresponde únicamente a la Alta Dirección?, se puede decir que

el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 21% siempre, el 24% casi siempre.

Los empleados manifiestan que es importante que los directivos reconozcan el valor de la participación y el empoderamiento de los empleados en la toma de decisiones. Esto implica fomentar una cultura de apertura y colaboración, promover la comunicación bidireccional y establecer mecanismos para involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones.

21. Los colaboradores participan activamente en la Toma de Decisiones de la organización.

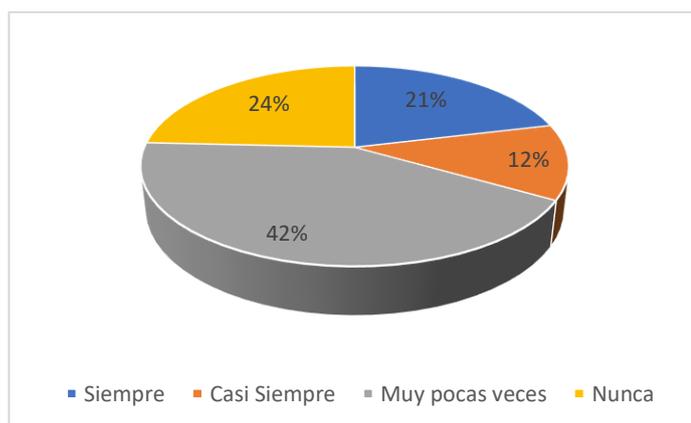
Tabla 23. Participación activa

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
21	Siempre	7	21%
	Casi Siempre	4	12%
	Muy pocas veces	14	42%
	Nunca	8	24%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 21. Participación activa



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre, Los colaboradores participen activamente en la Toma de Decisiones de la organización, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 12%, el 27% casi siempre.

Lo que nos lleva a un resultado que indica que los colaboradores no participan regularmente en la toma de decisiones en la organización. Lo cual conlleva que se debería fomentar la apertura hacia los colaboradores para que participen activamente en la toma de decisiones y ayudar a una mejor comprensión y cumplir con las metas y objetivos del mismo.

22. La toma de decisiones en la institución es pensadas y, racionalmente planificadas.

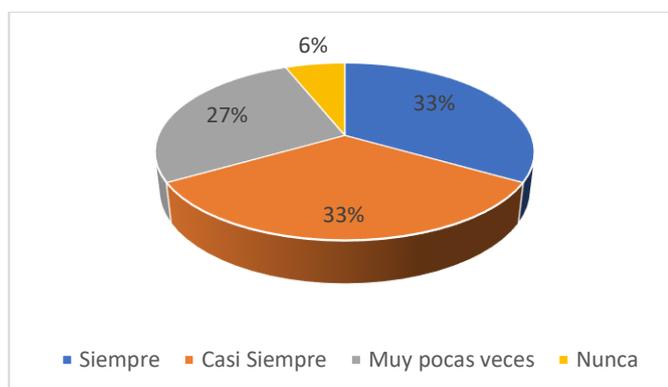
Tabla 24. Decisiones pensadas y racionalmente planificadas

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
22	Siempre	11	33%
	Casi Siempre	11	33%
	Muy pocas veces	9	27%
	Nunca	2	6%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 22. Decisiones pensadas y racionalmente planificadas



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre, La toma de decisiones en la institución son pensadas y, racionalmente planificadas, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 33%, el 33% casi siempre.

Los colaboradores manifiestan que la toma de decisiones son pensadas y racionalmente planificadas. Esto nos lleva a que los colaboradores están satisfechos con lo antes mencionado mientras que el restante del personal dice lo contrario por lo cual se deben tomar medidas para mejorar dicho aspecto.

23. La toma de decisiones en la institución es oportunas, convenientes y proactivas.

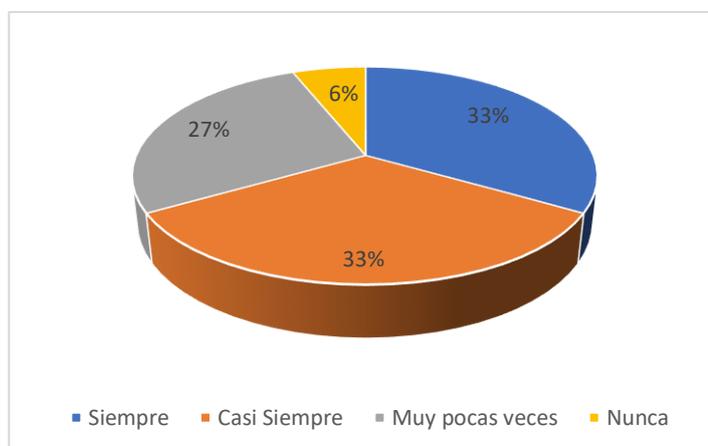
Tabla 25. *Decisiones oportunas, convenientes y proactivas*

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
23	Siempre	11	33%
	Casi Siempre	11	33%
	Muy pocas veces	9	27%
	Nunca	2	6%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 23. Decisiones oportunas, convenientes y proactivas.



