



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS

CARRERA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD
CANTONAL DE SALCEDO”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciada en Gestión de Talento Humano

Autora:

Gabriela Fernanda Chicaiza Caillatasig

Tutor:

Ing. Juan Pablo Safla, Mg

LATACUNGA - ECUADOR

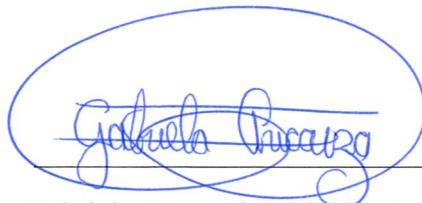
FEBRERO 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda con cédula de ciudadanía No. 050432787-5 declaro ser autora del presente proyecto de investigación: **“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”**, siendo el Ing. Juan Pablo Safla, Mg. 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, es de mi exclusiva responsabilidad.”

Latacunga, febrero 27 del 2024



Gabriela Fernanda Chicaiza Caillatasig

C.C: 050432787-5

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda**, identificado con cédula de ciudadanía No. 0504327875 de estado civil soltera, a quien en lo sucesivo se denominará **LA CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de GESTIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado “**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO**” la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019 – Marzo 2020

Finalización de la carrera: Octubre 2023 – Febrero 2024

Aprobación en Consejo Directivo: 16 de noviembre del 2023

Tutor: Ing. Juan Pablo Safla, Mg

Tema: “**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO**”

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

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

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

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

- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

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

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

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

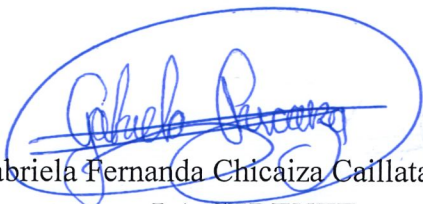
CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **LA CEDENTE** en forma escrita.

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

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

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

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 27 días del mes de febrero del 2024.

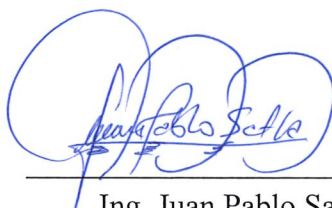

Gabriela Fernanda Chicaiza Caillatasig
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título: “**LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO**”, de Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda, de la carrera Gestión del Talento Humano, considero que dicho Proyecto Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 27 de febrero de 2024



Ing. Juan Pablo Safla, Mg

C.C: 050242342-9

TUTOR

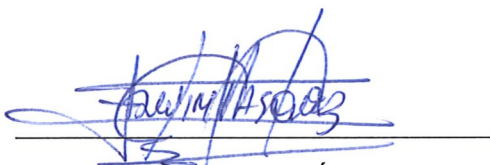
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Proyecto 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, la postulante: Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda con el Proyecto de Investigación titulado: **“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”** ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

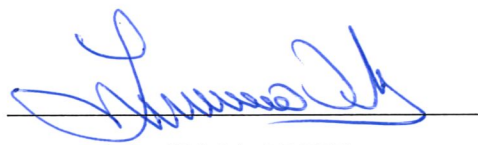
Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 27 de febrero de 2024

Para constancia firman:



PHD. EDWIN VÁSQUEZ
C.C: 1001303997
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Mg. IRMA ORTIZ
C.C: 1707186026
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Mg. ANGELITA ROMERO
C.C: 0503241119
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi profundo agradecimiento, en primer lugar, a Dios por permitirme cumplir el sueño más anhelado.

Posteriormente, agradezco a mi tutor de tesis, quien me guio para llevar a cabo este proyecto de investigación. Asimismo, extiendo un sincero agradecimiento al Ing. Cristian Herrera, cuya orientación y apoyo constante fueron fundamentales para el desarrollo y éxito de este trabajo. Valorizo sinceramente su dedicación, paciencia y valiosos aportes que han enriquecido significativamente mi trabajo.

Además, deseo expresar mi gratitud a mi familia por su apoyo incondicional. Agradezco a Iván Tenorio por su constante lucha, comprensión y amor. También, a Eithan Tenorio y Deyvid Tenorio por brindarme la fuerza y el aliento de motivación. Su respaldo ha sido fundamental, y aprecio sinceramente cada esfuerzo.

Gabriela Chicaiza

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado en especial a mi padre, + José Manuel Chicaiza Taco, por confiar en mí. A pesar de las circunstancias, logré cumplir mi promesa.

A mi familia, fuente inagotable de amor y apoyo, la cual me ha impulsado a alcanzar los retos impuestos en mi camino.

Con mucho cariño, a Iván Tenorio, por ser mi sustento de apoyo en mi viaje académico.

A mis hijos, Eithan y Deyvid Tenorio, por ser mi inspiración.

Agradezco el apoyo y la confianza depositados en mí. Considero que no les he fallado. Hubo momentos de incertidumbre, pero una vez más demostré que con esfuerzo y dedicación, todo es posible. Gracias.

Gabriela Chicaiza

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
TÍTULO: “LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD
CANTONAL DE SALCEDO”

Autora:

Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda

RESUMEN

En el presente trabajo se plantea como objetivo principal determinar la relación existente entre los estilos del Liderazgo y el Desempeño Laboral de los servidores públicos en el área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo teniendo como problema de investigación, dentro del GAD Cantonal de Salcedo existe una descoordinación a la hora de realizar sus funciones entre los líderes y sus subalternos, afectando en el rendimiento laboral y por ende, el desempeño, teniendo como objeto de estudio la entidad pública situada en la provincia de Cotopaxi Cantón Salcedo con una población de 129 colaboradores del área administrativa, el instrumento fue validado con alfa de Cronbach cuyo P valor es 0,967, es decir tiene una buena consistencia interna, utilizando una metodología cuantitativa, entidad, de tal manera esta investigación fue de un enfoque cuantitativo diseño no experimental y de un alcance descriptivo y correlacional, se utilizó un instrumento para la variable Liderazgo se identificó que los tres tipos de liderazgos que prevalecen en la entidad pública y para la variable Desempeño Laboral fueron dotados información por la.. De tal manera que los resultados demuestran que existe predominancia del tipo de Liderazgo Transformacional con 65, 89%, posterior a ello el Liderazgo Transaccional con un 56,59%, seguidamente el Liderazgo Laissez Fiare con un 55,81%, para la comparación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov, dado que los resultados obtenidos fueron no paramétricos, se procedió a realizar, el estadístico de Anova para destacar la correlación existete entre las dos variables dando como resultados un valor de significancia de (0,982) para lo cual según la teoría de González, rechazamos la hipótesis de igual medidas y aceptamos la igualdad de medidas, es decir, no existe diferencias entre los grupos. Para lo cual se determinan 4 estrategias, Interacción entre líder y los subordinados, cumplimiento de estándares, Motivación al equipo de trabajo, independencia operativa.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, Desempeño, Laboral, Estrategias.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC
SCIENCES

**TITLE: "LEADERSHIP AND LABOR PERFORMANCE IN THE
CANTONAL GAD OF SALCEDO".**

Author:

Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda

ABSTRACT

The main objective of this study is to determine the relationship between leadership styles and work performance of public servants in the administrative area of the GAD Cantonal de Salcedo, having as a research problem, within the GAD Cantonal de Salcedo there is a lack of coordination when performing their duties between leaders and their subordinates, affecting work performance and therefore, performance, having as object of study the public entity located in the province of Cotopaxi Canton Salcedo with a population of 129 collaborators in the administrative area, the instrument was validated with Cronbach's alpha whose P value is 0.967, that is, it has a good internal consistency, using a quantitative methodology, entity, in such a way this research was of a quantitative approach non-experimental design and of a descriptive and correlational scope, an instrument was used for the Leadership variable it was identified that the three types of leaderships that prevail in the public entity and for the Work Performance variable were provided information by the. . In such a way that the results show that the Transformational Leadership type is predominant with 65.89%, followed by Transactional Leadership with 56.59%, and then Laissez Faire Leadership with 55.81%, the Anova statistic was performed to highlight the correlation between the two variables, giving as results a significance value of (0.982) for which, according to Gonzalez's theory, we reject the hypothesis of equal measures and accept the equality of measures, that is, there is no difference between the groups. The 4 strategies are determined, Interaction between leader and subordinates, Mentors and coaches, Motivation to the work team, and operational independence.

Keywords: Leadership, Performance, Labor, Strategies.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
ECONÓMICAS
CARRERA: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Autora: Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda

AVAL DE TRADUCCIÓN DE PROFESIONAL EXTERNO

Blanca Gladys Sánchez Avila con cédula de identidad número: 2100275375, Licenciada en Ciencias de la Educación. Mención Inglés. con número de registro de la SENESCYT: 1020-11-1068652; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GAD CANTONAL DE SALCEDO”** de: Gabriela Fernanda Chicaiza Caillatasig, egresada de la carrera de **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la Facultad de: Ciencias Administrativas y Económicas.

En virtud de lo expuesto y para constancia de lo mismo se registra la firma respectiva.

Latacunga, 27 febrero, 2024



.....
Blanca Gladys Sánchez Avila
CI: 2100275375

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
RESUMEN	vii
AVAL DE TRADUCCIÓN	ix
ÍNDICE.....	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
INFORMACIÓN GENERAL.....	xiv
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Pregunta de Investigación	16
1.2. Objetivos de la Investigación	16
1.2.1. Objetivo General	16
1.2.2. Objetivos Específicos.....	16
2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	18
2.1. Beneficiarios Directos.....	18
2.2. Beneficiarios Indirectos	18
3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA	19
3.1. Antecedentes	19
3.1.1. Investigaciones Internacionales	19
3.1.2. Investigaciones Nacionales	20
3.1.3. Investigaciones Provinciales	20
3.2. Marco teórico	21
3.2.1. Definición de Liderazgo.....	21
3.2.2.1. Conceptualización Dimensión Liderazgo Transformacional	23
3.3.1. Definición de Desempeño Laboral.....	29
4. METODOLOGIA EMPLEADA	36
4.1. Enfoque de Investigación.....	36
4.2. Diseño de Investigación	36
4.3. Alcance Descriptivo y Correlacional.	37
4.4. Prueba de Hipótesis.....	37

4.5.	Población.....	38
4.5.	Técnica de Recolección de Datos para la Variable de Liderazgo	38
4.6.	Instrumento de Confiabilidad.....	38
4.7.	Validez Interna.....	40
5.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	40
5.1.	Resultados obtenidos de la confiabilidad.....	40
5.5.	Prueba de Normalidad.....	41
5.6.	Análisis de los Datos Demográficos	44
5.7.	Resultados de la Variable Liderazgo	50
5.8.	Resultados de la Variable Desempeño Laboral	53
5.9.	Prueba de Anova	53
6.	IMPACTOS	54
6.1.	Impactos Técnicos	54
6.2.	Impactos Sociales.....	55
6.3.	Impactos Económicos	55
7.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	59
7.1.	Conclusiones	59
7.2.	Recomendaciones	60
	BIBLIOGRAFÍA	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de actividades	17
Tabla 2. Escala de calificación para la variable Desempeño Laboral	40
Tabla 3. Fiabilidad de la variable Liderazgo.....	40
Tabla 4. Prueba de Normalidad.....	41
Tabla 5. Datos demográficos	49
Tabla 6. Resultados de la evaluación del desempeño laboral	53
Tabla 7. Anova.....	54
Tabla 8. Propuesta Estratégica para el desarrollar habilidades de Liderazgo y fomentar el Desempeño Laboral	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Gráfico Q-Q normal de suma Desempeño Laboral	42
Figura 2. Gráfico Q-Q normalidad sin tendencia de suma Desempeño Laboral	42
Figura 3. Gráfico Q-Q normalidad de suma total de Liderazgo	43
Figura 4. Gráfico Q-Q normalidad sin tendencia de suma de Liderazgo.....	43
Figura 5. Baremación de liderazgo Transformacional.....	50
Figura 6. Baremación de liderazgo Transaccional.....	51
Figura 7. Baremación de liderazgo Laissez Faire.....	52

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

Liderazgo y Desempeño Laboral en el GAD cantonal de Salcedo.

Fecha de inicio: octubre 2023

Fecha de finalización: marzo 2024

Lugar de ejecución: Barrio San Felipe, parroquia Eloy Alfaro, Cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi-zona 3, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia: Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado: Ninguno

Grupo de investigación: Ninguno

Equipo de Trabajo:

Tutor: Ing. Juan Pablo Safla, Mg

Autora: Chicaiza Caillatasig Gabriela Fernanda, N.º cédula: 050432787-5

Área de Conocimiento:

Administración

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera:

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El autor Chávez (2014) menciona que; en la gestión y operación de las instituciones gubernamentales, el papel del liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores se convierte en un elemento crítico para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos.

En la investigación realizada por Vásquez (2017), bajo el título "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial" en Lima, se buscó determinar la relación entre el estilo de liderazgo en una empresa industrial y el rendimiento laboral de los empleados. Se destacaron los desafíos actuales del liderazgo empresarial y la escasez de líderes efectivos en roles de alta jerarquía. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y se aplicó a una muestra de 40 colaboradores, el cual reveló una evaluación moderada entre estilos de liderazgo y desempeño laboral, destacando la predominancia de estilos coercitivo y participativo. Se concluyó que comprender la influencia de estos estilos es crucial para mejorar la dinámica laboral en entornos industriales.

