



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE TITULACIÓN

**“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN
DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD
MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”**

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

AUTORAS:

De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina

Verdezoto Espinoza Diana Lucia

TUTOR:

Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg.

LA MANÁ – ECUADOR

AGOSTO – 2022

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nosotras, De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina y Verdezoto Espinoza Diana Lucia, declaramos ser las autoras del presente proyecto de investigación: ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA. Siendo el Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca Mg., tutor del presente trabajo; y examinamos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posible reclamo o acciones legales.

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



De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina
C.I: 120529480-2



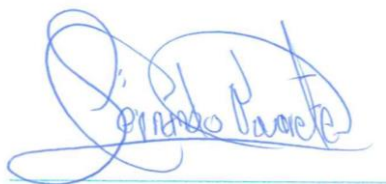
Verdezoto Espinoza Diana Lucia
C.I: 120679993-2

AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor de Investigación sobre el título:

“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”, de De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina y Verdezoto Espinoza Diana Lucia, de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos-técnicos suficientes para ser sometidas a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

La Maná, agosto del 2022



Ing. Navarrete Fonseca Mario Fernando, Mg.

C.I: 180435389-0

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de tribunal de lectores, aprueban el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la facultad de Ciencias Administrativas, por cuanto las postulantes De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina y Verdezoto Espinoza Diana Lucia con el título del proyecto de investigación, ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación de proyecto.

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

La Maná, agosto 2022

Para constancia firman:



Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier
C.I.: 160050885-5
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



MBA. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio
C.I.: 171231719-5
LECTOR 2 (MIEMBRO)



MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth
C.I.: 050312446-3
LECTOR 3 (SECRETARIA)

AGRADECIMIENTO

Extender mi mayor agradecimiento a la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná por permitirme convertir en una profesional, a cada uno de los docentes que nos impartieron sus conocimientos, a mis padres quienes fueron el pilar fundamental en el transcurso de mi formación universitaria y por ultimo a Yulissa mi amiga por el apoyo incondicional que me ha brindado en todo momento.

DIANA

Agradezco a Dios por darme la vida y salud, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por las enseñanzas recibidas en sus aulas, a la Facultad de Ciencias Administrativa y a cada uno de los docentes por saber comprendernos y compartir sus conocimientos, a mi madre por su apoyo incondicional y por ultimo a mi compañera de clases, de tesis, mi amiga Diana por su apoyo y paciencia que me brindo en todo momento.

YULISSA

DEDICATORIA

Dedico con todo mi amor la tesis a DIOS, a mis padres que han realizado el esfuerzo y por ende está representado en este trabajo que lo hemos realizado con mucho esfuerzo a mi hijo que mire en su madre y sea un ejemplo a seguir, a mi mejor amiga que siempre ha estado dándome ánimos de superación y perseverancia; todos los antes mencionados me han brindado o la mayor inspiración y motivación para lograr con todo lo propuesto en el transcurso del camino.

DIANA

La presente investigación está dedicada a Dios por sus bendiciones, a mi familia en especial a mi madre por ser pilar fundamental en mi vida, por su esfuerzo y apoyo incondicional en todo momento, por ser mi motivo de seguir adelante, a mi hermana, y aquellas personas que alguna vez me ayudaron y me supieron dar palabras de aliento.

YULISSA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: “ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”.

Autoras:

De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina

Verdezoto Espinoza Diana Lucia

RESUMEN

El liderazgo transformacional está enfocado en potenciar las competencias de cada individuo, porque un líder está en la capacidad de ser un formador de formadores. La problemática surgió en conocer como incide el liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma. La siguiente investigación tiene como objetivo analizar el liderazgo transformacional de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, para cumplir este propósito se procedió a realizar una investigación bibliográfica, de campo. Para determinar los resultados obtenidos se utilizaron métodos teórico: histórico lógico, deductivo, análisis sintético y el método empírico: valoración por expertos. También se procedió a la investigación descriptiva y explicativa. La población de estudio es de 155 funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma a los cuales se les aplicó el instrumento que fue el cuestionario. Los resultados más relevantes indicaron que existe una relación entre el liderazgo transformacional y sus variables predictivas que inciden en el desarrollo de las competencias laborales que son: influencia idealizada ($0,000 < 0,05$), estimulación intelectual ($0,016 < 0,05$) y consideración individualizada ($0,000 < 0,05$); por otro lado, la variable que no explica la variable dependiente fue motivación inspiracional ($0,064 < 0,05$); cuyo valor fue B (coeficientes no estandarizados) negativo (-0,12). Por lo expuesto se concluye que el liderazgo transformacional con sus variables predictivas ya antes mencionadas inciden en la generación de las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma. Frente a los resultados encontrados se planteó recomendaciones que se pueden implementar para mejorar los problemas ya antes mencionados.

Palabras claves: liderazgo, competencias, GAD, funcionarios, variable.