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre, La toma de decisiones en la institución es oportunas, convenientes y proactivas, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 33%, el 33% casi siempre.

En la institución las decisiones son poco oportunas, convenientes y proactivas. Por lo cual se debe llevar un estudio dentro de los departamentos y planificar de mejor manera las actividades que realiza cada uno de los colaboradores.

24. La toma de decisiones se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral.

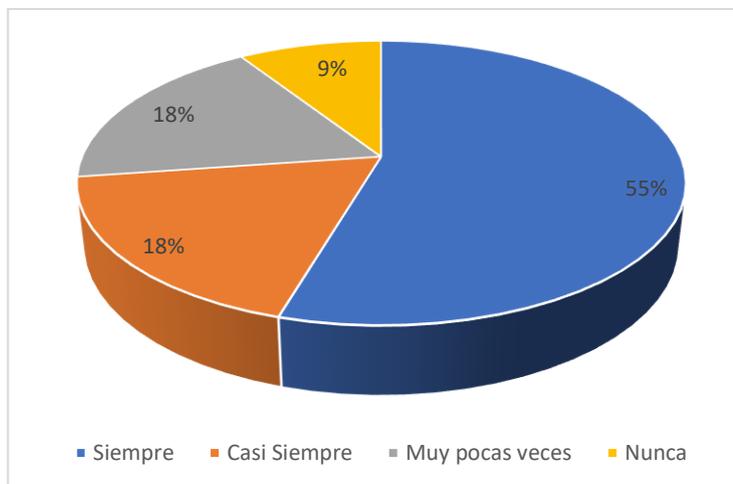
Tabla 26. Se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral

Pregunta N°	Opciones	Frecuencia	%
24	Siempre	18	55%
	Casi Siempre	6	18%
	Muy pocas veces	6	18%
	Nunca	3	9%
TOTAL		33	100%

Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 24. *Se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral*



Nota: Datos obtenidos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Fuente: Elaboración Propia.

Análisis e interpretación

En cuanto a la pregunta que habla sobre La toma de decisiones se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral, se puede decir que el personal del GAD Municipal del Cantón Salcedo da una valoración de siempre que corresponde al 55% siempre, el 18% casi siempre.

Se evidencia una respuesta satisfactoria sobre la pregunta planteada. Cabe recalcar que, si cometes errores éticos en tus decisiones, reflexiona sobre ellos y aprende de la experiencia. Utilizar esos errores como oportunidades para crecer y mejorar las habilidades en la toma de decisiones.

6.2 Discusión de resultados

En la encuesta realizada se evidencia que en el liderazgo transformacional, existe una respuesta positiva, puesto que los colaboradores indican que sienten que sus jefes los dirigen hacia el logro de objetivos y metas planteadas. También se debe tomar en cuenta que un número minoritario de personas, considera que no todo ha sido de

manera positiva pues existen quienes indican que no sienten ese apoyo por parte de sus directivos lo cual podría ser una atenuante para el logro de la estabilidad empresarial.

Según Lussier y Achua, (2011) indica que “El liderazgo transformacional es una muestra de respeto por cada uno de sus colaboradores, de tal manera que exista un empuje hacia el pensamiento de crecimiento y el compromiso hacia el logro de metas”

Por lo tanto se ha evidenciado que dentro del liderazgo transaccional se ha hallado una respuesta positiva que indica que los colaborados se sienten integrados en la organización, sin embargo no todo lo que se ha evidenciado ha sido de manera favorable pues varios de los colaboradores indican lo contrario, es decir que sienten que dentro de dicha entidad no existe la motivación necesaria, y esta podría desencadenar en un contratiempo que sea perjudicial para la entidad.

Según Ivancevich et al., (1996) indica lo siguiente “El liderazgo transaccional está determinado por una dependencia económica, pues el líder utiliza los premios y castigos para hacer que se cumpla responsablemente con las funciones asignadas”

Se debe tomar en cuenta que la toma de decisiones es otra atenuante puesto que los colaboradores no estiman que sean tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones, en consecuencia a ello se ha evidenciado resultados negativos en la información presentada, sin embargo se debe tomar en cuenta que no todo ha sido negatividad dentro de la información recolectada es por ello que también hacemos mención a la parte positiva, pues en gran proporcionalidad los colaboradores manifiestan su entusiasmo hacia sus directivos e indican que las actividades son

llevadas de la mejor manera, permitiendo así que cada uno de ellos desempeñen sus funciones de manera eficiente.