En la investigación realizada por Lozano & Pinedo (2021) bajo el título "Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba" en la ciudad de Moyobamba, Perú, se buscaba determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la UGEL. El método descriptivo y correlacional se implementó en un diseño no experimental, con una muestra representativa de 48 colaboradores, abarcando toda la población. Se utilizó la técnica de la encuesta y un cuestionario como instrumentos de recolección de datos. Los resultados concluyeron que existe una sólida relación entre el liderazgo organizativo y el desempeño laboral de los colaborativos, pues de acuerdo al estadístico Rho de Spearman existe una correlación positiva alta de 0,857 y una significancia de 0,000.

Considerando los hallazgos, se puede afirmar que el estilo de liderazgo aplicado en las organizaciones ejerce una influencia significativa en el desempeño laboral de los colaboradores. En el caso específico del GAD Municipal del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi, se observa un desconocimiento por parte de los

colaboradores respecto a la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en el área administrativa de la entidad pública.

Después de un acercamiento directo con la municipalidad de Salcedo y una observación detallada, se evidencia una problemática en el liderazgo que genera descoordinación entre los líderes y sus subalternos, afectando la ejecución de funciones laborales y, por ende, el desempeño general.

El propósito fundamental de este estudio de investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral en el GAD cantonal de Salcedo radica en comprender la relación entre estas variables. Dada la constante evolución en las entidades públicas y la necesidad de adaptación a cambios, como la innovación y la tecnología, se busca identificar áreas de mejora en el liderazgo que contribuyan a optimizar el rendimiento laboral en este contexto específico.

1.1.Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y el desempeño Laboral en los colaboradores del GAD Cantonal de Salcedo?

1.2.Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

- Determinar la relación existente entre los estilos del Liderazgo y el Desempeño Laboral de los servidores públicos en el área administrativa del GAD cantonal de Salcedo.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el Liderazgo y Desempeño Laboral
- Diagnosticar el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo.
- Identificar estrategias de liderazgo que fortalezcan el desempeño laboral del personal del área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo.

La Tabla N°1 proporciona una descripción de las actividades realizadas a cabo, el cronograma de las actividades y el producto alcanzado. Todo ello está alineado con los objetivos establecidos para el proyecto de investigación.

Tabla 1.

Cronograma de actividades

Objetivos Específicos	Actividades	Cronograma	Producto
Objetivo 1 Fundamentar teóricamente el concepto de Liderazgo y Desempeño Laboral	Revisión bibliográfica de fuentes primarias.	Semana 2-6	Marco teórico
Objetivo 2 Diagnosticar el Liderazgo y el Desempeño Laboral de los colaboradores del GAD Cantonal de Salcedo.	Realizar una encuesta Validación de la encuesta Aplicación de los instrumentos Tabulación de resultados	Semana 7-8	Resultados obtenidos mediante el instrumento
Objetivo 3 Identificar estrategias de Liderazgo, en función a la correlación existente, de tal manera que contribuya en el mejoramiento de los colaboradores del área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo.	Establecer un Plan de acción Establecer objetivos Verificar los constructos para diseñar estrategias Evaluar los recursos internos	Semana 8-14	Plan de acción

Nota: *Actividades de sistemas de tareas en relación a los objetivos planteados*

2. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

2.1. Beneficiarios Directos

La investigación titulada "Liderazgo y Desempeño Laboral en el GAD Cantonal de Salcedo", ubicada en la provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Salcedo, Ecuador, proporciona beneficios directos a un total de 129 colaboradores pertenecientes al área administrativa.

Estos beneficiarios directos de la investigación representan una diversidad de áreas dentro del GAD Cantonal de Salcedo, lo que demuestra el impacto significativo que la investigación tendrá en el ámbito laboral de la institución. Asimismo, se identifican beneficios extendidos a la totalidad de los integrantes del GAD Cantonal de Salcedo, abarcando a un total de 520 colaboradores.

2.2. Beneficiarios Indirectos

En el marco de la investigación titulada "Liderazgo y Desempeño Laboral en el GAD Cantonal de Salcedo", se identifican beneficiarios indirectos cruciales que contribuyen significativamente al propósito de este trabajo. Entre ellos, se destacan los usuarios que reciben servicios y atención por parte de las diversas dependencias del GAD Cantonal de Salcedo. Este grupo de beneficiarios indirectos se verá impactado positivamente por los hallazgos de la investigación, ya que se espera que las conclusiones y recomendaciones resultantes mejoren la calidad de los servicios y la eficiencia en la administración municipal.

Además, se considera a los estudiantes como beneficiarios indirectos, ya que la investigación proporciona una base sólida para la realización de futuros estudios. Este grupo de beneficiarios potenciales encontrará en este trabajo una valiosa referencia para abordar investigaciones similares centradas en la administración y su relación con el desempeño laboral.

3. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TEÓRICA

3.1. Antecedentes

3.1.1. Investigaciones Internacionales

En Perú, Guillén (2021) llevó a cabo una investigación titulada "Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito Villa El Salvador" con el propósito de identificar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en VASCOR. Utilizando un enfoque cuantitativo e hipotético-deductivo, se empleó una muestra censal compuesta por el personal de Vascor. Se utilizó un cuestionario con una escala tipo Likert para ambas variables, y los datos mostraron una distribución no normal. La confiabilidad se evaluó mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo una confiabilidad del 0,80 para la primera variable y del 0,93 para la segunda variable. Los resultados revelaron una relación directa entre las variables, con un Rho de Spearman positivo de 0,619. La significancia de la prueba fue $p=0,000 < \alpha=0,05$, indicando que se aceptó la hipótesis. En conclusión, se establece que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de la empresa VASCOR.

Por otro lado, en Venezuela, Torcatt (2020) realizó un estudio titulado "Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta" con el propósito de evaluar el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los docentes. La metodología aplicada se enmarcó en un enfoque cualitativo con un diseño de estudio descriptivo. Se emplearon técnicas e instrumentos como entrevistas en profundidad, analizadas mediante categorización, triangulación, contrastación teórica y producción de teoría. Los resultados evidenciaron la necesidad de que los gerentes adopten un liderazgo ajustado a los desafíos actuales, con la capacidad de establecer relaciones efectivas de intercambio y generar sinergias para alcanzar objetivos. Se concluyó que los docentes deben fortalecer su

liderazgo mediante una práctica pedagógica excepcional, y, a su vez, se requiere un gerente que, a través del desarrollo personal, ejerza una gestión eficaz.

3.1.2. Investigaciones Nacionales

En el estudio titulado "Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral: caso práctico de la empresa McDuck", realizado por Prospel et al. (2022) en Machala-Ecuador, se investigó la relación entre el liderazgo y el bajo rendimiento laboral en dicha empresa. Empleando una metodología cuantitativa con un diseño de investigación no experimental transversal, se aplicó una encuesta al grupo de trabajo compuesto por 55 personas. Los resultados revelaron una baja productividad en McDuck debido a la falta de compromiso de los colaboradores, consecuencia de la gestión inapropiada de los gerentes y la ausencia de un estilo de liderazgo adecuado. Este entorno desfavorable genera un clima laboral poco motivador, afectando el cumplimiento de metas y objetivos. En consecuencia, se recomienda que el gerente de McDuck implemente un estilo de liderazgo participativo, ya que este enfoque promovería un mayor nivel de desempeño laboral al equilibrar una dirección efectiva con la aceptación por parte de los trabajadores. Este estilo implica mantener una preocupación elevada tanto por las personas como por los resultados.

3.1.3. Investigaciones Provinciales

En Ambato, Ecuador, Bermeo (2022) llevó a cabo una investigación titulada "Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño laboral". El propósito fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en las áreas operativas y administrativas de la empresa florícola Rosalinda SA. El estudio utilizó el Multifactorial de liderazgo "MLQ Forma 5X Corta" para evaluar el liderazgo y el instrumento "Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)" para medir el rendimiento laboral. La muestra constaba de 200 colaboradores, entre personal operativo y administrativo. La validación del instrumento se llevó a cabo mediante la prueba de Alpha de Cronbach, con resultados de 0.937 y 0.916. Además, la prueba de Spearman arrojó un valor de 0,966. Los resultados indican una relación positiva fuerte entre el liderazgo

transformacional y el desempeño laboral. Sin embargo, la evaluación del rendimiento laboral es moderada con una tendencia a la baja. En conclusión, se sugiere que los gerentes de la empresa florícola centren sus esfuerzos en los aspectos cognitivos del liderazgo, orientados a potenciar las capacidades y habilidades de los colaboradores para lograr mayor éxito y efectividad.

3.2.Marco teórico

3.2.1. Definición de Liderazgo

En la actualidad, marcada por cambios y transformaciones constantes, el liderazgo emerge como una herramienta indispensable para el éxito organizacional. Según Quirós (2021), un líder trasciende su posición jerárquica al convertirse en un hábil gestor del cambio tanto interna como externamente. Esta perspectiva implica la capacidad de inspirar a todos los miembros del entorno, destacando la habilidad para ser un comunicador transparente, así como un referente de confianza y empatía (p.46). En este contexto, los individuos en roles directivos desempeñan un papel crucial al servir como pilares fundamentales de respaldo, contribuyendo significativamente al logro exitoso de los objetivos organizacionales. Su función va más allá de la toma de decisiones; implica fomentar un entorno propicio.

Para Vázquez (2019) El liderazgo es el proceso mediante el cual una persona, conocida como líder, influye y guía a individuos o grupos hacia el logro de metas y objetivos comunes. Este proceso implica la habilidad de inspirar, motivar, dirigir y coordinar a los miembros de un equipo, organización o comunidad, con el fin de maximizar su rendimiento y contribuir al éxito del conjunto. El liderazgo no se limita simplemente a la autoridad formal, sino que puede surgir de diversas formas, como la habilidad de comunicación, la empatía, la toma de decisiones efectiva y la capacidad de inspirar confianza. En esencia, el liderazgo implica la capacidad de influir positivamente en otros para alcanzar objetivos compartidos.

De igual manera, Lorenzo (2005) define al liderazgo como; “la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido.” (p.371)

En cambio, Hutchinson (2013) menciona que; “el liderazgo se refiere a las habilidades y destrezas de gestión que posee una persona para influir en el comportamiento de individuos o grupos específicos, generando un entorno donde estos actúan con entusiasmo con el objetivo de alcanzar metas específicas.” (p.29)

Igualmente, para Lazzati (2016) el liderazgo consiste en el proceso mediante el cual una persona ejerce influencia sobre otras, motivándolas a trabajar en conjunto para alcanzar metas compartidas.

Por otra parte, Cheung et al., (2018) dicen que; “el liderazgo se conceptualiza como un proceso de interacción directa entre líderes y seguidores, donde el líder, a través de su influencia interpersonal, motiva hacia la consecución de objetivos compartidos mediante procesos afectivos y conductuales.” (p.613)

Por otra parte, Fuentes (2019) menciona que el liderazgo es la capacidad de una persona para influir, organizar y motivar a otros con el fin de alcanzar metas compartidas constituye la esencia del liderazgo.

Quinde (2022) autor del instrumento de evaluación de los estilos de liderazgo y desempeño laboral menciona que; “el liderazgo es aquel elemento clave para elevar el desempeño laboral siendo ellos los encargados de motivar y guiar a sus subordinados.” (p.4)

El liderazgo puede ser conceptualizado como la habilidad para ejercer una influencia significativa sobre un grupo de individuos, guiándolos hacia el cumplimiento de metas comunes y ayudándolos a alcanzar su máximo potencial. En este sentido, el liderazgo se convierte en un proceso dinámico de interacción entre el líder y sus seguidores, donde se fomenta un ambiente propicio para el desarrollo y la expresión completa de las capacidades individuales, con el fin de lograr un rendimiento colectivo óptimo.

3.2.2.1. Conceptualización Dimensión Liderazgo Transformacional

Para Rowold (2005) menciona que el Liderazgo Transformacional se destaca la significativa contribución del liderazgo transformacional en la motivación e inspiración de los equipos de trabajo. Un elemento fundamental de este tipo de liderazgo radica en la habilidad del líder para articular y representar una visión clara y convincente. Al proyectar una perspectiva positiva del futuro, los seguidores se ven imbuidos de una motivación renovada.

El liderazgo transformacional para Bass (1985) se caracteriza por; “inspirar a las personas a superar sus propias expectativas, generando como resultado cambios significativos en los grupos, las organizaciones y la sociedad.”
(p.20)

Igualmente, Northouse (2001) menciona que el liderazgo transformacional se refiere al proceso en el que un individuo entabla y crea conexiones con otros, que elevan la motivación y moral de ambos, tanto del líder como de sus seguidores. Así el líder responde a las necesidades y motivaciones de sus seguidores y trata de ayudarlos a desarrollar su máximo potencial.