ABSTRACT

Transformational leadership is focused on enhancing the skill of each individual because a leader can be a trainer of trainers. The problem arose in knowing how transformational leadership affects the generation of labor competencies of the officials of the Municipal GAD in Quinsaloma Canton. The following research aims to analyze the transformational leadership of labor competencies for the improvement of the work performance of the officials of the Municipal GAD in Quinsaloma Canton, to fulfill this purpose, a bibliographical field research was carried out. To determine the results obtained, theoretical methods were used: historical, logistical, deductive and synthetic – analysis, and the empirical method: assessment by experts. Descriptive and explanatory research was also carried out. The study population is 155 officials of the Municipal GAD of the Quinsaloma Canton to whom a questionnaire was applied as an instrument. The most relevant results indicated that there is a relationship between transformational leadership and its predictive variables that affect the development of labor competencies, which are: Idealized influence ($0.000 < 0.05$), Intellectual stimulation ($0.016 < 0.05$) and Individualized consideration ($0.000 < 0.05$); on the other hand, the variable that does not explain the dependent variable was Inspirational Motivation ($0.064 < 0.05$); whose value was B (non-standardized coefficients) negative (-0.12). Based on these results, it is concluded that transformational leadership with its predictive variables already mentioned above affect the generation of labor competencies of the Municipal GAD of the Quinsaloma Canton. With the results found, some recommendations were made which can be implemented to improve the aforementioned problems.

Keywords: leadership, skills, GAD, officials, variable.

ÍNDICE GENERAL

Nº	Contenido	Pág.
	PORTADA.....	
	DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	ii
	AVAL DEL TUTOR DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN.....	iii
	APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
	AGRADECIMIENTO.....	v
	DEDICATORIA.....	vi
	RESUMEN.....	vii
	ABSTRACT.....	viii
	ÍNDICE GENERAL.....	ix
	ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
	ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
1.	INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2.	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	2
3.	JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.....	3
4.	BENEFICIARIOS DEL PROYECTO.....	4
5.	EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
5.1.	Formulación del problema.....	7
6.	OBJETIVOS.....	8
6.1.	Objetivo General.....	8
6.2.	Objetivos Específicos.....	8
7.	ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS DE RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.....	9
8.	FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.....	9
8.1.	Origen y evolución (Estado del arte).....	10
8.2.	Liderazgo transformacional.....	11
8.3.	Importancia y paradigma del liderazgo transformacional.....	12
8.3.1.	Características de liderazgo transformacional.....	13
8.4.	Dimensiones o factores del liderazgo transformacional.....	14
8.4.1.	Influencia idealizada.....	14
8.4.2.	La motivación inspiracional.....	14

8.4.3.	La estimulación intelectual.....	15
8.4.4.	La consideración individualizada.....	15
8.5.	Competencias laborales.....	16
8.6.	Importancia y beneficio de las competencias laborales.....	16
8.6.1.	Características de competencias laborales.....	17
8.7.	Motivación y bienestar laboral.....	18
8.8.	Capacidad de aprendizaje laboral.....	19
8.9.	Comunicación y colaboración laboral.....	20
8.10.	Dimensiones o factores de las competencias laborales.....	20
8.10.1.	Formación de equipos.....	20
8.10.2.	Administrativo.....	21
8.10.3.	Comunicación.....	21
8.10.4.	Solución de problemas.....	22
8.11.	GAD.....	22
8.12.	Rol y servicio del GAD.....	23
8.13.	Tipos de GAD.....	24
8.13.1.	GAD Regional.....	24
8.13.2.	GAD Provincial.....	24
8.13.3.	GAD Cantonal.....	24
8.13.4.	GAD Parroquial.....	24
9.	PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS.....	25
9.1.	Hipótesis de la investigación.....	25
10.	METODOLOGÍA Y DISEÑO EXPERIMENTAL.....	26
10.1.	Métodos.....	26
10.1.1.	Método teórico (Histórico logístico).....	26
10.1.2.	Método deductivo.....	26
10.1.3.	Analítico sintético.....	26
10.1.4.	Método empírico.....	27
10.2.	Tipos de investigación.....	27
10.2.1.	Bibliográfica.....	27
10.2.2.	De campo.....	27
10.3.	Nivel o alcance	28

10.3.1. Alcance descriptivo.....	28
10.3.2. Alcance explicativo.....	28
10.4. Técnicas de investigación.....	28
10.4.1. Mapeo.....	28
10.4.2. Encuesta.....	29
10.4.3. Entrevista.....	29
10.5. Instrumentos utilizados.....	29
10.5.1. Cuestionario.....	29
10.6. Diseño de la investigación.....	29
10.7. Población.....	30
10.8. Validación del instrumento.....	31
10.9. Procesamiento y análisis de la información.....	31
11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	32
11.1. Resultados de las encuestas dirigidas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.....	32
11.2. Resultados de la entrevista dirigida al Alcalde (Máxima autoridad) y a los concejales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.....	54
11.3. Resultados positivos y negativos de las encuestas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.....	56
12. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	57
12.1. Planteamiento de las hipótesis.....	57
12.2. Nivel de significación.....	57
12.3. Selección del modelo estadístico (supuesto).....	57
13. IMPACTO (TÉCNICOS, SOCIALES O ECONÓMICOS).....	62
13.1. Técnico.....	62
13.2. Social.....	62
13.3. Económico.....	62
14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
14.1. CONCLUSIONES.....	63
14.2. RECOMENDACIONES.....	64
15. BIBLIOGRAFÍA.....	66
16. ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLA

N°	Contenido	Pág.
Tabla 1.	Actividades y sistema de tareas planteadas.....	9
Tabla 2.	Universo poblacional de la investigación.....	31
Tabla 3.	Alfa de Cronbach.....	31
Tabla 4.	Género del encuestado.....	32
Tabla 5.	Años laborales.....	33
Tabla 6.	Área de trabajo.....	34
Tabla 7.	Nivel académico.....	35
Tabla 8.	Frecuencia de ideas y propósitos.....	36
Tabla 9.	Valores del entorno de la institución.....	37
Tabla 10.	Importancia de la comunicación.....	38
Tabla 11.	Nivel del entusiasmo y confianza.....	39
Tabla 12.	Nuevas formas de solucionar problemas.....	40
Tabla 13.	Solucionar problemas individualmente.....	41
Tabla 14.	Nivel de consideración en las necesidades del funcionario.....	42
Tabla 15.	Habilidades y competencias.....	43
Tabla 16.	Líneas de comunicación.....	44
Tabla 17.	Tiempo limitado.....	45
Tabla 18.	Objetivos.....	46
Tabla 19.	Actividades de objetivos colectivos.....	47
Tabla 20.	Nivel de desorganización.....	48
Tabla 21.	Proceso y actividades.....	49
Tabla 22.	Nivel de comunicación laboral.....	50
Tabla 23.	Nivel de desempeño.....	51
Tabla 24.	Nivel de problemas, relaciones o impactos laborales.....	52
Tabla 25.	Nivel de agilidad laboral.....	53
Tabla 26.	Resultados de la entrevista dirigida al alcalde y a los concejales.....	54
Tabla 27.	Resultados positivos y negativos de las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.....	56
Tabla 28.	Variable dependiente.....	57

Tabla 29. Variable independiente.....	58
Tabla 30. No colinealidad.....	59
Tabla 31. Interpretación del modelo.....	59
Tabla 32. Bondad de ajuste del modelo.....	60
Tabla 33. Resumen de Anova.....	61

ÍNDICE DE FIGURA

N°	Contenido	Pág.
Figura 1.	Género del encuestado.....	32
Figura 2.	Años laborales.....	33
Figura 3.	Área de trabajo.....	34
Figura 4.	Nivel académico.....	35
Figura 5.	Frecuencia de ideas y propósitos.....	36
Figura 6.	Valores del entorno de la institución.....	37
Figura 7.	Importancia de la comunicación.....	38
Figura 8.	Nivel del entusiasmo y confianza.....	39
Figura 9.	Nuevas formas de solucionar problemas.....	40
Figura 10.	Solucionar problemas individualmente.....	41
Figura 11.	Nivel de consideración en las necesidades del funcionario.....	42
Figura 12.	Habilidades y competencias.....	43
Figura 13.	Líneas de comunicación.....	44
Figura 14.	Tiempo limitado.....	45
Figura 15.	Objetivos.....	46
Figura 16.	Actividades de objetivos colectivos.....	47
Figura 17.	Nivel de desorganización.....	48
Figura 18.	Proceso y actividades.....	49
Figura 19.	Nivel de comunicación laboral.....	50
Figura 20.	Nivel de desempeño.....	51
Figura 21.	Nivel de problemas, relaciones o impactos laborales.....	52
Figura 22.	Nivel de agilidad laboral.....	53

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto.

“Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma”

Fecha de inicio:	Abril 2022
Fecha de finalización:	Agosto 2022
Lugar de ejecución:	Cantón Quinsaloma
Facultad auspiciada:	Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera auspiciada:	Licenciatura en Administración de Empresas
Proyecto de investigación vinculado:	La investigación del presente proyecto aporta al macro proyecto de la Carrera de Administración de Empresas. Diseño de una propuesta estratégica para mejorar la percepción final del consumidor a través de la motivación del personal de las empresas comerciales del Cantón La Maná.
Equipo de trabajo:	Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca Mg. Srta. Yulissa Carolina De La Cruz Cunuhay Srta. Diana Lucia Verdezoto Espinoza
Área del conocimiento:	Educación comercial y administración.
Línea de investigación:	Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.
Sub línea de investigación de la Carrera:	Estrategias, administrativa, productiva y emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Muchas personas se preguntan si un líder nace o se hace, y aunque no se ha podido determinar con certeza su naturaleza, si está claro la importancia de su gestión, no solo dentro de una organización, sino en la vida cotidiana, pues enfocar y encaminar nuestra propia vida dependerá de la capacidad de auto dirigirse. El proyecto de investigación tendrá como objetivo general analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Fue de suma importancia resaltar lo indispensable que fue acudir a la investigación bibliográfica para la recopilación de información de fuentes como libros, artículos, revistas y páginas web; así mismo la investigación permitió determinar el liderazgo transformacional de la máxima autoridad y la generación en las competencias laborales de los funcionarios públicos de la institución antes mencionada donde se obtuvo mayor información de lo que se investigó, se empleó el método teórico: histórico lógico, deductivo, analítico sintético y el método empírico: valorado por expertos, además se usó la investigación descriptiva y explicativa.

La investigación presento un gran aporte al Cantón Quinsaloma porque consta de datos con criterios específicos sobre la variable de liderazgo transformacional de la máxima autoridad donde se detalla cual es la influencia, la motivación, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, posteriormente a la generación de competencias laborales se muestran los criterios tomados por la investigación que fueron referente a la formación de equipos, administrativo, la comunicación y la solución de problemas, el estudio permitió generar confianza y seguridad en sus servidores para el desarrollo del cumplimiento de las metas y brindar servicios eficientes, eficaces y de calidad; además los habitante del Cantón Quinsaloma fueron los únicos beneficiados en vista que la investigación reflejo información de interés para los miembros de la institución, a los estudiantes, profesionales y ciudadanía en general.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente estudio tiene como finalidad analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, identificando la formación de equipos, administrativo, la comunicación y la solución de problemas que fortalecen el nivel administrativo del personal Municipal perteneciente al Cantón Quinsaloma, promoviendo a la unidad para que desarrollen sus actividades ampliamente con su equipo y encuentren formas de solucionar problemas con determinación y veracidad. La investigación permitió mejorar la relación del campo administrativo, de esta forma generar mayor facilidad a la máxima autoridad del Cantón y esto permite evaluar las metas y propósitos, con la finalidad de establecer mejoras en las relaciones interpersonales.