Según McClure (1978) define la toma de decisiones como “La conservación de la información en acción, de manera que los recursos de información adquieren un papel imprescindible en el proceso”

7. IMPACTOS DEL PROYECTO

7.1 Impacto Técnico

El GAD Municipal del Cantón Salcedo se encuentra en un desarrollo ascendente dentro del ámbito técnico, pues esto se debe a que dicha entidad tiende a desarrollar procesos de manera efectiva, con ello hacemos referencia al uso de nuevas tecnologías que permitan mantener un entorno de satisfacción hacia los usuarios de esta plataforma Gubernamental, también cabe mencionar que cuenta con personal calificado para el manejo de dichos procesos.

7.2 Impacto Social

Este aspecto se basa en garantizar la inclusión y las necesidades básicas de todas las personas para alcanzar el buen vivir en toda la población. Adicional a ello debemos tomar en cuenta que cada uno de los ciudadanos requiere un servicio de calidad con personal que esté dispuesto a satisfacer las necesidades de la comunidad, en cada una de las actividades que se llevan a cabo dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo.

7.3 Impacto Económico

Hablamos de impacto económico puesto que dentro de nuestra propuesta estratégica se programan actividades que permiten la, capacitación del personal,

desarrollar habilidades técnicas mediante Mentoring estas en función a los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Salcedo, recreación de los empleados con la integración de los familiares; por ende se necesita un presupuesto económico para dicha entidad, lo que genera gastos para la misma, sin embargo se debe tomar en cuenta que esto se ha propuesto con la finalidad de conseguir que los trabajadores se sientan identificados en el establecimiento, y que a corto, mediano o largo plazo se pueda ver reflejado en la mejora de la gestión de la institución.

7.4 Impacto Ambiental

Se ha observado que por parte del GAD Municipal del Cantón Salcedo existe un manejo ambiental responsable, puesto que dentro de la planificación estratégica se ha propuesto la disminución del consumo de papel, de tal manera que se fomente el reciclaje con la elaboración de manualidades por parte de los colaboradores y familiares, de esta manera se lograra reciclar al máximo evitando generar basura al máximo y por ende la contaminación.

8. PROPUESTA ESTRATÉGICA

8.1. GAD Municipal del Cantón Salcedo

Historia

Caiza y Fernández (2013) indican que en la tercera administración del señor Ricardo Garcés, el 19 de junio de 1943 ordena la excavación y construcción de los cimientos del Palacio Municipal.

El ayuntamiento fue inaugurado el 16 de marzo de 1953 con la bendición especial del cardenal Carlos María de la torre durante la presidencia del señor León Garcés hijo de Ricardo Garcés.

El señor Pablo Erazo en su administración durante los años 1970 a 1976 fue el primero en remodelar el salón de Honor del Municipio.

Caiza y Fernández (2013) indican que el Gobierno Municipal del Cantón Salcedo se encarga de buscar siempre el bienestar de la comunidad para el buen vivir y buscar la infraestructura básica, la misma está constituida en lo que es agua potable, vialidad, gestión ambiental, obras públicas, planificación y las necesidades básicas para que el ser humano tenga un buen vivir, así como también buscan el desarrollo armónico de su cantón.

Misión

El GAD Municipal es responsable de impulsar el buen vivir, a través del desarrollo territorial, económico, sociocultural y ambiental del Cantón, a fin de que Salcedo sea un espacio de equidad y participación, en armonía con su cultura y con su naturaleza.