Por su parte, Velásquez (2006) define al liderazgo transformacional como un enfoque que impulsa un cambio positivo en los seguidores, destacándose en la transformación mutua colaborativa de manera armoniosa, con un enfoque integral hacia la organización. Este estilo tiene como resultado un aumento en la motivación, la moral y el rendimiento de quienes siguen al líder.

De acuerdo con, Lerma (2007) el liderazgo transformacional se caracteriza por una serie de principios que sostienen que las personas seguirán a aquellos que las inspiren, especialmente aquellos seguidores con una visión clara que se centran en alcanzar metas significativas. Es crucial actuar con entusiasmo y energía en este enfoque.

En cambio Hickman (2010) plantea que el liderazgo transformacional se define como una forma de influencia que motiva a los seguidores a alcanzar

objetivos que podrían parecer inalcanzables en situaciones habituales. Su propósito radica en establecer un vínculo que eleve tanto la motivación como la moral tanto del líder como del seguidor.

Igualmente, Maraboto (2021) dice que; “el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de los líderes para fomentar, inspirar y motivar a los empleados, incentivándolos a innovar y generar cambios que contribuyan al crecimiento y a la configuración del éxito futuro de la empresa.” (p.24)

Así mismo, Quinde (2022), creador del instrumento fundamental para evaluar los estilos de liderazgo, define el liderazgo transformacional como aquel enfoque que se orienta hacia la transformación y motivación de los seguidores. En este sentido, los líderes que adoptan este estilo suelen ser objeto de admiración y respeto, generando confianza en su entorno.

En definitiva, el liderazgo transformacional es un enfoque de dirección que se destaca por motivar e inspirar a los seguidores a alcanzar niveles de rendimiento y más logros más allá de sus expectativas iniciales. Este estilo de liderazgo busca generar cambios positivos en los individuos y en la organización en su conjunto, fomentando la innovación, la creatividad y el compromiso.

3.2.2.2. Conceptualización de la Dimensión Liderazgo Transaccional

Según Rowold (2005) sostiene que tanto los estilos de Liderazgo transformacional como el transaccional son aplicables en diversos ambitos de tal manera puede ayudar a los lidere a tener éxito, tanto en terminos economicos, como tambien en terminos de satisfacion y copromiso de sus seguidores.

Manzanilla (2010) dice que el liderazgo transaccional se basa en un sistema de intercambio entre el líder y los colaboradores, donde el empleado recibe recompensas por desempeñar eficientemente su trabajo, mientras que el líder logra los resultados deseados.

Por otro lado, Figuerola (2011) argumenta que el estilo de liderazgo transaccional se fundamenta en el logro de metas y rendimiento esperado, premiando el cumplimiento de los objetivos y aplicando castigos o represalias en caso contrario.

De igual manera, Contreras & Barbosa (2013) mencionan que; “el liderazgo transaccional se basa en el principio de intercambio o transacción, donde el líder emplea el poder para recompensar o sancionar a los empleados según su desempeño. Este estilo de liderazgo se centra en las tareas específicas y se limita a mantener el flujo regular de las operaciones organizativas, sin inclinarse hacia un enfoque estratégico o de desarrollo más amplio.” (p.155)

En cambio, Orellana (2019) define al liderazgo transaccional como; “un enfoque de gestión que emplea tanto recompensas como consecuencias negativas como medios para fomentar un rendimiento efectivo dentro de la organización.” (p.34)

Así mismo, Murillo (2020) el liderazgo transaccional se caracteriza por orientarse hacia la mejora de los resultados, implementando recompensas positivas o sanciones según se alcancen o no los objetivos operativos predefinidos. El propósito principal es otorgar premios a quienes cumplen con las metas y, de manera inversa, aplicar castigos a aquellos que no las alcanzan.

Según Quinde (2022), el liderazgo transaccional se define como aquel que explica, resguarda y otorga incentivos a los empleados con el propósito de que realicen las responsabilidades asignadas. Este enfoque se distingue por dos elementos fundamentales: la gestión activa por excepción, que implica la identificación y manejo de irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de la norma; y la recompensa contingente, que consiste en aclarar las expectativas y reconocer los logros cuando se alcanzan los objetivos establecidos.

En cambio, Romero (2023) menciona que el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad de los líderes para fomentar, inspirar y motivar a los

empleados, incentivándolos a innovar y generar cambios que contribuyan al crecimiento y a la configuración del éxito futuro de la empresa.

En conjunto, estas definiciones señalan que el liderazgo transaccional es un estilo de liderazgo que se centra en el intercambio de recompensas y sanciones para motivar y dirigir a los seguidores. En este enfoque, el líder establece acuerdos claros y específicos con los subordinados, ofreciendo incentivos por el rendimiento deseado y aplicando sanciones ante el incumplimiento o bajo rendimiento.

3.2.2.3. Conceptualización de la Dimensión Liderazgo Laissez Faire

Robbins (2002) indica que en el estilo de liderazgo laissez-faire, el líder cede de manera voluntaria e intencionada el poder y la autoridad al grupo u organización, sin renunciar por completo al control. De esta manera, se libera de toda responsabilidad cuando la empresa u organización no opera de manera eficiente.

Por otro lado, el autor Martínez (2004) dice que el líder laissez faire o liberal se caracteriza por su falta de actividad, su evitación en la toma de decisiones y la supervisión responsable dentro de una organización. En este enfoque, el líder no participa activamente en el grupo y concede total libertad a sus miembros.

Igualmente, Pacsi et al. (2014) argumenta que; “el liderazgo laissez-faire implica que el líder cede de manera voluntaria e intencionada el poder y la autoridad al grupo u organización, manteniendo un cierto grado de control, pero liberándose completamente de responsabilidad cuando la empresa u organización no opera de manera eficiente.” (p.69)

Asimismo, Fernández (2019) menciona que el estilo de liderazgo laissez-faire se caracteriza por un enfoque más liberal, el cual busca establecer un equipo capaz de operar de manera autónoma sin necesidad de una intervención constante por parte del líder. En este estilo, el líder adopta una posición más pasiva, definiendo los objetivos y proporcionando recursos, mientras otorga a los trabajadores una considerable libertad y autonomía en la toma de decisiones.

Cardenas (2022) plantea que; “el liderazgo laissez- faire se caracteriza como un enfoque de liderazgo de orientación liberal, con la intención de formar equipos de trabajo autónomos que puedan operar de manera independiente, sin que sea necesario que el líder intervenga en la toma de decisiones.” (p.11)

De igual manera, según Quinde (2022), el liderazgo laissez-faire se define por la gestión pasiva del líder, quien se distingue por su tendencia a abstenerse de participar activamente o tomar decisiones significativas para el desarrollo de la organización.

De la misma manera, MIT SMR México (2023) dice que; “El liderazgo laissez-faire se define por la mínima interferencia o participación del líder en las decisiones y actividades del equipo.” (p.11)

Considerando todos los aspectos mencionados, se examina el liderazgo laissez-faire como un estilo en el cual el líder otorga a sus subordinados la responsabilidad de tomar decisiones. A pesar de proporcionar autonomía, este enfoque puede tener consecuencias perjudiciales, puesto que la delegación excesiva de decisiones puede resultar en falta de dirección y coordinación, afectando negativamente la eficiencia y el rendimiento general del equipo.

Asimismo, es importante destacar que, aunque el instrumento no contempla los estilos de liderazgo democrático y carismático, dichos enfoques han sido identificados durante las visitas efectuadas al Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal de Salcedo. En virtud de ello, resulta pertinente abordar y definir estos aspectos en el actual proyecto.

3.2.2.4. Conceptualización de la Dimencion Liderazgo Democrático

Según, Adams & Yoder (1985) mencionan que en el contexto de un liderazgo democrático, el líder busca el beneficio del grupo, se muestra receptivo a las opiniones de sus seguidores, fomenta la participación en la toma de decisiones y confía en que los seguidores están motivados para actuar de manera acertada.

De igual manera, Robbins & Coulter (1999) señalan que en el estilo de liderazgo democrático-participativo, el líder delega su autoridad, colabora en la toma de decisiones y comparte el control con otros, manteniendo la supervisión para garantizar el logro de los objetivos.

Asimismo, Vigo (2015) menciona que; “el estilo de liderazgo democrático posibilita que los miembros del equipo participen en la toma de decisiones y en la creación de los procesos.” (p.58)

Para Villalva & Fierr (2017) el liderazgo democrático se caracteriza por; “fomentar un mayor compromiso organizacional al involucrar a los subordinados en la toma de decisiones, delegar autoridad y emplear la retroalimentación como herramienta para guiar y corregir posibles errores.” (p.155)

En cambio, Martín & Pérez (2010) afirman que en el contexto del liderazgo democrático, las decisiones se forjan a través de un intercambio de ideas colectivo, donde el líder desempeña el papel de un experto que brinda orientación a sus colaboradores. Este enfoque se fundamenta en la estrecha conexión y afinidad del líder con su equipo de subordinados.

Con base en lo expuesto anteriormente, se puede concluir que el liderazgo democrático se caracteriza por fomentar la participación activa de todos los miembros del equipo, promoviendo un ambiente en el que se valoren y consideren las opiniones de cada uno de ellos de manera libre y abierta. Este estilo de liderazgo implica una gestión inclusiva que busca el consenso y la colaboración, permitiendo que cada individuo aporte sus perspectivas y habilidades al proceso de toma de decisiones.

3.2.2.5. Conceptualización de la Dimencion Liderazgo Carismatico

Deusdad (2003) plantea que “el liderazgo carismático se caracteriza por la presencia de un líder que ejerce su influencia sobre los seguidores debido a

su carisma personal, carácter extraordinario y habilidades excepcionales”
(p.13)

Igualmente, Chiavenato (2009) plantea que el estilo de liderazgo carismático se refiere a las habilidades y capacidades específicas que generan un impacto destacado y excepcional en los seguidores del líder.

De igual manera, Lussier & Achua (2013) mencionan que en el ámbito del liderazgo carismático, se describe al carisma del líder como una llama que aviva la energía y la dedicación de quienes le siguen, generando resultados que trascienden las expectativas convencionales.

Asimismo, Orellana (2019) dice que el liderazgo carismático se caracteriza por la habilidad de establecer una conexión emocional con los miembros de una organización, con el fin de aprovechar al máximo su potencial.

(Cianca, 2023) dice que el liderazgo carismático se define como un enfoque de liderazgo vinculado comúnmente a individuos que exhiben una personalidad magnética, destacadas habilidades comunicativas y una clara orientación hacia un propósito definido. Este estilo de liderazgo se distingue por la capacidad del líder para estimular e inspirar a los demás mediante su carisma y presencia personal.

A partir de los conceptos previamente expuestos, se puede argumentar que el liderazgo carismático se manifiesta cuando un líder inspira y motiva a sus colaboradores y subordinados mediante su personalidad magnética.

3.3.1. Definición de Desempeño Laboral

Según Ledesma (2018) la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano incluye el Subsistema de Evaluación del Desempeño. De tal manera se establece seguir normas justas, transparentes e imparciales para evaluar el rendimiento de los servidores públicos con parámetros, objetivos. La evaluación se basa en indicadores cuantitativos y cualitativos orientados a los fines institucionales y al desarrollo del personal. El Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano llevarán a cabo evaluaciones anuales para estimular el rendimiento. La actualización normativa propuesta busca alinear las evaluaciones con las

disposiciones legales, promoviendo la eficiencia y transparencia en la evaluación del desempeño para fomentar una cultura de rendición de cuentas y desarrollo institucional. (Documento Norma Técnica Evaluación de Desempeño.pdf, s. f.).

El desempeño laboral es esencial para el éxito y la eficiencia de las organizaciones, ya que influye en la productividad, la moral de los empleados, el logro de metas y el desarrollo continuo tanto a nivel individual como colectivo.

Palaci (2005) plantea que el desempeño laboral se refiere al valor que se anticipa que un individuo aportará a la organización mediante sus diversos comportamientos durante un periodo determinado.

En cambio, Pedraza et al. (2010) “el desempeño laboral se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo con competencia las responsabilidades propias de su puesto de trabajo.” (p.16).

Por otro lado, Chiavenato (2011) el desempeño laboral se define como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.” (p.28).

Para Flores et al. (2019) el desempeño laboral es; “el grado de ejecución logrado por el empleado en el cumplimiento de objetivos establecidos por la organización en un período específico.” (p.6)

Según, Quintana & Tarqui (2020) el desempeño o rendimiento laboral se refiere a la manera en que un empleado lleva a cabo de manera competente las responsabilidades asociadas con su puesto de trabajo, manifestando un comportamiento y conducta efectivos en el desempeño de sus funciones.

Los autores Mendoza & Escoba (2023) mencionan que; el desempeño laboral refleja la conducta de las personas al llevar a cabo una tarea asignada, permitiendo la

evaluación de resultados basada en sus habilidades. Esta evaluación, ya sea positiva o negativa, ayuda a identificar capacidades y determinar la idoneidad de la posición laboral.