La importancia de la investigación consiste en la relación del liderazgo transformacional y las competencias laborales, recalcando que es fundamental mencionar que el liderazgo transformacional motiva intelectualmente a las personas, siendo este un punto muy importante en los funcionarios de la institución. Además, la influencia idealizada va de la mano, logrando que sean altamente competitivos, comprometidos y facilitadores para el alcance de metas, donde los funcionarios desarrollen comportamientos correctos ante soluciones de problemas. Por lo tanto, toda organización municipal debe tener obligatoriamente un liderazgo transformacional que realce las competencias laborales de cada funcionario. El impacto de la investigación se evidenció en el aspecto social con la finalidad de mejorar el conocimiento de cómo se manifiesta e influye el liderazgo transformacional y las competencias laborales de cada funcionario; el impacto económico es a través del crecimiento del desempeño laboral contribuyendo a reducir gastos innecesarios en sus proyectos, además posee un impacto técnico donde se aplicó para establecer relación entre ambas variables de estudio mediante el método de regresión lineal.

La investigación que se realizó tiene relevancia en los diferentes desafíos importantes a futuro sobre el liderazgo transformacional y la generación de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, será una fuente de información para estudiantes y ciudadanía en general; La viabilidad del proyecto dispuso del asesoramiento y dirección del tutor, la colaboración funcionarios del GAD. Por otra parte, se contó con los recursos tecnológicos, económicos y humanos.

4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

El proyecto a desarrollar se dividió de la siguiente manera: Beneficiarios directos e indirectos, por consiguiente, tenemos los directos que es la institución precedida por el Sr. Alcalde y grupo de Concejales, autoridades que son electas por elección popular y gobiernan la institución antes mencionada por ende los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Quinsaloma que son parte fundamental para realizar la investigación del presente proyecto, los cuales tienen por objeto ser responsables de la administración de cada uno de los departamentos.

Los beneficiarios indirectos son las organizaciones que se encuentran dentro del territorio que le pertenece al GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, así mismo a las comunidades del área urbana o rural del Cantón; los cuales son beneficiarios con agilidad de responsabilidad de acciones operativas y administrativas de los funcionarios de la institución antes mencionada, además de los estudiantes quienes elaboraron el proyecto y por ende a la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná quienes colaboraron para la realización de la investigación con fines educativos que se ejecutó en el Cantón Quinsaloma.

5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La influencia que origina el liderazgo en los empleados, es el éxito en las organizaciones con un impacto de rendimiento laboral correcto; en el Ecuador a partir de octubre de 2008 entró en vigencia la nueva Constitución de la República del país, acogiendo en los Municipios el nombre de Gobierno Autónomos Descentralizados (GAD), a partir de ello los procesos que se deben mejorar en las instituciones públicas, es una atmósfera tranquila, ordenada y agradable, que mejore el servicio hacia la comunidad y satisfacción del servidor público sea eficaz (Pico y Coello, 2018). Para ello, el desempeño de los funcionarios tiene que ser correcto en los 221 GAD Municipales y 24 gobiernos provinciales que tiene el Ecuador según los datos mencionados del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo 2019).

Los GAD son instituciones descentralizadas que mantienen una autonomía en el ámbito financiero, político y administrativo los cuáles son presididos por los principios de subsidiaridad, interterritorial y justicia con la participación de la ciudadanía, estos están organizados como GAD Regionales, Provinciales, Cantonales y Parroquiales, dentro de sus

principales actividades a realizar tenemos está el certificado de línea de fábrica, aprobación de planos, permisos de construcción definitivo, aprobación de propiedad horizontal, permiso de construcción para obra menor, permiso de construcción para cerramiento, aprobación de planos para subdivisiones, certificado de afectación, actualización de planos arquitectónicos y permiso de construcción, aprobación de planos para urbanizar, permiso de construcción para urbanizar, traspaso de dominio de predios rústicos y urbanos, actualización de informes de traspaso de dominio, informes de nueva linderación (Portal Único de Trámites Ciudadanos, 2019).

Varias indagaciones en Ecuador han probado la virtud de la teoría de los escalafones mejores encontrados que el liderazgo transformacional relevantes en organizaciones para la mejora de las competencias laborales; en un estudio efectuado por Cortez (2016), en la ciudad de Tungurahua, en el GAD Municipal del cantón Píllaro, mediante una encuesta se comprobó un nivel de liderazgo transformacional bajo, a causa de falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral, determinando que las capacidades y desempeño laboral no son los más idóneos, sin embargo por otro lado, Bravo (2019), afirma en su investigación ejecutada en la provincia de Guayas, que algunos GAD de la misma si cumplen con un liderazgo transformacional en donde los funcionarios ejercen competencias laborales eficientes gracias a la gestión de liderazgo que tiene la organización.