Visión

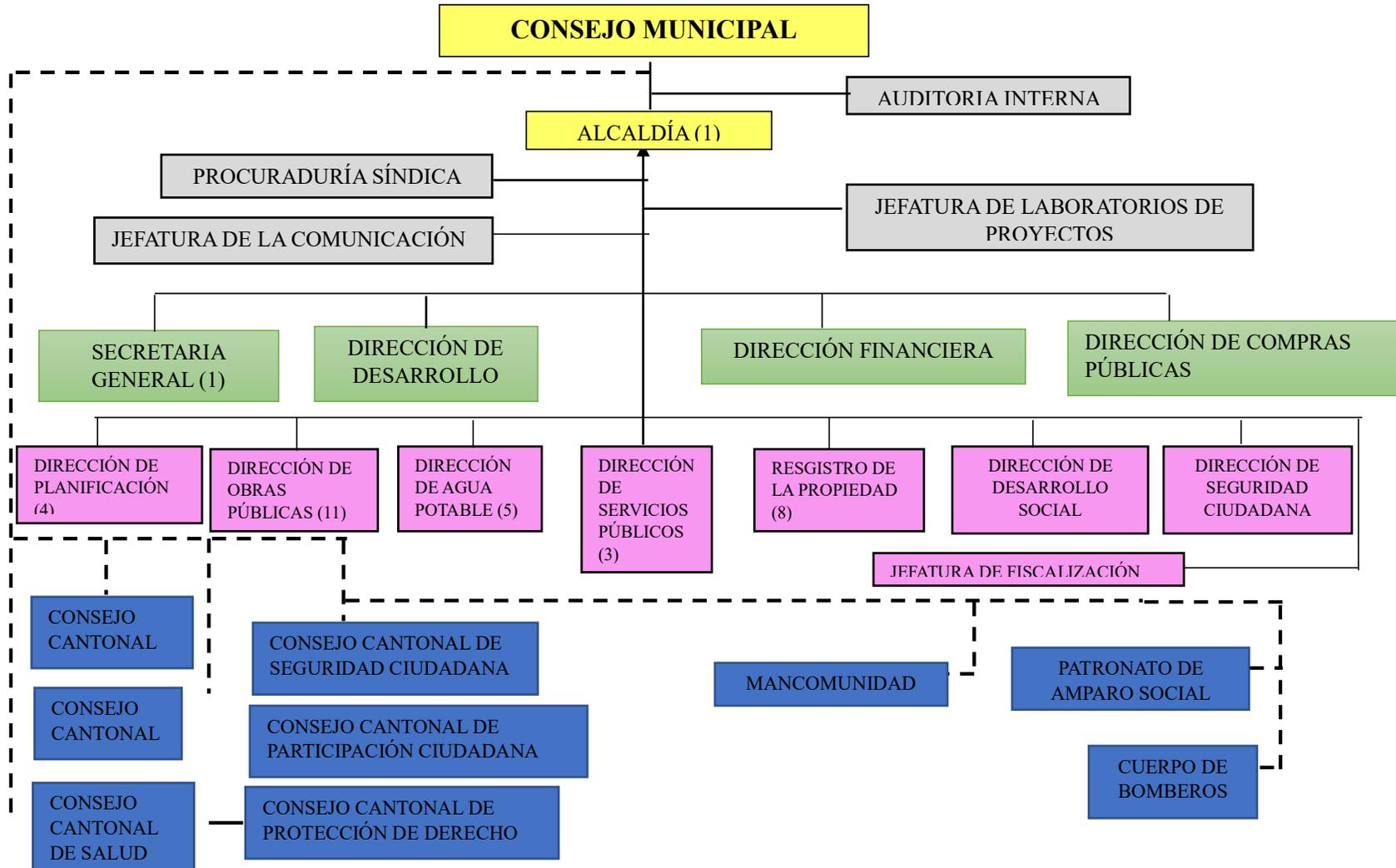
El GAD Municipal de Salcedo fortalece su sistema de gestión organizacional, a fin de que este artífice del desarrollo cantonal, de la participación ciudadana y del uso sostenible y sustentable de sus recursos.

Estado actual

En la actualidad el GAD Municipal del Cantón Salcedo cuenta con alrededor de 33 colaboradores departamentales, la misma entidad se encuentra dividida en jefaturas como agua potable, vialidad, gestión ambiental, obras públicas y planificación, de esta manera dicha entidad realizan un arduo trabajo que permita brindar servicios de calidad hacia la ciudadanía Salcedense permitiendo de esta manera la entidad ser un eje para el cantón, sus alrededores y por ende su colectividad.

De acuerdo con la información obtenida en el periodo de investigación, podemos decir que existe una serie de falencias en el liderazgo y toma de decisiones dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo, de tal manera que han afectado a las actividades diarias dentro de la misma. El liderazgo y la toma de decisiones internamente de la entidad son de suma importancia, pues de ello dependerá el buen funcionamiento de la misma, así como también permitirá brindar un servicio de calidad hacia la ciudadanía.

Figura 25. Organigrama estructural



Las estrategias que se va a establecer a continuación será clave para cada uno de los colaboradores de la entidad, pues de esta manera contribuimos al buen funcionamiento de la misma, así como a la satisfacción de cada uno de quienes son parte de la entidad gubernamental.

A continuación, detallamos los objetivos de la propuesta que se ha establecido dirigido a los jefes y colaboradores de la entidad. Formular estrategias en base a la información levantada, de manera que permita establecer un buen liderazgo y toma de decisiones.

- Sugerir actividades puntuales que permitan el mejoramiento de las actividades de cada uno de los colaboradores de manera que se cree un buen ambiente laboral.
- Presentar el plan estratégico proporcionando mejoras dentro de la entidad, de manera que permita el buen funcionamiento del GAD Municipal del Cantón Salcedo.