Avandéño (2024) plantea que el rendimiento laboral se refiere a la excelencia con la que cada empleado contribuye a sus responsabilidades diarias a lo largo de un periodo específico.

Sobre lo expuesto, se puede afirmar que el desempeño laboral se refiere al rendimiento y la ejecución de un individuo en el entorno laboral, evaluado en función de las tareas asignadas, metas alcanzadas y habilidades demostradas.

3.3.1.1. Dimensiones de Desempeño Laboral

En la evaluación del desempeño laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Salcedo, se emplea la encuesta "Metas por Unidad", un instrumento anual que cumple con el Artículo 14 de la Ley Orgánica del Servicio Público. Este cuestionario abarca cuatro dimensiones fundamentales: Calidad y Oportunidad, Conocimientos específicos, Competencias Técnicas y Competencias Conductuales.

Se emplea una escala de calificación en la cual el valor 1 se asocia con "Excelente" cuando el porcentaje oscila entre el 95% y el 100%, mientras que el valor 5 se vincula con "Insuficiente" si el porcentaje es inferior al 69, 99%. Este enfoque integral permite evaluar de manera completa y detallada diversos aspectos del desempeño laboral, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los estándares establecidos en el servicio público.

3.3.1.2. Conceptualización de la Dimensión Calidad y Oportunidad

Art. 14 literal (a) de la normativa técnica del subsistema de evaluación del desempeño de la ley orgánica del servidor público sostiene que dentro de esta

dimensión se mide el nivel de conformidad de los procesos establecidos para la generación de producto o servicio.

Berry (1988) expresó la idea de que la calidad se vincula estrechamente con el servicio, sugiriendo que no debería ser considerada como un evento fortuito posterior, sino más bien como una previsión integral. En sus palabras, enfatizó que la calidad debe arraigar en un enfoque mental constante, convirtiéndola en un modo de pensamiento arraigado.

Del mismo modo, Deming (1989) también conocido como el padre de la calidad menciona que; “la calidad se conceptualiza como el camino hacia la productividad y, por ende, hacia la competitividad. Esta noción refleja cómo se instala un proceso de mejora continua mediante su implementación.” (p.378)

En cambio, la Real Academia Española (s.f.) detalla a la calidad como “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo, que permiten juzgar su valor.”

Por otro lado, Sanabria et al., (2014) define a la calidad como; “al conjunto de características y atributos que determinan la capacidad de un producto o servicio para satisfacer las necesidades y expectativas del cliente.” (p.168)

(Peiró, 2020) asocia a la calidad como; “es ese rasgo que nos indica cuán excelente o valioso es algo, y juega un papel fundamental en nuestra experiencia al utilizarlo o experimentarlo.”

En cuanto a las oportunidades, Sarasvathy et al., (2003) lo conceptualiza como; “las ideas o invenciones con el propósito de lograr objetivos económicos, respaldadas por creencias en sus potenciales acciones favorables, y se materializan a través de estrategias para su implementación.” (p.143)

Igualmente, García et al., (2008) dice que la oportunidad se caracteriza como una acción realizada en el momento adecuado, con perspectivas de éxito, ya que las condiciones son propicias y se presume la posibilidad de alcanzar el triunfo.

Asimismo, Asociación de Academias de Lengua Española (2010) indica que la oportunidad es; “cuando se presenta una ocasión propicia o se aprovecha el acontecimiento de algo.”

De igual manera, Fingermañ (2016) menciona que la oportunidad se compone de diversos elementos inherentes al entorno natural o social, los cuales tienen el potencial de favorecer que las acciones humanas, independientemente de su naturaleza, los conduzcan hacia el logro de sus objetivos, llevándolos así a un destino positivo.

Por otro lado, Lehrer (2022) asocia a la oportunidad como; “una situación propicia, el momento adecuado para iniciar una acción.” (p.34)

Por lo tanto, la calidad se refiere al grado de excelencia o cumplimiento de estándares establecidos en un producto, servicio o proceso. Mientras, que la oportunidad se relaciona con la conveniencia temporal o la propicia ocasión para realizar una acción, tomar decisiones o aprovechar circunstancias favorables.

3.3.1.3. Conceptualización de la Dimensión Conocimientos específicos

Art. 14, literal (c) de la normativa técnica del subsistema de evaluación del desempeño de la ley orgánica del servidor público menciona que en esta dimensión se mide el nivel de conocimientos específicos aplicado por el servidor público y la ejecución de las actividades para el logro de los productos o servicio que brinda la entidad con calidad y oportunidad,

Según, Sanz (2010) los conocimientos específicos son aquellos saberes detallados y profundos sobre un tema o área particular, adquiridos a través de estudios, experiencia o formación específica.

En cambio, Charria et al., (2011) argumenta que el conocimiento específico son aquellos conocimientos detallados y contextualizados dentro de un área específica de estudio o actividad, que pueden incluir terminología, prácticas comunes, normativas y principios fundamentales propios de dicho dominio.

El Grupo Geard (2023) dice que el conocimiento específicos se refiere al dominio de una disciplina o campo de trabajo determinado.

El conocimiento específico por lo tanto se refiere a la información, habilidades o comprensión detallada y especializada en un área particular o en un tema específico.

3.3.1.4. Conceptualización de la Dimensión Competencias Técnicas

Art. 14, literal (d) de la normativa técnica del subsistema de evaluación del desempeño de la ley orgánica del servidor público argumenta que dentro de las competencias técnicas se mide el nivel de aplicación de las competencias técnicas en la ejecución de las actividades a través de los comportamientos observables en el perfil del puesto y en el formato de asignación de responsabilidades.

Según Rojas (2023), las competencias técnicas abarcan las habilidades y destrezas que los empleados desarrollan a lo largo de su trayectoria profesional. Este conocimiento surge de la aplicación práctica de los conceptos adquiridos durante la formación técnica y se perfecciona con la experiencia laboral en el terreno.

Por el contrario, según Velázquez (2023), las competencias técnicas, también denominadas técnicas simplemente, se refieren a conocimientos aplicados que suelen involucrar habilidades manuales e intelectuales, así como el uso de herramientas y otros conocimientos secundarios.

Asimismo, de acuerdo con Rodríguez (2024), las competencias técnicas se definen como la amalgama de habilidades prácticas e instrumentales que posibilitan la aplicación de conocimientos científicos para abordar y resolver diversas necesidades humanas.

Las competencias técnicas, por lo tanto; se refieren a la capacidad y destreza específica que posee una persona en la aplicación de conocimientos y habilidades relacionadas con un campo o disciplina particular. Las competencias técnicas son esenciales para el desempeño exitoso en áreas específicas de trabajo, contribuyendo

al logro eficiente de tareas y objetivos relacionados con la especialización correspondiente.

3.3.1.5. Conceptualización de la Dimensión Competencias Conductuales

Art. 14, literal (e) de la normativa técnica del subsistema de evaluación del desempeño de la ley orgánica del servidor público se sustenta que las competencias conductuales miden el nivel de aplicación de las competencias conductuales asociadas a los principios del puesto y en el formato de asignación de responsabilidades.

Ribes (2006) indica que las competencias conductuales son comportamientos observables y medibles que reflejan características estables en individuos y que tienen un impacto directo en su desempeño y éxito en un entorno laboral específico.

La fundación Oportunidad Educativa (2017) expone que las competencias conductuales se refieren a "los comportamientos observables que revelan rasgos estables en las personas y que tienen un impacto directo en el éxito de una posición laboral" (p.3).

Las competencias conductuales o interpersonales, según la DIAN (2020), "engloban las capacidades y habilidades esenciales para abordar diversas situaciones laborales y relaciones interpersonales." (p.3)

Las competencias conductuales se definen como los comportamientos observables que caracterizan a los individuos en un entorno laboral. Estas competencias engloban un conjunto integral de habilidades, actitudes y comportamientos que desempeñan un papel esencial en la efectividad y el rendimiento exitoso en un puesto de trabajo específico.

4. METODOLOGIA EMPLEADA

Para abordar la metodología de investigación actual, denominada Liderazgo y Desempeño Laboral en el GAD Cantonal de Salcedo se emplearon los siguientes enfoques y procedimientos:

4.1. Enfoque de Investigación

La presente investigación adopto un enfoque de Investigación Cuantitativo. Para Hernández (2018), Este enfoque de investigación se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos para identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables. De tal manera que este estudio puede realizar el análisis y la relación entre variables como el Liderazgo y Desempeño Laboral. Mediante la recopilación de datos numéricos a través de encuestas estructuradas, el investigador aplicaría técnicas estadísticas para determinar si existe una correlación significativa entre estas dos variables y, posiblemente, inferir conclusiones.

La investigación cuantitativa, según la teoría de Hernández (2018), es un enfoque sistemático y objetivo que utiliza la medición numérica y el análisis estadístico para comprender fenómenos y establecer relaciones causales en el ámbito de la investigación científica. Por lo que, las características de la investigación se ajustan plenamente a los objetivos del presente estudio.

4.2. Diseño de Investigación

La investigación seleccionada para este estudio específico, fue el diseño no experimental, ya que no se realizó manipulación activa de variables. El objetivo principal de esta elección metodológica reside en la exploración de las relaciones inherentes entre las variables de Liderazgo y el Desempeño Laboral dentro del GAD Cantonal de Salcedo. Este diseño permite una observación detallada de cómo estas variables se relacionan naturalmente, sin intervenir en su dinámica, proporcionando así una perspectiva más auténtica y representativa de la realidad organizacional del estudio. Este enfoque es particularmente relevante cuando el interés radica en comprender las interacciones existentes en lugar de influir activamente en el entorno de la investigación.

4.3. Alcance Descriptivo y Correlacional.

El alcance de investigación se considera descriptivo por cuanto cuyo estudio tiene como finalidad, especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado, Según Hernández (2018) menciona que este enfoque multifacético permite obtener una comprensión más completa y profunda del fenómeno investigado. La interpretación y evaluación cuidadosas de los datos garantizan que se extraigan conclusiones fundamentadas, proporcionando así una base sólida para la toma de decisiones o la generación de nuevas preguntas de investigación.

Se considera un alcance correlacional en cuanto tiene como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre las variables Liderazgo y Desempeño Laboral, especialmente cuando se busca entender como estas dos variables se relacionan de manera natural sin intervenir directamente en el entorno, Hernández (2020)

4.4. Prueba de Hipótesis

La presente investigación tuvo como objetivo principal la pregunta ¿cuál es la relación existente entre los estilos de liderazgo y Desempeño Laboral en los colaboradores del GAD Cantonal de Salcedo? Basado en la pregunta anterior se estableció la siguiente hipótesis:

H₀: El estilo de Liderazgo presente en el GAD Cantonal de Salcedo no tiene relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del departamento administrativo.

H₁: El estilo de Liderazgo presente en el GAD Cantonal de Salcedo tiene relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del departamento administrativo.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el coeficiente de ANOVA

4.5. Población

La población como objeto de estudio estuvo constituida por los colaboradores de los departamentos administrativos de la entidad pública GAD Cantonal de Salcedo, ubicada en la provincia de Cotopaxi de la región central del país. La cual esta constituida de 129 colaboradores, que participaron activamente para la recolección de datos, lo cual se considera un elemento clave para la validez de los resultados.

Para Hernández (2018) La población hace refiere al grupo de elementos que comparten características comunes y son objeto de estudio. Se define como el conjunto completo de elementos que comparten alguna característica en particular y que constituye el foco de nuestra investigación. Esta población puede ser específica y delimitada.

4.5. Técnica de Recolección de Datos para la Variable de Liderazgo

Los instrumentos de recolección de datos, fueron cuestionario estandarizados y aplicados en investigaciones científicas y publicadas en bases de datos de alto impacto. Para el procesamiento estadístico de los datos recogidos se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 20 y Microsoft Office Excel.

4.6. Instrumento de Confiabilidad

Para la realización de este estudio, se utilizó un cuestionario como principal herramienta para la recopilación de datos. Los instrumentos utilizados para esta recopilación consistieron en cuestionarios estandarizados, los cuales han sido previamente empleados en investigaciones científicas y publicadas en bases de datos de alto impacto. El cuestionario específico empleado para la variable de Liderazgo, fue aplicado como parte integral de la investigación en *Multifactor Leadership Questionnaire*) Rowold Jens 2005 desarrollado en la University of Muenster, Germany, la cual está constituida por 3 dimensiones la misma que se distribuye en la construcción de 23 ítems.

El cuestionario utilizado para este estudio se avalúa a través de una escala de Likert que abarca las numeraciones del 1 hasta 5, donde (1), Nunca (2), Casi Nunca (3), A Veces (4), Casi Siempre (5) Siempre. Para lo cual cada participante tiene la posibilidad de asignar un puntaje a sus respuestas, reflejando así su percepción o posición frente a los aspectos abordados en el cuestionario. La elección de esta escala se sustenta en su capacidad para proporcionar una mayor granularidad en la interpretación de los datos recabados, permitiendo capturar matices y niveles de acuerdo o desacuerdo con mayor precisión. Sánchez (2020).