En la Provincia de Los Ríos los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben poseer la máxima responsabilidad en el cumplimiento de servicios y la ejecución de obras según la facultad y atribuciones que establezcan la Constitución para cada nivel de régimen, garantizando de forma efectiva y eficiente el reparto ecuánime entre las ventajas y cargas de las intervenciones entre los diferentes actores públicos y privados, considerando así, que el desempeño que ejercen los funcionarios tiene que ser eficaz, y las organizaciones poseer un alto liderazgo (Vargas y Gómez, 2021); esta provincia cuenta con 24 gobiernos dentro de la provincia y cuenta con una extensión de aproximadamente de 7.256km², y limita: Al norte con Pichincha, al sur y al oeste con Guayas y al este con Bolívar y Cotopaxi, su capital es la ciudad de Babahoyo y está integrada por los cantones: de Baba, Babahoyo, Buena Fé, Mocache, Montalvo, Palenque, Puebloviejo, Quevedo, Urdaneta, Valencia, Vinces y Quinsaloma (Pino E. , 2015).

En los gobiernos municipales, tanto de la Provincia de Los Ríos como nacional, es de enorme trascendencia para un líder de una institución seguir estando al tanto de lo que pasó en su

ámbito, generando reformas en la composición organizacional, en las tácticas, en la planificación, entre otras, es entendible que las empresas públicas son menos adaptables a los cambios al estar compuestas por construcciones no maleables adaptables a las tácticas, principalmente con un bajo desempeño del liderazgo; por lo tanto los GAD Municipales deben tener un óptimo líder transformacional, deberían darse a la labor de conocer la organización para la cual labora, los equipamientos de trabajo, los procesos, y métodos y así establecer el estilo más conveniente de dirigirla para que todos los funcionarios puedan desarrollar sus conocimientos de manera efectiva, desempeñándose correctamente en todas sus labores, con motivación, inspiración, trabajo en equipo y alto rendimiento (Barquet, 2017).

El GAD Municipal del Cantón Quinsaloma requiere de funcionarios con alto nivel en sus competencias laborales generando habilidades, capacidades y destrezas personales y grupales acordes a las ideas de la institución, es fundamental mencionar que al mismo tiempo el liderazgo transformacional estimula intelectualmente a las personas, siendo un eje importante en los funcionarios del GAD Municipal antes mencionado; logrando que sean altamente productivos, comprometidos, facilitando desarrollar las actividades, alcanzar las metas propuestas en donde los funcionarios desarrollan sus comportamientos correctos ante la toma de decisiones y la resolución de problemas.

La comunicación es una problemática encontrada en la institución por la carencia de información del funcionario lo que prolonga el crecimiento profesional y laboral, otro problema encontrado es la no existencia de la participación responsable y comprometida de parte de los funcionarios que forman parte de las diferentes direcciones y jefaturas carecen de información y capacitaciones para fomentar nuevos programas que den agilidad al desempeño diario de la institución.

La población de Quinsaloma está pendiente de las actividades que se ejecutan con los funcionarios dentro de la institución como fuera de la misma, se evidencia el escaso liderazgo de la máxima autoridad, así como en los directivos departamentales lo que genera descoordinación y retraso impidiendo que se ejecuten proyectos, obras y actividades pendientes (Sinche, 2015).

5.1. Formulación del problema

¿Cómo incide el liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

6.2. Objetivo Específico

Diagnosticar la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional para el conocimiento de los comportamientos que se generan en los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Identificar los tipos de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma para el desarrollo individual de sus habilidades y aptitudes profesionales.

Determinar la incidencia de las variables predictivas del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales para el mejoramiento de la eficiencia de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

Tabla 1: Actividades y sistema de tareas planteadas

Objetivos	Actividades	Resultado de la actividad	Descripción de la actividad (técnicas e instrumentos)
Diagnosticar la manera que manifiesta el liderazgo transformacional para el conocimiento de los comportamientos que se generan en los funcionarios dentro del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.	Diseño de instrumentos. Aplicación del instrumento. Análisis de datos obtenidos.	Factores positivos y negativos en el liderazgo transformacional del GAD.	Entrevista a realizar a la máxima autoridad del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma y a sus concejales.
Identificar los tipos de competencias laborales de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma para el desarrollo individual de sus habilidades y aptitudes profesionales.	Diseño de instrumentos. Aplicación de instrumento. Análisis de los datos obtenidos.	Tipos de competencias laborales más utilizadas.	Encuestas a realizar a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.
Determinar la incidencia de las variables predictivas del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales para el mejoramiento de la eficiencia de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.	Selección del modelo Aplicar modelo. Análisis e interpretación de los datos.	Variables predictivas del liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales.	Regresión lineal múltiple para relacionar las variables predictivas de liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales.

Fuente: Elaboración propia

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

8.1. Origen y evolución (Estado del arte)

El liderazgo y sus diferentes teorías, concluyen en que la habilidad de influir en una persona de manera positiva y orientar al trabajador al logro de los objetivos planteados es una gestión que requiere formación previa, por lo tanto se enfatiza en que el desarrollo de esta habilidad en edades tempranas permite crear bases sólidas para el surgimiento de un líder; aunque lo mencionado anteriormente es uno de los factores más importantes que tiene un líder, este no solo da órdenes y hace que las personas cambien de parecer, estos también tienen que tener la capacidad de tomar la iniciativa, proporcionar ideas innovadoras. Mirándolo desde el punto de la administración, los líderes son una base clave ya que existen dos puntos importantes los cuales son la gestión y la dirección (Alvarez K. , 2020).