Tabla 27. Estrategia 1

Dimensiones	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Indicadores
Liderazgo transformacional (P.1,7,9)	Establecer alianzas con instituciones culturales, recreativas que ofrezcan descuentos especiales o tarifas preferenciales para los colaboradores de la organización.	Proporcionar momentos de esparcimiento y diversión para la familia y el colaborador de la entidad ofreciendo la oportunidad de desconectarse del trabajo y disfrutar de las experiencias positivas.	Firmar convenios con las diferentes instituciones del sector. Reservar espacios de los lugares con los que se llevó a cabo el convenio. Promover información detallada de los lugares y actividades que pueden realizar.	Dirección de desarrollo organizacional.	Recursos humanos Recursos económicos	Identificar valores y metas a cumplir: La base de una alianza sólida radica en la compatibilidad de metas y valores, lo que puede ser un motivador poderoso para ambas partes sin necesidad de intercambio de dinero.
	Identificar interés y preferencias recreativas y culturales a los familiares y colaboradores de GAD municipal	Fortalecer la integración familiar y el bienestar de los colaboradores, creando un sentimiento de pertenencia y satisfacción en el lugar de trabajo.	Aplicar la encuesta a los familiares y colaboradores un programa de Realizar el calendario de actividades Reconocer la participación mediante la entrega de certificados.	Dirección de desarrollo organizacional.	Recursos humanos Recursos económicos	

Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 28. Estrategia 2

Dimensiones	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Indicadores
Liderazgo transaccional (P. 10, 12,16)	Establecer reuniones regulares para compartir objetivos, dar retroalimentación y reconocer los logros individuales o de equipo.	Fomentar la creatividad y la innovación, creando un ambiente de trabajo positivo compartiendo ideas, perspectivas y soluciones, lo cual beneficie a la entidad.	Celebrar los logros destacados en reuniones de equipo resaltando los esfuerzos. Recompensas personalizadas como otorgarles días libres adicionales.	Jefes departamentales Jefe de gestión de talento humano	Recursos humanos Recursos económicos	Reconocimiento público: Destacar los logros de las personas en reuniones, en la intranet de la organización, en boletines internos o en las redes sociales de la misma. El reconocimiento público puede ser muy gratificante y aumentar la moral.
	Establecer reglas y normas para aplicar en consecuencia al comportamiento inadecuado, horarios de trabajo y políticas internas de la organización.	Promover un ambiente de trabajo respetuoso y profesional garantizando el cumplimiento de las normas establecidas	Establecer un plan de acción correctiva que establezca las políticas internas incluyendo metas y plazos. Detallar de manera precisa los problemas o comportamientos inapropiados de los colaboradores de la organización y llevar a cabo una reunión privada.	Jefes departamentales	Recursos humanos Recursos materiales	

Fuente: Elaborado por los autores.

Tabla 29. Estrategia 3

Dimensiones	Estrategia	Objetivo	Actividades	Responsable	Recursos	Indicadores
Toma de decisiones (P. 20, 21)	Sugerir la participación e integración de los niveles estratégicos, tácticos y operativos.	Mejorar la participación en cuanto a la toma de decisiones dentro del GAD Municipal del Cantón Salcedo en el nivel estratégico, táctico y operativo.	Socializar los objetivos y dar a conocer los temas a tratar. Establecer una comunicación efectiva en los niveles estratégicos, tácticos y operativos.	Jefes departamentales	Recursos humanos Recursos financieros	Indicación de fortalezas y debilidades: comenzar por comprender las fortalezas y áreas de mejora de cada colaborador, esto permite al líder el acompañamiento de manera efectiva.
	Potencializar las habilidades de los colaboradores con el acompañamiento de los líderes de la entidad	Fortalecer las habilidades en el equipo de trabajo con el fin de tener mayor productividad en los diferentes niveles de la institución.	Desarrollar habilidades técnicas mediante el Mentoring. Elegir miembros que tengan conocimientos y experiencias en áreas relevantes y que permita potenciar habilidades de los colaboradores.	Alcalde Jefes departamentales	Recursos humanos Recursos materiales	

Fuente: Elaborado por los autores.

10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

10.1 Conclusiones

En el siguiente proyecto de investigación se ha evidenciado que existen varios factores de suma importancia, la misma permite abordar de manera efectiva los objetivos propuestos, de modo que se ha obtenido información relevante para el desarrollo de estrategias que permitan dar solución a los problemas detectados.

- El desarrollo del presente trabajo de investigación faculto establecer la base de conocimientos, que serán necesarias para el desarrollo del marco teórico, de esta manera permitió tener un liderazgo y toma de decisiones efectivo, ya que proporciono los elementos necesarios para establecer el desempeño de los colaboradores y poder deducir lo importante que resulta el liderazgo dentro de las entidades a la hora de cumplir con las actividades cotidianas en la organización.
- Es de suma importancia tomar en cuenta que se ha llevado a cabo un diagnostico bajo la modalidad de encuesta, la misma que permitió la persuasión del estado de la entidad gubernamental, de manera que se evidencia un impacto positivo mostrando que los colaboradores se sienten conformes en la entidad, sin embargo no podemos dejar de lado la negatividad que muestran algunos de ellos, es por eso que se determina tomar acciones en respecto a la condición evidenciada, pues estas falencias podrían desatar en un atenuante que impida el buen desarrollo de cada una de las acciones a llevarse a cabo.
- Finalmente el estudio realizado evidencio que existen ciertos puntos débiles dentro de la organización, las cuales se localizan en el liderazgo