Para medir el Desempeño Laboral de este estudio se utilizó la encuesta denominada “Metas por Unidad” la misma que se mantiene estandarizada por las entidades públicas como técnica de recolección de datos. El formulario de la evaluación del desempeño 2023, la cual que se puede aplicar de manera física o mediante línea de tal manera que los resultados del desempeño fueron proporcionados por la misma institución.

El cuestionario utilizado para medir la variable del Desempeño Laboral, Es aplicada en diferentes entidades públicas en base a la. (*NORMATIVA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO*) (*GOB.EC., Art 14 de Ley Orgánica del Servicio Publico*).

Este cuestionario consta de 4 dimensiones o constructos

- (1) Indicadores de gestión operativa
- (2) Nivel de eficiencia del desempeño individual
- (3) Nivel de satisfacción de usuarios externos (encuestas de satisfacción)
- (4) Nivel de satisfacción de usuarios internos (por procesos)

Tabla 2.

Escala de calificación para la variable Desempeño Laboral

Escala de Calificación		
Excelente	95% - 100%	
Muy Bueno	90% - 94,99%	Valores
Satisfactorio	80% - 89,99%	Óptimos
Regular	70% - 79,99%	Valores no
Insuficiente	Menos de 69,99%	Óptimos

Nota: Normativa Técnica de la evaluación del desempeño laboral

En la Tabla 2, se muestra de manera detallada la escala de calificación que mantiene el instrumento del Desempeño Laboral la misma que es estandarizada en base a la Normativa Técnica de la evaluación del desempeño Laboral en las entidades públicas del Ecuador.

4.7. Validez Interna

Para García (2010) El coeficiente Alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Entre las ventajas de esta medida se encuentra la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría (o empejaría) al incluir un determinado ítem. Para lo cual si la significancia si es mayor a 0,5 se dice que existe confiabilidad alta de los ítems del instrumento y si es igual o menor a 0,05 si considera que existe bajo confiabilidad.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Resultados obtenidos de la confiabilidad

Según Sánchez (2020). La confiabilidad del instrumento se evalúa mediante un cálculo estadístico que proporciona una medida numérica, expresada en forma de decimal donde 0.00 indica de una falta de confiabilidad, mientras que 1.00 muestra una confiabilidad alta.

Tabla 3.

Fiabilidad de la variable Liderazgo

Estadísticas de Fiabilidad		
Liderazgo	Alfa de Cronbach	N de elementos
	0,967	23

Nota: IBM-SPSS-25

En la Tabla 3, se puede apreciar que el instrumento de la variable Liderazgo alcanza un alfa de Cronbach de 0,967 haciendo referencia a la teoría propuesto por García (2010) se considera que el instrumento es aceptable y fiable.

5.5. Prueba de Normalidad

Según (Sánchez, 2020) Esta prueba compara la función de distribución acumulada empírica de los datos de una muestra con la distribución esperada si los datos fueran normales. Si esta diferencia observada es adecuadamente grande, se rechaza la hipótesis nula de normalidad de la población. Y si el valor p de esta prueba es menor que el nivel de significancia se puede rechazar la hipótesis nula y concluir que se trata de una población no normal.

Tabla 4.

Prueba de Normalidad

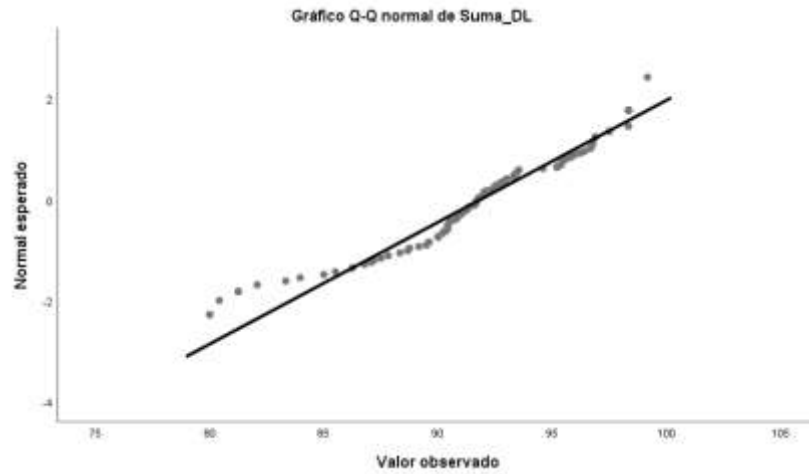
	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0,119	129	0,000	0,946	129	0,000
Liderazgo	0,153	129	0,000	0,898	129	0,000

Nota: IBM-SPSS-25

En el Tabla 4, se presentan valores de las variables, donde la significancia (p) para cada uno de ellos es 0. Como le valor de (p) es menor a (0,05). Se rechazo la hipótesis nula (Ho), y se concluye que las variables no tienen una distribución normal.

Figura 1.

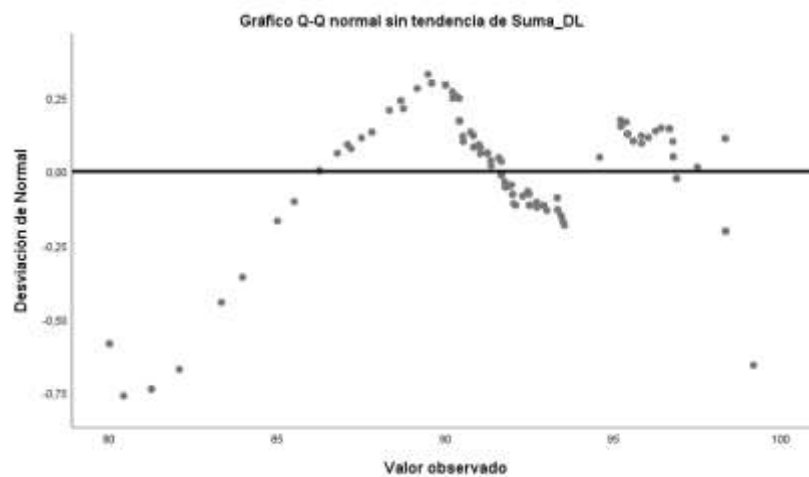
Gráfico Q-Q normal de suma Desempeño Laboral



Nota: IBM-SPSS-25

Figura 2.

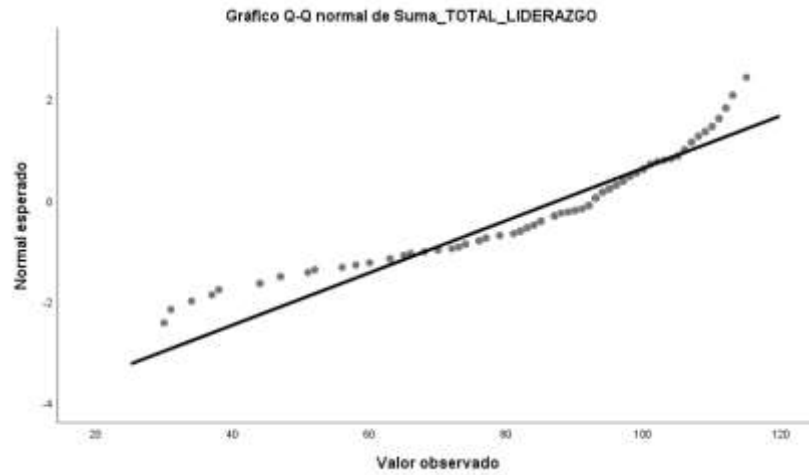
Gráfico Q-Q normalidad sin tendencia de suma Desempeño Laboral



Nota: IBM-SPSS-25

Figura 3.

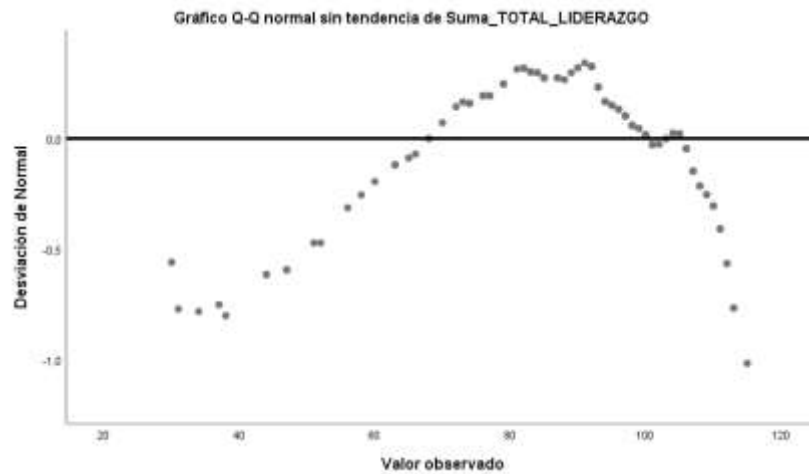
Gráfico Q-Q normalidad de suma total de Liderazgo



Nota: IBM-SPSS-25

Figura 4.

Gráfico Q-Q normalidad sin tendencia de suma de Liderazgo



Nota: IBM-SPSS-25

5.6. Análisis de los Datos Demográficos

Genero

Conforme a los resultados representados en la Tabla 8, se analizan los datos sociodemográficos los mismos que revelan una distribución significativa, con un 38% de los participantes identificándose como pertenecientes al género femenino, mientras que el 61.2% se identifica como perteneciente al género masculino, y un 1% optó por no revelar su género.

La presencia de un porcentaje considerable de participantes de ambos géneros en el GAD Cantonal de Salcedo refleja una diversidad de género en el entorno laboral. Esta diversidad se percibe como un aspecto clave para la construcción de equipos diversos, lo que promueve diferentes perspectivas y enfoques en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Se considera la existencia de factores que podrían influir en el desempeño laboral general.

La presencia de un 38% de mujeres en la muestra destaca la importancia de promover la inclusión y equidad de género en el GAD Cantonal de Salcedo. Es esencial garantizar que todas las voces, independientemente del género, sean valoradas y consideradas en el entorno laboral. Este enfoque no solo contribuirá a un ambiente más justo, sino que también puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral general, creando un espacio donde cada empleado se sienta reconocido y respaldado.

Edad

Al realizar un análisis entre la edad de los empleados y su desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Cantonal de Salcedo. Los resultados demográficos revelan una distribución significativa en cuanto a la edad de los encuestados: el 20.2% corresponde a individuos entre 20 y 29 años, el 39.5% tiene entre 30 y 39 años, el 33.3% se encuentra en el rango de edad de 40 a 49 años, y solo el 9% está entre los 50 y 59 años.

Desde la perspectiva de los trabajadores, se observa que la edad puede tener una influencia destacada en su desempeño laboral en el GAD Cantonal de Salcedo.

A medida que avanzan en edad, acumulan más experiencia y conocimientos, aspectos que podrían traducirse en un desempeño laboral más sólido y efectivo.

No obstante, los empleados más jóvenes aportan energía, creatividad y habilidades tecnológicas valiosas en un entorno laboral en constante evolución. La combinación de diversas perspectivas y experiencias entre los empleados enriquece la colaboración y la resolución de problemas en el lugar de trabajo. A medida que avanzan en sus carreras, los empleados mayores pueden anhelar oportunidades para compartir su sabiduría y experiencia, mientras que los empleados más jóvenes pueden buscar un entorno que fomente el desarrollo y crecimiento profesional.

La comprensión y gestión efectiva de esta diversidad generacional se presentan como elementos esenciales para mantener un ambiente laboral armonioso y productivo en la entidad gubernamental.

Estado civil

En relación al estado civil los resultados destacan una distribución significativa en cuanto al estado civil de los participantes, con un 62% casados, un 31% solteros y un 7% divorciados. La estabilidad emocional y el respaldo social, típicamente asociados al matrimonio, ejerzan una influencia positiva en el desempeño laboral tal es el caso de que una sólida relación personal podría traducirse en una mayor motivación y satisfacción en el ámbito laboral.

Por otro lado, la presencia de empleados solteros y divorciados apunta a experiencias de vida diversas. Los solteros pueden contar con una mayor flexibilidad y dedicación al trabajo, mientras que los divorciados podrían enfrentar desafíos personales que potencialmente afecten su concentración y rendimiento laboral.

En el contexto del liderazgo, se torna esencial considerar las necesidades y dinámicas únicas de cada grupo. Los líderes podrían implementar estrategias personalizadas para fomentar el compromiso y la productividad, reconocer las diferentes circunstancias y atender las demandas asociadas a cada estado civil.

Este análisis respalda la idea de que la diversidad en el estado civil puede ser un factor clave en la gestión del personal y el liderazgo en el GAD Cantonal de

Salcedo. Adaptar enfoques y estrategias a las particularidades de cada segmento de la población laboral podría contribuir significativamente al bienestar y rendimiento general de la organización.

Provincia

Los resultados revelan con un valor significativo en cuanto al origen provincial de los participantes, con un elevado porcentaje de 92.2% proveniente de Cotopaxi, seguido por el 3.9% de Chimborazo, el 1.6% de Pichincha y Tungurahua respectivamente, y un modesto 0.8% del Carchi.