El líder desempeña un papel clave en la satisfacción laboral, destacando varios liderazgos que se han descrito desde el marco de empresas y organizaciones contemporáneas. Se debe tener en cuenta que los estilos de liderazgo existen interrelaciones entre los líderes y sus seguidores, siendo este lo más importante para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los empleados. El liderazgo transformacional se centra como líder en la satisfacción de sus subordinados, aumentando la productividad y eficacia. Estos líderes inspiran a su equipo a ser más productivos y exitosos, llevándolos a trascender su propio interés por su nivel superior. Según Burns manifiesta que el estilo de liderazgo transformador “es aquel que ocurre cuando una o más personas se implican con otros, en tales casos es una forma en que los líderes y sus seguidores se elevan entre sí, para poder aumentar el nivel de motivación y moralidad” (Añazco, 2018).

Considerando la evolución de la tecnología, los procesos de producción y, de manera general la sociedad, es necesario elevar el nivel de competitividad de la industria y las condiciones de vida y de trabajo de los individuos. De acuerdo a Ibarra el enfoque de competencia laboral surge mundialmente como una respuesta a estos requerimientos de la globalización, conllevando a mejorar permanentemente la calidad y la pertinencia de la educación, la capacitación y la formación del capital humano.

El concepto de competencias se ha transformado de forma significativa durante el último tiempo, ya que inicialmente se le usó para identificar las competencias esenciales para un puesto

de trabajo, lo que constituyó la competencia laboral. Entre los factores que inciden directamente para la formulación de las competencias laborales están: el país que los acoge, el sector empresarial, los institutos de formación y los trabajadores.

El concepto de competencias laborales ha evolucionado hasta llegar a las competencias claves, esta evolución conlleva a las virtudes laborales como la disciplina, puntualidad, hacia la demanda de otras competencias como trabajo en equipo, capacidad de análisis, aprender a aprender, capacidad de solución de problemas, entre otras (Castillo, 2019).

El estudio efectuado por González sobre la influencia de liderazgo en el clima organizacional de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Provincia del Cañar, en el estudio se determinó los factores de liderazgo que influyen en el clima organizacional del personal del GAD de la Provincia del Cañar, al referirnos a las diferentes dimensiones de liderazgo, se encontraron los siguientes: en lo que concierne a recompensa contingente el mayor porcentaje obtenido es del 54% quienes afirman que los jefes siempre prestan ayuda a su equipo de trabajo cuando estos muestran su esfuerzo; por otro lado el 34% casi siempre expresa la satisfacción por parte de su jefe por las expectativas cumplidas.

Se concluye que los resultados obtenidos reportan que los colaboradores de la institución son compensados gracias al esfuerzo desplegado por el trabajo en equipo, al monitoreo constante de sus actuaciones y a la estimulación intelectual proporcionando de parte de sus jefes, lo que repercute en un logro considerable de los niveles de desempeño para el alcance de la misión institucional que también es conseguida gracias a la disponibilidad tecnológica adecuada que permite el aprovechamiento de sus potencialidades individuales. Este aporte servirá como la de datos para que el departamento de Talento Humano conserve las fortalezas y elimine las falencias identificadas, para una correcta intervención, de tal forma que el liderazgo influye de manera óptima en el clima organizacional del personal del GAD de la Provincia del Cañar (González, 2017).

8.2. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo en el que los dirigentes alientan, inspiran y motivan a los empleados a innovar cambios que ayudaran a crecer y dar cuerpo al triunfo futuro de la compañía, fue creado para ofrecer a los empleados más espacio para ser creativos,

ver hacia el futuro y descubrir novedosas soluciones a inconvenientes viejos, los empleados en el camino del liderazgo además estarán preparados para transformarse en dirigente transformacionales por medio de tutoría y capacitación (Maraboto,2021); de igual manera Orellana (2019), menciona que es la capacidad que tiene una o algunas personas de influir de manera positiva en las ocupaciones de otros, así como además, quienes con su reacción han motivado el aumento y desarrollo de los individuos con las cuales trabajan.

Según Vera (2021), los acontecimientos perspectivas referentes a la cultura organizacional necesitan de un directivo capaz de adaptar las reacciones, creencias y valores de sus subordinados a las solicitudes del entorno gremial, por lo cual el liderazgo transformacional deja de lado los intereses particulares para centrarse en los colectivos, busca la modificación de la organización desarrollándose por medio de la motivación, las capacidades de los ayudantes y movilizándose hacia los niveles más altos de satisfacción; pudiendo de esta forma que los ayudantes alcancen bastantes más de lo cual alcanzan por sí solos.

8.3. Importancia y paradigma del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional al tener enfoque humano resulta de enorme importancia en todas las situaciones que enfrenta la empresa, ya que se concentra en que todos los miembros del equipo se sientan práctico con el ámbito de trabajo, por esa razón, ayuda a combatir los niveles de estrés provocado por los tiempos de crisis, es viable que el rendimiento y la productividad reduzcan, debido a que los individuos se sienten preocupadas o emergen novedosas prioridades, por suerte el liderazgo transformacional ha surgido como una forma humana y sostenible de conservar a tope el grado de motivación y compromiso en relación a las responsabilidades laborales, empresariales y expertos, de igual manera ayuda a ajustarse de forma natural y positiva a los cambios (Rodríguez, 2020).