transformacional debido a que el mismo indica los comportamientos y actitudes de los colaboradores, el liderazgo transaccional ejemplifica el uso de incentivos o castigos para el logro de objetivos a corto plazo y mejorar los niveles de productividad, mientras que la toma de decisiones busca reunir la información de manera que consienta evaluar las alternativas y permita el planteamiento de estrategias que ayuden al mejoramiento de estas y acceda a una fuerza productiva dentro de la entidad.

10.2 Recomendaciones

- Se recomienda tener en cuentas el impacto que ha generado la recolección de datos, pues de ello dependerá tener un buen liderazgo dentro de la organización. Adicional a ello debemos tener en cuenta las variables de nuestro proyecto, permitirán el buen desarrollo del marco teórico desencadenando en el buen desempeño laboral.
- Diagnosticar de manera periódica el estado motivacional de los colaboradores, de tal manera que permita tomar decisiones progresivas para la entidad, la misma con la finalidad de mantener un estado conductual que permita realizar las funciones de manera correcta, puesto que se debe tener en cuenta q el levantamiento de datos ha arrojado respuestas negativas y de ello se implementa una serie de estrategias que permita el mejoramiento de dicha entidad. .
- Llevar a cabo las estrategias planteadas de manera que los colaboradores se sientan motivados a la hora de realizar sus actividades diarias, pues de eta

manera para poder obtener un mejor rendimiento y por ende mejores resultados a la hora de prestar servicios a los ciudadanos.

11. BIBLIOGRAFÍA

Amaya (2011). Toma de decisiones gerenciales – métodos cuantitativos para la administración. Ecoediciones. Segunda edición. Bogotá, 2010.

<https://books.google.com.pe/books?id=1ZvFAQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Araujo, V. (2018). Liderazgo y su relación con la toma de decisiones del área de educación física y el deporte escolar de la dirección regional de educación de Cajamarca.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30235/Araujo_SVH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal, C. (2016) Metodología de la investigación. México Editorial: Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.

https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Bonifaz, C. (2012). Liderazgo empresarial.

http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/757/1/Liderazgo_empresarial.pdf

Carrasco, C. Presentación administración.

<https://fca.uaq.mx/docs/ConvocatoriasLicenciatura/2022-2/Guias/Presentacion4-Administracion.pdf>

Córdova, R. Proceso administrativo. (2012).

https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Proceso_administrativo/Proceso_administrativo-Parte1.pdf

Córdova, R. Proceso administrativo. (2012).

https://www.aliat.click/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Proceso_administrativo/Proceso_administrativo-Parte2.pdf

Coulter, M. (2014). Administración. México. Editorial Pearson.

Cutipa, M. (2016). Los Estados Financieros y su Influencia en la Toma de

Decisiones de la Empresa Regional de Servicio Público de Electricidad - Electro Puno S.A.A. Períodos 2014 – 2015, Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”- Juliaca

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UANT_0d15ddd0c984abb33284b434963da8ad/Details

Ivancevich, J.; Lorenzi, P.; Skinner, S. (1996). Gestión Calidad y Competitividad.

https://kupdf.net/download/ivancevich-j-lorenzi-p-skinner-s-1996-gestion-calidad-y-competitividad_597143a8dc0d60d259a88e80_pdf

Gallardo, J. (2012). Administración estratégica. De la visión a la ejecución.

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24918w/Recursos/Administracion_estragica_Alfaomega_Con.pdf

Griffin y Van Fleet, D. (2016). Habilidades Directivas: Evaluación y Desarrollo.

Edit. Cenegage Learning Editores, S.A. de C.Y. Edic. 1º. Colombia.

<https://es.scribd.com/document/482313117/GRIFFIN-VAN-FLEET-Habilidades-directivas-Evaluacion-y-dllo-2016-pdf#>

Gómez, C. (2009). Liderazgo: concepto, teorías y hallazgos relevantes.

<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

Guzmán, V. (2012). Comunicación organizacional.

https://www.academia.edu/29103357/Comunicaci%C3%B3n_organizacional

Hernández, J. (2017). Desarrollo organizacional. Teoría, prácticas y casos

Administración. México. Editorial Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

<https://www.ceut.edu.mx/Biblioteca/books/Administraci%C3%B3n/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

Huamán, M. (2021). Material sobre dirección.

https://moodle.uneg.edu.ve/pluginfile.php/156056/mod_resource/content/1/Material%20sobre%20Direcci%C3%B3n.pdf

Hutchinson, S. (2014). Liderazgo.