La abrumadora mayoría de colaboradores oriundos de Cotopaxi sugiere la posible existencia de factores regionales que podrían ejercer tanto impactos positivos como negativos en el desempeño laboral. En contraste, la representación mínima de otras provincias, como Carchi, podría indicar una presencia más ligera de factores culturales locales en el entorno laboral del GAD Cantonal de Salcedo. Esto, a su vez, podría afectar la integración y el compromiso de los empleados de esas provincias en el ámbito laboral.

En el contexto de un liderazgo efectivo, es crucial reconocer y adaptarse a las dinámicas únicas de cada grupo provincial. En definitiva, estos hallazgos resaltan la importancia de considerar la diversidad regional al abordar el liderazgo y el desempeño laboral en el GAD Cantonal de Salcedo. La adaptación de estrategias y políticas a las particularidades de cada provincia podría ser fundamental para maximizar el potencial de todos los colaboradores y fortalecer la eficacia organizativa en su conjunto.

Etnia

Los resultados obtenidos nos revelan una distribución significativa en cuanto a la diversidad étnica de los participantes: un 80% se identifican como mestizos, un 0.8% como montubios, un 17.8% se caracterizan como indígenas y solo un 0.8% no se consideran parte de estos grupos étnicos.

La mayoría de los colaboradores que se autoidentifican como mestizos sugiere que, en el entorno del GAD Cantonal de Salcedo, este grupo étnico

predomina significativamente. La influencia de una buena cultura mestiza podría tener un impacto notable en la dinámica laboral, Por otro lado, la presencia de colaboradores que se identifican como indígenas resalta la valiosa diversidad cultural dentro del GAD.

Este grupo posee perspectivas únicas que, si se manejan con sensibilidad, pueden contribuir a un ambiente laboral más enriquecedor y representativo. En contexto un liderazgo eficaz, es crucial para ser consciente y comprensivo frente a las diversas identidades étnicas presentes en el GAD Cantonal de Salcedo. La promoción de prácticas de liderazgo inclusivas, que respeten y valoren esta diversidad étnica, puede ser un pilar fundamental para fortalecer el compromiso y la cohesión del equipo.

Experiencia laboral

Los resultados con relación a la trayectoria laboral de nuestros colaboradores en el GAD Cantonal de Salcedo. Un 17.8% de los colaboradores, aquellos que han trabajado menos de un año, podrían estar atravesando un periodo de adaptación y familiarización con la organización. En este momento crucial, la capacidad del liderazgo para facilitar una transición suave y brindar orientación podría ser determinante para potenciar el rendimiento de este grupo.

El 22.5% con una antigüedad laboral de 2 a 4 años y el 24.8% con 4 a 6 años se encuentran en una fase donde la consolidación de habilidades y conocimientos es fundamental. Un liderazgo efectivo debería enfocarse en ofrecer oportunidades de desarrollo y reconocimiento para nutrir la motivación y el compromiso de este segmento. Por otro lado, el 23.3% con una experiencia laboral de 6 a 10 años y el 11.6% con 10 a 15 años representan una fuerza laboral con una trayectoria más extensa.

Este grupo podría beneficiarse de un liderazgo que promueva la mentoría y brinde desafíos profesionales significativos para mantener viva su motivación y contribución a largo plazo, plantear estrategias de liderazgo flexibles, diseñadas para cada etapa de la carrera laboral, desde la integración inicial hasta el desarrollo

continuo, son fundamentales para optimizar el rendimiento general y el bienestar de nuestros valiosos colaboradores.

Estudios realizados

Los resultados revelan una diversidad significativa en los niveles de educación en los encuestados. Un pequeño grupo de (0.8%) de colaboradores con un título de educación primaria podría enfrentar desafíos particulares en el entorno laboral, Aproximadamente el 17.7% de los colaboradores con un nivel educativo de educación secundaria representan una parte significativa del GAD Cantonal.

Las personas con títulos de educación técnica instituto (23.3%) desempeñan un papel crucial en áreas especializadas dentro de la institución. El liderazgo puede potenciar su contribución facilitando oportunidades para el avance técnico y brindando el reconocimiento merecido a su experiencia única.

La mayoría de los colaboradores (47.3%) con un título de educación superior pregrado poseen una sólida base de conocimientos académicos. No obstante, la efectividad del liderazgo se vuelve fundamental para canalizar esta experiencia educativa en contribuciones laborales significativas y para fomentar un entorno que estimule el crecimiento profesional continuo.

Finalmente, el 14.0% de aquellos con educación superior posgrado representan una fuerza laboral con un nivel avanzado de conocimientos. Un liderazgo proactivo debería canalizar sus habilidades y conocimientos especializados hacia la innovación y la toma de decisiones estratégicas para maximizar su impacto en el GAD Cantonal.

Tabla 5.*Datos demográficos*

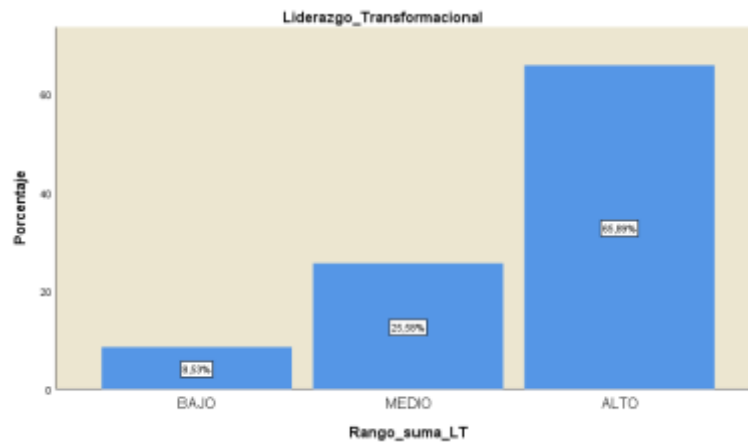
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Genero	Femenino	49	38,0	38,0	38,0
	Masculino	79	61,2	61,2	99,2
	Prefiero no Decirlo	1	0,8	0,8	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Edad	Entre 20-29 años	26	20,2	20,2	20,2
	Entre 30- 39 años	51	39,5	39,5	59,7
	Entre 40-49 años	43	33,3	33,3	93,0
	Entre 50-59 años	9	7,0	7,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Estado Civil	Casado	80	62,0	62,0	62,0
	Soltero	40	31,0	31,0	93,0
	Divorciado	9	7,0	7,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Provincia	Carchi	1	0,8	0,8	0,8
	Cotopaxi	119	92,2	92,2	93,0
	Chimborazo	5	3,9	3,9	96,9
	Pichincha	2	1,6	1,6	98,4
	Tungurahua	2	1,6	1,6	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Etnia	Mestizo	104	80,6	80,6	80,6
	Montubio	1	0,8	0,8	81,4
	Indígena	23	17,8	17,8	99,2
	Otras etnias	1	0,8	0,8	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Experiencia Laboral	Menos de 1 año	23	17,8	17,8	17,8
	2 a 4 años	29	22,5	22,5	40,3
	4 a 6 años	32	24,8	24,8	65,1
	6 a 10 años	30	23,3	23,3	88,4
	10 a 15 años	15	11,6	11,6	100,0
	Total	129	100,0	100,0	
Estudios Realizados	Educación Primaria	1	0,8	0,8	0,8
	Educación Secundaria	19	14,7	14,7	15,5
	Educación Técnica/Instituto	30	23,3	23,3	38,8
	Educación Superior Pregrado	61	47,3	47,3	86,0
	Educación Superior Posgrado	18	14,0	14,0	100,0
	Total	129	100,0	100,0	

Nota: IBM-SPSS-25

5.7.Resultados de la Variable Liderazgo

Figura 5.

Baremación de liderazgo Transformacional



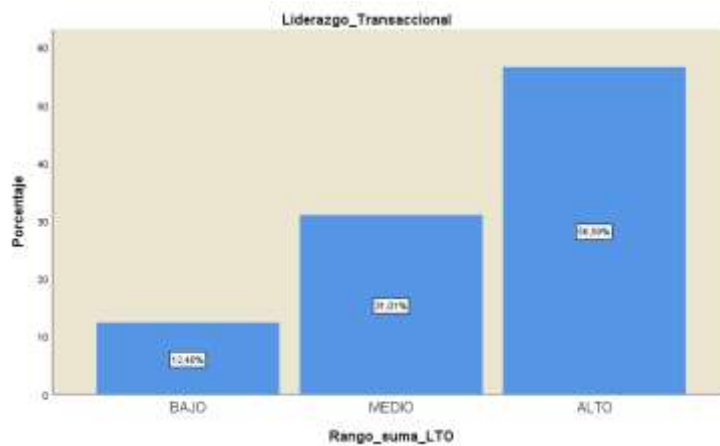
Nota: IBM-SPSS-25

Análisis e interpretación

En la Figura 1, se puede apreciar que los resultados arrojan una perspectiva alentadora, ya que el 68,89% de los participantes señala la presencia de un alto nivel de Liderazgo Transformacional, mientras que el 25,58% de los encuestados indica un nivel medio y solo el 8,53% menciona un bajo nivel. Estos hallazgos indican que las prácticas de Liderazgo Transformacional tienen una presencia significativa en el entorno laboral del GAD Cantonal de Salcedo. La conexión positiva entre un alto nivel de Liderazgo Transformacional y la eficiencia laboral coincide con lo descrito en la literatura sobre este estilo de liderazgo. Los líderes transformacionales, al inspirar y motivar a sus subordinados, fomentan un compromiso más profundo y una mayor satisfacción en el trabajo.

Figura 6.

Baremación de liderazgo Transaccional



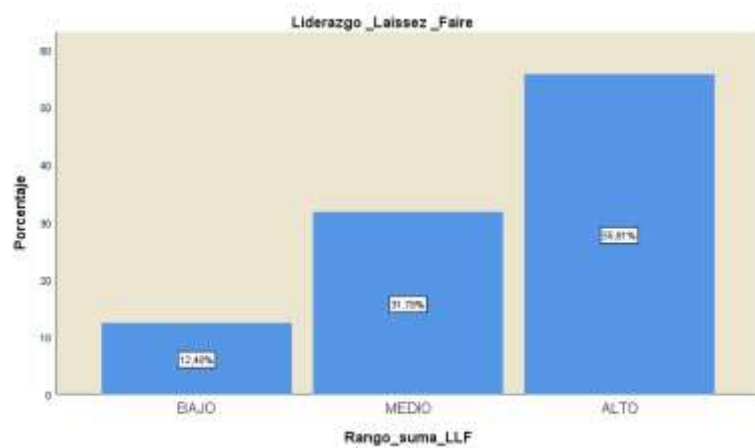
Nota: IBM-SPSS-25

Análisis e interpretación

En la Figura 2, se puede visualizar que el 56,59% de los encuestados perciben un alto nivel de Liderazgo Transaccional, mientras que el 31,01% señala un nivel medio, y solo el 12,40% menciona un bajo nivel, Este enfoque de liderazgo parece contribuir de manera significativa al rendimiento laboral en el GAD Cantonal de Salcedo, ya que el 57% de los participantes que experimentan un liderazgo transaccional elevado podrían beneficiarse de una gestión eficiente basada en expectativas claras y recompensas por el rendimiento. Sin embargo, el 12% de los colaboradores que percibe un bajo nivel. Podría enfrentar desafíos en la implementación efectiva de prácticas transaccionales, señalando posibles áreas de mejora en la comunicación de expectativas y en la gestión de recompensas. Identificar las razones detrás de esta percepción es esencial para optimizar los beneficios del liderazgo transaccional en toda la organización.

Figura 7.

Baremación de liderazgo Laissez Faire



Nota: IBM-SPSS-25

Análisis e interpretación

En la Figura 3, nos indica que el 55,81% de los participantes perciben un alto nivel de liderazgo Laissez Faire, el 31,78% señala un nivel medio y el 12,04% considera que es bajo. Es fundamental destacar que aquellos que experimentan un liderazgo Laissez Faire elevado también informan de un desempeño laboral eficiente. El alto porcentaje de participantes que perciben un alto nivel de liderazgo Laissez Faire, en ciertos contextos, el liderazgo Laissez Faire puede ser beneficioso. Por otro lado, es esencial abordar la minoría que percibe un bajo nivel de liderazgo Laissez Faire. Esta percepción podría deberse a una falta de claridad en las expectativas o a la necesidad de una mayor orientación por parte de los líderes. Estrategias para mejorar la comunicación y la comprensión de los roles podrían abordar estas preocupaciones.

5.8.Resultados de la Variable Desempeño Laboral

Tabla 6.

Resultados de la evaluación del desempeño laboral

Evaluados	Calificación Cuantitativa	Calificación Cualitativa
129	91,83	SATISFACTORIO

Nota: Datos en Excel

Una vez realizado el análisis de los resultados del Desempeño Laboral de cada uno de los servidores públicos que integran el área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo, podemos identificar que el promedio del desempeño es de 91,83 considerando ser satisfactorio.