Por otra parte, Chain (2018) indica que el valor del liderazgo efectivo ha ganado en reconocimiento, al comprender que el primordial costo de las empresas son los individuos por lo que actúa como ejemplo debido a que es la mejor manera de comunicar una ilusión, un objetivo, profundizar los valores de los individuos que la conforman y sus habilidades realiza tácticas coherentes, desarrollando una perspectiva para los accesorios que empiece con la exposición de la tarea y perspectiva de la compañía, determinando las maneras en que cada individuo puede contribuir de forma directa a ella, se preocupan por dar nuevos conocimientos

a su equipo de trabajo de forma reiterada, realizando que sus miembros sean más capaces y hábiles para diversas ocupaciones.

El liderazgo transformacional es considerado parte de las llamadas teorías de liderazgo organizacional y su importancia descansa en la contribución de estos líderes en el éxito de las organizaciones, las cuales se encuentran sometidas a un sin número de cambios del producto en el proceso de globalización. Los líderes transformacionales en sí logran responder de manera rápida y correcta a las exigencias del entorno que están apoyados en sus seguidores, quienes han influido y logrado el cambio del interés individual a un interés colectivo y esto ha alcanzado las distintas metas que tiene la organización (Fernández y Quintero, 2017).

8.3.1. Características de liderazgo transformacional

Según Barcelo (2019) las características más relevantes en el liderazgo transformacional son:

La creatividad es un factor imprescindible del líder transformacional, posibilita combinar ideas para obtener otras novedosas de forma deliberada, los dirigentes transformacionales tienen que innovar y ofrecer novedosas orientaciones a los inconvenientes.

Constituye la comunicación de la compañía reglas, métodos, normas y tácticas para una organización eficaz, un jefe efectivo comunica y hace partícipes a sus ayudantes de la perspectiva, puede que este sea las características más fundamentales de un jefe transformacional.

Desea mencionar potencializaron o empoderamiento que es el hecho de encargar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo, es una necesidad de las organizaciones modernas, se estima como un instrumento de administración indispensable para poder hacer elevados niveles de implicación y satisfacción.

Por su parte Bellver (2016) señala que entre los elementos de las características del liderazgo transformacional se encuentran:

El jefe transformacional tiene que enseñar pasión con su tarea y con los individuos, por lo cual, la pasión es importante por los enormes hechos; sin pasión, la dirección y visión resultan muy temporales.

Los líderes transformacionales son éticos en cualquiera de las situaciones a las que se ven implicados, sus niveles de moralidad, tanto a la hora de conseguir los objetivos como a la hora de tomar decisiones, deben ser muy elevados, especialmente cuando repercute en las personas.

La imagen y el prestigio que tiene sus colaboradores son muy positiva, es como consecuencia, de la credibilidad e integridad demostrada con sus acciones, si como por saber transmitir entusiasmo y confianza a sus colaboradores.

8.4. Dimensiones o factores del liderazgo transformacional

8.4.1. Influencia idealizada

El carisma o influencia idealizada es un elemento de la iniciativa pionera relacionado con el límite que ciertos individuos necesitan para crear confianza, validez y lograr que los demás se sientan relacionados con sus cualidades, convicciones, creencias y propósitos. Este límite depende claramente de la seguridad y la intrepidez que experimenta el propio pionero. Para tener la opción de impactar a otros, el pionero debe tener inicialmente la opción de impactar su propia vida. Algunas capacidades de apreciar a cualquier persona en su núcleo que son clave para esta intención son la atención plena (autoinformación), la autoguía (aplomo), la inspiración interior, la compasión y las habilidades interactivas. El propio dominio del pionero es una disciplina clave que retrata a las asociaciones abiertas al aprendizaje. Asimismo, se ha afirmado que los pioneros con alta viabilidad privada (alta atención y proactividad hacia el pensamiento crítico) normalmente sienten que pueden y deben aprender a impactar en su entorno, elevando en consecuencia una disposición abierta al aprendizaje en sus asociaciones. De esta manera el dominio individual y la autoviabilidad son créditos que reflejan el encanto del pionero, y por lo tanto pueden trabajar con el aprendizaje (Montoya, 2017).

8.4.2. La motivación inspiracional

La motivación inspiracional es un componente de la iniciativa rompedora que está relacionado con la capacidad de impartir la visión, así como de entusiasmar al grupo y crear la certeza adecuada para llevarla a cabo. En el momento en el que un pionero se imagina cómo expresar un sueño que es compartido por los distintos individuos del grupo o de la asociación, da un curso que permite centrar las energías y las motivaciones de todos hacia un aprendizaje proactivo, al prever un futuro ideal expreso, se hace una tensión que eleva el aprendizaje

enfocado a la asociación hacia ese futuro ideal. Del mismo modo, para producir una inspiración genuina, la visión común debe ponerse a prueba y proponer un expreso ideal que sea muy superior al estado actual. El discernimiento que solicita un hueco entre la ejecución genuina y la ejecución deseada es significativo en la medida en que impulsa a la asociación a percibir su necesidad de aprender y mejorar (Ari, 2017).