<https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>

Instituto tecnológico superior aeronáutico. (2019). Estructura Organizacional.

<https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. Administracion: Una perspectiva global y empresarial.

https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

López, L.; Parra, M. y Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas.

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>

Luna, A. (2015). Proceso

administrativo. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=7c9UCwAAQB-AJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definicion+de+proceso+administrativo&ots=-LII3t8vPf&sig=k6v70mN74y6Yhgg1E8rCH5zLmHc#v=onepage&q&f=true>

Lussier, R. y Achu, C. (2011). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de

habilidades. <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

McClure, C. (1978). El empleado rico en información para la toma de decisiones.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0306457378900031>

Quelal, T. y Bolívar, K. (2022). Liderazgo y desempeño laboral del personal

comercial ejecutivo de ventas de Megadatos Netlife en Quito, periodo 2020.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf>

Quispe, D. (2021). Liderazgo en la toma de decisiones en la empresa “Grupo

Villalobos S.A.C. Puente Piedra 2019”.

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6480/TESIS_PREGRADO_QUISPE_FCA_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reyes, A. Administración moderna.

<https://educativoin surgentes.files.wordpress.com/2018/01/administracion-moderna-reyes-ponce.pdf>

Rivera, A., Moraga, C. y Ureña, R. Proceso Administrativo: seminario de graduación para obtener el título de licenciados en administración de empresas.

<https://repositorio.unan.edu.ni/12854/1/23075.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salas, L. (2017). Proceso administrativo.

http://ipsp.edomex.gob.mx/pgar/rer/3_diplomados/d2_dga/proceso-admvo-control.pdf

Temas de ciencia y tecnología. (2009). La importancia de liderazgo en las organizaciones. https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO03-36.pdf

Toasa, J. (2021). Habilidades gerenciales en empresas de reparación, mantenimiento y comercialización de repuestos para vehículos, en la ciudad de Ambato.

<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3157/1/77319.pdf>

Universidad nacional autónoma de México. La organización.

<http://fcasua.contad.unam.mx/2006/1230/docs/unidad4.pdf>

Vázquez, S.; Bernal, J. y Liesa, M. (2015). La conceptualización de liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa.

<https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

Whetten, D. y Cameron, k. (2011). Desarrollo de habilidades directivas.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

Yarse, J. (2022). Que es el liderazgo. Desarrollo humano y organizacional.

http://www.oocities.org/es/monsalvelaura/fase1/varios/que_es_el_liderazgo.pdf

12. ANEXOS

ANEXO A

Instrumento de recolección de datos, cuestionario.

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO

Proyecto: Liderazgo en la toma de decisiones del GAD Municipal del Cantón Salcedo.

Objetivo: Conocer el liderazgo en la toma de decisiones de los jefes departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salcedo.

Indicaciones generales:

- La presente encuesta será de absoluta confidencialidad de su colaboración dependerá el éxito de la investigación
- Por favor sírvase responder de forma honesta y real las siguientes interrogantes.
- Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una "X" la respuesta que crea pertinente.

NOTA: Para contestar las siguientes preguntas, tome en cuenta la siguiente escala de medición:

4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Muy pocas veces	Nunca

N°	ITEMS	4	3	2	1
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				
1	Los Directivos o Jefes motivan y empoderan a sus colaboradores.				
2	Los Directivos o Jefes promueven y desarrollan el talento de sus colaboradores.				
3	Los trabajadores logran objetivos a través de altos ideales y valores				
4	Los Directivos o Jefes premian las ideas creativas e innovadoras para resolver problemas.				
5	Los colaboradores sienten confianza, admiración, lealtad hacia sus jefes.				
6	Los Directivos o Jefes se preocupan por las necesidades de sus colaboradores.				
7	Los Directivos o Jefes promueven el cumplimiento en sus colaboradores, a través de los premios y valoraciones.				
8	Los Directivos o Jefes prestan atención y apoyo permanente a sus colaboradores, en situaciones de necesidad y crisis.				
9	Los Directivos o Jefes promueven actividades recreativas y culturales en beneficio de la esposa(o) e hijos(as) de los colaboradores.				
	LIDERAZGO TRANSACCIONAL				
10	Los Directivos o Jefes promueven el cumplimiento, en sus labores, a través de premios o castigos.				
11	Los colaboradores son animados a lograr sus propios intereses.				
12	Los Directivos o Jefes definen objetivos, establecen recompensas al esfuerzo y compromiso.				
13	Los Directivos o Jefes buscan aumentar la eficiencia de las rutinas, procedimientos a través de las reglas disciplinarias.				
14	Los Directivos o Jefes siempre están dispuestos a negociar, transar o convenir por lograr los objetivos.				
15	Los Directivos o Jefes enfatizan el cumplimiento de los estándares para lograr la eficiencia y el aumento en la productividad.				