Análisis de la variable Desempeño Laboral

Según la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, la evaluación del rendimiento se define como un proceso planificado y continuo que se basa en la comparación de los resultados obtenidos con los objetivos esperados por la institución. Esta evaluación, según la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), se apoya en indicadores tanto cuantitativos como cualitativos de gestión, con el objetivo de impulsar el logro de los fines y propósitos institucionales.

En el contexto específico del año 2019, al examinar la documentación proporcionada, se revelan los resultados de la evaluación del personal administrativo del Gad Municipal de Salcedo.

5.9. Prueba de Anova

Según González (2010) El propósito central de la prueba ANOVA es discernir la significancia estadística en los resultados de una prueba. En términos generales, busca responder la pregunta crucial: ¿Existen diferencias significativas entre los grupos analizados? Esto implica la evaluación de la hipótesis nula y la consideración de la hipótesis alternativa. Para lo cual ANOVA ofrece el estadístico F con su nivel

de significancia, si el nivel de significancia (sig.) intraclase es menor o igual a 0,05, rechazamos la hipótesis de igualdad de medias, y si es mayor aceptamos la igualdad de mediadas, es decir, no existen diferencias significativas entre los grupos.

Tabla 7.

Anova

ANOVA					
Desempeño Laboral					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	668,719	56	12,159	0,579	0,982
Dentro de grupos	1533,303	73	21,004		
Total	2202,022	129			

Nota: IBM-SPSS-25

En la Tabla 5, podemos observar que el valor de la significancia estadística es de 0,982, según la teoría de González, rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis alternativa. Es decir que el estilo de Liderazgo presente en el GAD Cantonal de Salcedo tiene relación con el Desempeño Laboral por lo cual existe un alto nivel de desempeño en los colaboradores.

6. IMPACTOS

6.1. Impactos Técnicos

El presente trabajo de investigación posee un impacto tecnológico, ya que a través de la utilización de dispositivos tecnológicos se puede realizar la aplicación del instrumento para la adquisición de datos la misma que se utilizó para el respectivo análisis del estudio de investigación.

6.2.Impactos Sociales

El proyecto de investigación sobre liderazgo y desempeño laboral en un GAD cantonal tiene impactos significativos en varios aspectos de la gestión pública local, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad a la que brindan sus servicios.

6.3.Impactos Económicos

Un liderazgo efectivo puede fomentar un ambiente de trabajo que valore la innovación y la creatividad. Esto puede llevar a una asignación más estratégica de fondos, maximizando el impacto económico de las inversiones en recursos humanos.

Es importante destacar que estos impactos económicos pueden variar según la implementación práctica de los hallazgos del artículo y la receptividad del GAD cantonal a las recomendaciones derivadas de la investigación.

GAD Cantonal de Salcedo

El Gobierno Municipal de Salcedo constituye una entidad local que gestiona de manera autónoma el cantón, independientemente del gobierno central. La administración municipal se estructura mediante la división de jerarquías, siendo el ejecutivo liderado por el alcalde y el legislativo conformado, por los miembros del concejo cantonal.

El alcalde, como máxima autoridad administrativa y política del Cantón Salcedo, encabeza el cabildo y actúa como representante del municipio, la creación del Ilustre Concejo Municipal del Cantón Salcedo tuvo lugar mediante una ordenanza municipal aprobada el 30 de diciembre de 1961, consolidando y oficializando su autoridad Estrada (2022).

Salcedo se caracteriza por ser una ciudad vibrante y un punto central para la identidad urbana, abarcando una extensión total de 484 kilómetros cuadrados y albergando a 58,216 residentes. Estos habitantes se distribuyen en diversas áreas tanto urbanas como rurales, contribuyendo a la producción agrícola y comercial. Además de poseer un rico patrimonio histórico y arquitectónico, la ciudad cuenta con sectores industriales que representan una valiosa oportunidad de desarrollo, cuya gestión precisa ser cuidadosa y estratégica dentro del entorno urbano. Fonseca (2014)

El objetivo primordial es dirigir la expansión, transformación y consolidación del territorio mediante la actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial. De igual manera, se busca llevar a cabo el proyecto urbano Salcedo 2049, el cual implica la necesidad de sembrar, planificar y construir de manera conjunta. La participación activa de la comunidad es crucial en este proceso. El Gobierno Autónomo Descentralizado de Salcedo se compromete a trabajar en pro de un Salcedo inclusivo y beneficioso para todos Estrada (2022).

Base legal del GAD Municipal de Salcedo

El GAD Salcedo, se rige en lo que prescribe los artículos 253 y 264 de la Constitución Política de la Republica y el Código Orgánico Territorial, en su apartado 56, donde se establece su autonomía administrativa funcional, y económica.

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 éste sea artífice del desarrollo cantonal, de la participación ciudadana y del uso sostenible y sustentable de sus recursos.

Objetivos Estratégicos. - El GAD Municipal de Salcedo para su gestión establece los siguientes objetivos estratégicos:

1. Planificar, coordinar y ejecutar el ordenamiento territorial del Cantón mediante la implementación de planes de construcción, mantenimiento, aseo, ordenamiento, embellecimiento y regulación del tránsito y transporte terrestre, ocupación de los espacios públicos y de dotación de servicios públicos;
2. Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo económico del Cantón, a través de planes de desarrollo turístico y el apoyo a microempresas, pequeña industria e industria en actividades productivas;
3. Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo social, cultural y recreativo en coordinación con las organizaciones públicas o privadas del Cantón; y,
4. Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo ambiental del Cantón, armonizando el uso sostenible y sustentable de los recursos naturales a fin de contar con un ambiente sano y saludable.

Tabla 8.*Propuesta Estratégica para el desarrollar habilidades de Liderazgo y fomentar el Desempeño Laboral*

Dimensiones	Estrategias	Objetivo	Actividad	Responsable	Recursos	Presupuesto
Liderazgo Transformacional	Interacción entre líder y los subordinados	Mejorar la comunicación entre el líder y los subordinados para asegurar que las expectativas, metas y objetivos sean comprendidos de manera clara y precisa	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer sesiones de comunicación regular - Fomentar la participación activa 	Jefes departamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Materiales - Recursos Humanos 	0
	Mentores y coaches	Mejorar las habilidades y competencias de liderazgo de los líderes.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar una evaluación de las habilidades y competencias en los líderes - Identificar y seleccionar mentores o coaches con experiencia 	Jefes departamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Tecnológicos 	0
Liderazgo Transaccional	Motivación al equipo de trabajo	Incrementar la motivación y el compromiso de los subordinados al sentirse valorados y comprendidos por su líder. Esto puede mejorar la autoestima y la productividad en el equipo.	<ul style="list-style-type: none"> - Celebrar los Éxitos y Cumplimientos - Incentivar la Responsabilidad Colectiva 	Jefes departamentales	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Humanos - Recursos Materiales 	0
Liderazgo Laissez Faire	Independencia operativa	Fomentar un intercambio abierto de ideas entre el líder y los subordinados, creando así un ambiente propicio para la generación de nuevas soluciones y enfoques.	<ul style="list-style-type: none"> - Promover la Colaboración entre compañeros de trabajo - Establecer Objetivos Individuales y Grupales 	Jefes y Subordinados de los departamentos	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos Materiales - Recursos Humanos 	0

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Se concluye que el liderazgo juega un papel clave en las organizaciones, ya que impulsa el crecimiento y el potencial de las personas y equipos. Esto se traduce en un mejor desempeño y satisfacción en el trabajo, elementos esenciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones hoy en día. Además, destaca que el buen desempeño y la satisfacción en el trabajo son cruciales para la efectividad general de una organización. También menciona que las teorías actuales ofrecen una base sólida para que los líderes desarrollen estrategias de liderazgo más informadas y alineadas con las necesidades específicas de cada entorno organizacional, siendo valiosas guías para adaptarse eficientemente a los desafíos cambiantes en el ámbito laboral actual.

Los resultados revelan una percepción diversa sobre los tipos de liderazgo con, el 65.89% de los colaboradores consideran que existe un Liderazgo Transformacional moderado. Este hallazgo resalta la presencia de un liderazgo inspirador y motivador, Por otro lado, el Liderazgo Transaccional también se presenta de manera significativa, con un 56.59% de representación. Este enfoque orientado a metas y claridad en las expectativas probablemente contribuye a la eficiencia operativa y al logro de objetivos organizacionales. Sin embargo, el Liderazgo Laissez Faire, con una representación del 55.81%, destaca la presencia de un enfoque más permisivo en la toma de decisiones y la gestión. Sin embargo, el desempeño laboral que se mantiene dentro del GAD Cantonal es elevado con un 91.83%, considerado satisfactorio, para lo cual se establece estrategias para elevar el nivel de liderazgo en los colaboradores del GAD Cantonal De Salcedo.

Mediante un análisis de los resultados se evidencia que los colaboradores del área administrativa del GAD Cantonal de Salcedo, no cuentan con un alto nivel de Liderazgo dentro de la organización, por lo que, se propone realizar un plan de acción diseñando programas de formación y desarrollo de habilidades, esto permitirá

que los colaboradores fortalezcan y amplíen sus competencias, al realizar un plan de acción no solo beneficia a los colaboradores en su desarrollo y satisfacción si no que constituye al rendimiento general de la organización por ende satisfacción a la sociedad en general.

7.2.Recomendaciones

Mediante un análisis en base a los resultados, se evidencia que dentro del GAD Cantonal de Salcedo existe una nivel medio con respecto al Liderazgo, por lo que se recomienda realiza programas de capacitación, los mismos que permita a los colaboradores desarrollar las habilidades de liderazgo para dirigir a un grupo de personas en busca de una mejora continua dentro de la entidad pública así como también cumplir con los objetivos a tiempo, por ende brindar un mejor servicio y satisfacción a la sociedad.

Para fortalecer aún más la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, se podrían implementar estrategias de comunicación más efectivas y sistemas de recompensas que motiven a los empleados. Además, futuras investigaciones podrían explorar más a fondo cómo los elementos específicos del liderazgo transaccional impactan en la eficiencia laboral en el contexto particular del GAD Cantonal de Salcedo.

Al conocer la gran significancia del Liderazgo Laissez Faire se recomienda a futuras investigaciones realicen un seguimiento a lo largo del tiempo, evaluar la sostenibilidad del impacto del liderazgo Laissez Faire en el rendimiento laboral. Además, se podrían considerar otros factores que podrían influir en la percepción del liderazgo, como el estilo de comunicación y la retroalimentación.

Se recomienda aplicar el plan de acción, propuesta por la investigación la misma que generara mayor productividad y una mejor gestión del rendimiento, así como también una buena comunicación en toda la empresa para una buena dirección estratégica. Por otro lado, ayuda a desarrollo habilidades más sólidas dentro del GAD Cantonal de Salcedo.

BIBLIOGRAFÍA

- Asociación de Academias de Lengua Española . (2010). *Diccionario de americanismos*. Obtenido de Oportunidad .
- Avandéño, A. (14 de Febrero de 2024). *Desempeño laboral, ¿cómo mejorarlo en tu empresa?* . Obtenido de Facotrial: <https://factorial.mx/blog/mejorar-desempeno-laboral/>
- Bass, B. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: *The Free Press*, 19-22.
- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. (C. Manosalvas, Ed.) Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/35359>
- Cardenas, F. (2022). ¿Qué es el liderazgo laissez-faire? Características y ejemplos. *HubSpot*, 11-14.
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*(28), 133-165.
- Cheung, F., Yeung, D., & Wu, A. (2018). Percepción de los empleados sobre los estilos de liderazgo y el envejecimiento exitoso en el lugar de trabajo. *Journal of Career Development*(6), 610-624.
doi:10.1177/0894845317727617
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). California: McGRAW-HILL. doi:978-85-352-3318-6
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 152-164. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Deming, W. (1989). *Calidad, productividad y competitividad: La salida de la crisis*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

- DIAN. (2020). Dirección de Competencias laborales conductuales o interpersonales. (págs. 1-28). Colombia: Subdirección de Gestión de procesos y competencias laborales.
- Fernández , P. (3 de Septiembre de 2019). *¿Qué es el liderazgo Laissez Faire?* . Obtenido de Eserp: Digital Business & Law School: <https://es.eserp.com/articulos/que-es-liderazgo-laissez-faire/>
- Figuerola, N. (13 de Octubre de 2011). WordPress. *Liderazgo Transaccional y Transformacional* , págs. 1-4.
- Fingermann, H. (11 de Abril de 2016). *Concepto de oportunidad*. Obtenido de DeConcepto Web site : <https://deconceptos.com/general/oportunidad-2>
- Flores, D., Martínez, L., & Flores, B. (2019). *Desempeño laboral en las Mipymes*. (J. Socorro, C. Mendoza, & D. Amador, Edits.) Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Fuentes, E. (9 de Julio de 2019). *Counselling*. Obtenido de Definciones que describen la figura del líder: <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-del-lider/>
- García, A., & García Soto, M. (2008). Reconocimiento de la oportunidad y emprendeduría de base tecnológica: Un modelo dinámico. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, XIV(2), 109-125.
- García, B. (2010). SPSS analisis de fiabilidadd . *InnovaMide*.
- Grupo Geard. (24 de Julio de 2023). *Conocimientos Específicos en el Proceso de Aptitud*. Obtenido de <https://grupogeard.com/ec/blog/proceso-candidato-apto/conocimientos-especificos-proceso-obtener-calidad-candidato-apto/#:~:text=Los%20Conocimientos%20Espec%C3%ADficos%20son%20aquellos,con%20base%20a%20su%20disciplina.>
- Guillén, B. (2021). *Liderazgo y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Vascor, distrito villa El Salvador*. (A. Huachaca, Ed.) Lima, El Salvador , Perú: Universidad Científica del Sur.
- González , S. (2010). Spss ANOVA de un factor . *InnovaMide*.
- Hickman, G. (2010). *Leading Organizations: Perspectives for a New Era* (Segunda ed.). California: SAGE Publications. doi:978-4129-3908-9
- Hutchinson, S. (2013). El liderazgo, un desempeño efectivo. *Janium*, 28-32.

- Hernández, R. (2018). *Metodología de Investigación*. McGrawHill.
- Lazzati, S. (2016). *El gerente: estrategia y líder del cambio, El: Más allá de la gestión operativa* (Primera ed.). Buenos Aires, Granica : Management .
- Lehrer, L. (28 de Abril de 2022). Definición de oportunidad. Sus aplicaciones, el costo de oportunidad y la igualdad de oportunidades. *Dialnet*, 34-36.
- Lerma, A. (2007). *Liderazgo emprendedor: cómo ser un emprendedor de éxito y no morir en el intento*. México: Editorial Thompson.
- Lorenzo, M. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas. *Revista española de pedagogía*(232), 367-388.
- Lozano, L., & Pinedo, E. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL de Moyobamba*. (M. Palacios, Ed.) Perú, Moyobamba: Universidad César Vallejo.
- Manzanilla, V. (2010). El Liderazgo Transaccional. *Scielo*, 41-44.
- Maraboto, J. (10 de Febrero de 2021). Liderazgo transformacional. *EGADE Ideas*, 23-26.
- Martínez, M. (2004). Orientacion de mercado. *Consulta S.A* .
- Mendoza, J., & Escoba, M. (2023). Control interno en el manejo de recursos públicos en el Gobierno Parroquial Dayuma- Ecuador. *Dialnet*, 167- 169.
- MIT SMR México . (3 de Diciembre de 2023). Liderazgo Laissez-Faire: Qué es, características y ejemplos. *MIT Sloan Management Review* , págs. 11-13.
- Murillo, R. (2020). *Liderazgo transformacional – transaccional y clima organizacional en un club social y de negocios en la ciudad de Bogotá*. Colombia: Universidad del Rosario.
- Northouse , P. (2001). *Leadership Theory and Practice* (Segunda ed.). Thousand Oaks, California : CA: Sage Publications.
- Oportunidad Educativa. (Mayo de 2017). Diccionario de Competencias Conductuales. *Fundación Educativa*, 1-26.
- Orellana , P. (2019). Liderazgo Transaccional. (A. Sevilla, Ed.) *Dialnet*, 34-35.
- Pacsi, A., Estrada, W., & Pérez, A. (2014). Liderazgo laissez faire. *Revista de Investigación de Administración*, I(1), 67-72.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 15-18.
- Peiró, R. (4 de Junio de 2020). Calidad: Qué es y los tipos que hay. (C. Pareja , Ed.) *Ecomipedia*, 12-14.
- Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (12 de Abril de 2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. *Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196 . doi:10.33386/593dp.2022.3.1112
- Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero*. Ambato, Ecuador : Universidad Técnica de Ambato.
- Quintana, D., & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. *Archivos de Medicina (Col)*, XX(1), 123-132. doi:10.30554/archmed.20.1.3372.2020
- Quirós , D. (25 de Junio de 2021). El liderazgo de hoy: un compromiso con la empatía a todo nivel. *Portafolio*, págs. 45-47.
- Real Academia Española . (s.f.). *Diccionario de la lengua española* . Obtenido de Definición de Calidad .
- Ribes, E. (2006). Competencias conductuales su pertinencia en la formación y práctica. *Revista Mexicana de Psicología*, 19-26.
- Robbins, S. (2002). *Administración*. México: Pearson Educación .
- Rodríguez, D. (16 de Febrero de 2024). *Lifeder Corporation*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/conocimiento-tecnico/>
- Rojas, J. (30 de Agosto de 2023). *Linkendin* . Obtenido de Educación Técnica Vs Conocimiento Técnico: Una perspectiva dentro de las empresas de dispositivos médicos: <https://www.linkedin.com/pulse/educaci%C3%B3n-t%C3%A9cnica-vs-conocimiento-t%C3%A9cnico-una-dentro-de-johan-rojas/?originalSubdomain=es>
- Romero, I. (12 de Diciembre de 2023). *UNIR Web Site*. Obtenido de ¿Qué es el liderazgo transaccional? Características y ejemplos: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/liderazgo-transaccional/>

- Sanabria, P., Romero, V., & Flórez, C. (2014). El concepto de calidad en las organizaciones: una aproximación desde la complejidad. *Universidad & Empresa, XVI(26)*, 165-213.
- Sánchez, F. (2020). *Estadística para tesis y uso del SPSS*. Centrum Legalis.
- Sanz, R. (2010). El conocimiento específico y la práctica pedagógica en el escenario de la educación superior del siglo XXI. *Revista Educación y Humanismo, XII(18)*, 129-14.
- Sarasvathy, S., Dew, N., Velamuri, S., & Venkataraman. (2003). Three views of entrepreneurial opportunity. *Handbook of Entrepreneurship Research, an Interdisciplinary Survey and Introduction*, 141-160.
- Tillán, S., Ileana, A., & Alvero, Y. (1999). Contribuciones breves, Liderazgo: un concepto que perdura. *ACIMED, VII(2)*, 132-135.
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales, XXVI(2)*, 42-53.
- Vásque, W. (2017). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en una empresa industrial*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16636/Vasquez_GWE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, L. (2006). *Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo*. España: Editorial Ideas Propias.
- Velázquez, R. (18 de Mayo de 2023). *Scribd Company*. Obtenido de Conocimiento Técnico : <https://es.slideshare.net/RumVelNayre/conocimiento-tecnico-reyna-zitapptx>
- Estrada Venegas, J. X. (2022). *La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi*. [bachelorThesis, Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9374>
- Tutasig Fonseca, M. I., & D-T Velásquez, L. (2014). «*El Clima Organizacional y la Conducta de los Trabajadores del GAD Municipal del cantón Salcedo*». [bachelorThesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias

Administrativas. Carrera de Organización de Empresas.].

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/8420>

Rowold, J. (2005). Cuestionario de liderazgo multifactorial. *Mind Garden*, 5. Obtenido de

<https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf>

Vázquez , S. (2019). *La conceptualización del liderazgo*. España: Reice. Obtenido de

chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.redalyc.org/pdf/551/55](https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf)

132460004.pdf

Ledesma , R. (2018). NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION DEL

DESEMPEÑO. Ecuador: Acuerdo Ministerial 41. Obtenido de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.gob.ec/sites/default](https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf)

/files/regulations/2018-

10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%

B1o.pdf

Anexos

Anexo 1

Cuestionario “Multifactor Leadership Questionnaire) Rowold Jens 2005”

Sección 2 de 2

Cuestionario **Instrucciones:** Lea cada uno de las siguientes e indique el grado de acuerdo o en desacuerdo. Este cuestionario tiene como finalidad identificar las características de “Estilos de Liderazgo” dentro de la entidad pública. GAD Cantonal de Salcedo.

Escala Likert
1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3=A veces, 4= Casi siempre 5= Siempre

Primera Dimensión: Liderazgo Transformacional
El liderazgo dentro de las organizaciones tanto públicas y privada es considerado como un elemento esencial para un buen desempeño en los subordinados. (Aguirre León, 2017)

1.- Su jefe inmediato hace sentir bien al personal que le rodea *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

2.- Su jefe inmediato facilita al personal que le rodea nuevas maneras de ver situaciones desconcertantes o preocupantes. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

3.- Su jefe inmediato felicita los logros que alcanza el personal que le rodea *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

4.- Confía usted plenamente en su jefe inmediato *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

5.- Su jefe inmediato hace que el personal que le rodea piense ideas que nunca se cuestionaron anteriormente, mostrando un enfoque innovado *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

6.- Considera usted que su jefe inmediato se siente satisfecho cuando el personal que le rodea alcanza los estándares propuestos *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

7.- Su jefe inmediato se siente orgulloso cuando el personal se asocia o vincula con los compañeros de trabajo *

	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

8.- Su jefe inmediato ayuda a sus compañeros a desarrollarse profesionalmente *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

9.- Cuando las cosas están yendo bien, su jefe inmediato trata de no cambiar nada *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

10.- Su jefe inmediato expresa claramente sus ideas sobre lo que podemos hacer y lo que debemos hacer *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

11.- Su jefe inmediato hace saber al personal que le rodea cómo están haciendo su trabajo *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

12.- Su jefe inmediato informa al personal que le rodea sobre los estándares que deben alcanzar para poder cumplir su trabajo eficientemente *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

13.- Su jefe inmediato proporciona formas innovadoras sobre lo que podemos hacer para lograr un óptimo trabajo *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

14.- Su jefe inmediato presta atención personalizada al personal que al parecer se sienten relegadas en el trabajo *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

15.- Considera usted que su jefe inmediato deja que sus subordinados realice el trabajo de manera autónoma de la misma manera en que siempre lo han hecho. *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Segunda Dimensión: Liderazgo Transaccional

Descripción (opcional)

16.- Su jefe inmediato ayuda al personal que le rodea a darle significado a su trabajo *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

17.- Su jefe inmediato aconseja al personal que le rodea qué pueden hacer si quieren ser reconocidos por su trabajo *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

18.- Lo que quiera hacer el jefe está bien para usted *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Tercera Dimensión: Liderazgo Laissez Faire

Descripción (opcional)

19.- Su jefe inmediato analiza con el personal que le rodea los problemas del pasado con la finalidad de obtener nuevas perspectivas de solución *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

20.- Reconoce o recompensa al personal que Le rodea cuando logran sus objetivos a modo de motivación *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

21.- Pide al personal más de lo esencial para realizar las actividades y responsabilidades asignadas *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

22.- Considera que el equipo de trabajo tiene la capacidad necesaria para tomar decisiones en ausencia del inmediato superior *


	1	2	3	4	5	
--	---	---	---	---	---	--

23.- Su jefe inmediato delega responsabilidades a su equipo de trabajo para evidenciar sus competencias laborales *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Anexo 2

Cuestionario “Metas por Unidad” (NORMATIVA TÉCNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO)

 Ministerio del Trabajo		RESULTADOS EVALUACIÓN INDIVIDUAL		Fecha:	26-mar.-2018
				Versión:	01.1
				Página:	1 de 1
				Código:	IN-GEP-02-02 FOR-
INSTITUCIÓN:	0	UNIDAD/PROCESO:	0		
APELLIDOS Y NOMBRES:	0	PUESTO INSTITUCIONAL:	0		
NÚMERO DE CÉDULA:	000000000-0	OCUPACIONAL:	0	0	
		ROL DEL PUESTO:	EJECUCIÓN DE PROCESOS		
1. INDICADORES DE GESTIÓN OPERATIVA (EVALUACIÓN DE LA UNIDAD O PROCESO INTERNO)					PONDERACION
Nivel de Cumplimiento (Ingreso información)					35%
TOTAL: (Resultado automática)					0,00%
2. NIVELES DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL					30%
CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS PRODUCTOS/SERVICIOS ENTREGADOS (Resultado automática)					0,00%
CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS (Resultado automática)					0,00%
COMPETENCIAS TÉCNICAS (Resultado automática)					0,00%
COMPETENCIAS CONDUCTUALES (Resultado automática)					0,00%
TOTAL: (Resultado automática)					0,00%
3. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS					20%
TOTAL: (Ingreso información)					0,00%
4. NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS					15%
TOTAL: (Ingreso información)					0,00%
5. CUMPLIMIENTO DE NORMAS INTERNAS					
SANCIONES ADMINISTRATIVAS (-) (Detalle las sanciones impuestas durante el periodo de evaluación) - Lista desplegable					%
TOTAL: (Resultado automática)					0,0%
RESULTADOS TOTAL DE LA EVALUACIÓN (Resultado automática)					
	FACTORES	EVALUACIÓN CUANTITATIVA	EVALUACIÓN CUALITATIVA		
1.-	INDICADORES DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	0,00%			
2.-	NIVEL DE EFICIENCIA DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL	0,00%			
3.-	NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS EXTERNOS	0,00%			
4.-	NIVEL DE SATISFACCIÓN DE USUARIOS INTERNOS	0,00%			
5.-	SANCIONES ADMINISTRATIVAS	0,00%			
TOTAL (Resultado automática)		0,00%			
OBSERVACIONES:					
Fecha:					
_____ Firma de la UATH Institucional					
Nombre: Nº. Cédula:					