16	Los Directivos o Jefes muestran poco interés para integrar, a la organización, a la familia del trabajador.				
17	Los Directivos o Jefes priorizan la aplicación de las reglas disciplinarias.				
18	Los Directivos o Jefes son poco abiertos, comunicativos y no muestran interés por sus colaboradores.				
19	Los Directivos o Jefes no muestran liderazgo ni capacidad de Gestión Motivacional.				
	TOMA DE DECISIONES				
20	Los Directivos o Jefes consideran que la toma de decisiones corresponde únicamente a la Alta Dirección.				
21	Los colaboradores participen activamente en la Toma de Decisiones de la organización.				
22	La toma de decisiones en la institución es pensadas y, racionalmente planificadas.				
23	La toma de decisiones en la institución son oportunas, convenientes y proactivas.				
24	La toma de decisiones se ciñe a los criterios y cánones de la ética y la moral.				

Nota: Datos obtenidos de tesis de pregrado liderazgo y toma de decisiones en la empresa “Grupo Villalobos S.A.C. Puente Piedra 2019”.

Fuente: Elaboración del investigador.

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO B**DATOS PERSONALES**

Apellidos: Trávez Moreno
 Nombres: Wilson Fabián
 Email institucional: wilson.travez@utc.edu.ve

**ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS**

NIVEL	TITULO OBTENIDO	FECHA DE REGISTRO	CÓDIGO DEL REGISTRO
	Ingeniería en Administración de Empresas	26-sep-2009	1005-02-265962
	Licenciatura en Administración de Empresas	23-sep-2009	1005-02-256653
	Técnico Superior en Procesamiento Electrónico de Datos: Analista	28-mar-2003	2147-03-25393
	Técnico Superior en Procesamiento Electrónico de Datos: Programador	28-mar-2003	2147-03-25137

HISTORIAL PROFESIONAL

Unidad administrativa o académica en la que labora:
 Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera a la que pertenece:
 Gestión de la Información Gerencial

Área del conocimiento en la cual se desempeña:
 Ciencias Administrativas

Fecha de ingreso a la UTC: 16 de septiembre del 2003

DATOS PERSONALES**NOMBRES Y APELLIDOS:** Danny Santiago Fonseca Chiliquinga**FECHA DE NACIMIENTO:** 23/07/1999**CEDULA DE CIUDADANÍA:** 1850094358**ESTADO CIVIL:** Soltero**NÚMEROS TELÉFONICOS:** 0998599613**E-MAIL:** danny.fonseca4358@utc.edu.ec**DIRECCIÓN DOMICILIARIA:** Salcedo-PanZaleo-Patain**EN CASO DE EMERGENCIA CONTACTARSE CON:** 0958885505**ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS**

NIVEL	TÍTULO OBTENIDO	FECHA DE GRADUACIÓN
PRIMARIA	EDUCACIÓN BÁSICA – Escuela Fiscal Mixta “Rosa Zarate”.	2012
SECUNDARIA	CIENCIAS - Unidad Educativa Salcedo	2017
SUPERIOR	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL – Universidad Técnica de Cotopaxi.	EN PROCESO

EXPERIENCIA LABORAL

Prácticas pre-profesionales en la “Unidad Educativa Mariscal Antonio José de Sucre” en el área de SECRETARIADO por un periodo de 4 meses.

DATOS PERSONALES**NOMBRES Y APELLIDOS:** Geoconda Elizabeth Pila Quinatoa**FECHA DE NACIMIENTO:** 07/05/1995**CEDULA DE CIUDADANÍA:** 0503502189**ESTADO CIVIL:** Soltero**NÚMEROS TELÉFONICOS:** 0979228707**E-MAIL:** geoconda.pila2189@utc.edu.ec**DIRECCIÓN DOMICIALIARIA:** Latacunga-Tanicuchi- Santa Ana**EN CASO DE EMERGENCIA CONTACTARSE CON:** 0978805454**ESTUDIOS REALIZADOS Y TÍTULOS OBTENIDOS**

NIVEL	TÍTULO OBTENIDO	FECHA DE GRADUACIÓN
PRIMARIA	EDUCACIÓN BÁSICA – Escuela Fiscal Mixta “Juan Manuel Lasso”	2007
SECUNDARIA	CIENCIAS – Colegio Militar # 13 “Patria”	2013
SUPERIOR	INSTITUTO- Tecnológico superior “Libertad”	Técnico superior en enfermería
SUPERIOR	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN GERENCIAL – Universidad Técnica de Cotopaxi.	EN PROCESO

EXPERIENCIA LABORAL

Prácticas pre-profesionales en la “Universidad técnica de Cotopaxi” en el área de SECRETARIADO por un periodo de 4 meses.