8.4.3. La estimulación intelectual

La estimulación intelectual es un componente más de la autoridad innovadora que alude a la capacidad de fomentar el pensamiento, la mente creativa y el pensamiento crítico para producir acuerdos de manera imaginativa y creativa. El entusiasmo erudito impulsa a los subordinados a escudriñar sus ideas y convicciones para ver los asuntos desde otro punto y de esta manera rastrear arreglos inteligentes. Los creadores, por ejemplo, Charbonneau, sostienen que el entusiasmo académico está destinado a crear información, aprendizaje y comprensión debido a su acentuación en conseguir que la gente tenga una perspectiva independiente y caracterice mejores enfoques para ocuparse de los problemas. En el momento en que un pionero anima mentalmente a sus devotos los persuade para que sean más imaginativos y creativos, de esta manera se imagina cómo abordar las suposiciones, reconsiderar los temas, guiándolos para rastrear los arreglos electivos (Zuluaga, 2017).

8.4.4. La consideración individualizada

La consideración individualizada se relaciona con aquellas cualidades del jefe rompedor que le permiten considerar los requerimientos de sus devotos por separado, en vista de que cada parte es un ser especial; esto permite que, asumiendo dentro de la cooperación se termine de fomentar las habilidades de cada uno de sus individuos, se logren mejores resultados y cada parte esté más dispuesta a contribuir en razón de que se siente valiosa y estimada. Este aspecto está relacionado con la capacidad de ofrecer importancia y prestar una consideración única a las necesidades de cada colaborador para que pueda fomentar sus activos y beneficiarse de sus triunfos y decepciones. En esta perspectiva, la formación, la ayuda personalizada y la crítica sobre una premisa singular son significativas. Tener en cuenta a cada uno de los compañeros es significativo porque permite distinguir las posibilidades y habilidades individuales, a la vez que permite realizar la tarea de los trabajos según lo indicado por ellos y trabajar con un input de presentación mucho más conveniente y exitoso (Díaz, 2019).

8.5. Competencias laborales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), acepta la idea de capacidad laboral como la actividad imperiosa de habilidades para la presentación de una ocupación. Son más que la información especializada aludida a la simple pericia. Según este punto de vista, la idea de capacidad incorpora no sólo las habilidades importantes para la actividad completa de una ocupación o vocación, sino además un conjunto de formas de comportamiento, recursos para el examen, dirección independiente, transmisión de datos, entre otros. A la vista de las definiciones y detalles de McClelland (1999) y Goleman (2004), las capacidades se caracterizan como las habilidades, la información, las perspectivas, las capacidades, los valores, las maneras de comportarse y los créditos individuales en general, que están directamente (causalmente) conectados con una exhibición fructífera de los individuos en su trabajo, capacidades y obligaciones y mentalidades que, aplicadas o mostradas en circunstancias útiles, tanto en una tarea como en una unidad para la edad de la paga de trabajo independiente, se convierten en resultados convincentes que se suman a la realización de los objetivos de la asociación o empresa. En lo que respecta a su, la fundación bancaria BOD caracteriza las capacidades de trabajo como la disposición de la información, las capacidades, las habilidades, las mentalidades y los valores cuya aplicación en el trabajo se convierte en una ejecución sin igual, que se suma a la realización de los objetivos críticos de la empresa. Fusionando las metodologías anteriores, la capacidad de trabajo es la capacidad que tiene un individuo para desempeñar un papel útil en situaciones de trabajo utilizando diversos activos en circunstancias específicas, que garantizan la calidad en la consecución de resultados (Coste et al., 2017).

8.6. Importancia y beneficios de las competencias laborales

Los puestos de trabajo y las funcionalidades que se desempeñan han sufrido alteraciones puntuales en los últimos tiempos, para desempeñar una ocupación no sólo se debe tener información especializada e hipotética, también se necesita información transversal, habilidades y destrezas que se puedan practicar en diferentes modelos, como abordar cargas de manera independiente y adaptable (Rosales, 2017).

Ampliar la presentación de sus trabajadores es un componente fundamental para que la organización se mantenga seria en la búsqueda. En consecuencia, es fundamental que como

asociación lleves a cabo aparatos que ayuden a la mejora de tus recursos humanos para mejorar los resultados de la organización.

Para guiar a tus colaboradores en el desarrollo de las competencias laborales requeridas es importante brindar planes de formación y capacitación acorde a estas ya que trae ventajas importantes para tu compañía. Entre algunas de estas, están las siguientes:

- Al brindar capacitación para desarrollar las competencias que se han identificado te aseguras que el plan de aprendizaje está alineado y orientado a lograr la estrategia de la compañía para beneficio del empleado y la empresa.
- Te ayuda a contar con un rumbo definido para el plan de carrera y sucesión del colaborador.
- Brinda al empleado conocimientos amplios y flexibilidad del desempeñarse en puestos distintos al actual, lo que es una ventaja para la empresa al poder hacer frente a retos y cambios en el entorno.
- Potencia el desempeño de tus colaboradores para ayudarlos a ser más productivos y tener más habilidades que aportaran valor a la organización.
- Al otorgar la oportunidad al empleado de crecer y aprender se puede aumentar su satisfacción laboral y con la empresa, con lo que se busca disminuir la rotación de personal (Integrando Equipos, 2017).

8.6.1. Características de competencias laborales

Según Fernández (2020) las características más distintivas de las competencias laborales son:

Son multidimensionales en el momento de evaluarlas es fundamental comprender que son el resultado de la mezcla de los conocimientos, capacidades y reacciones, cada aspecto es fundamental individualmente.

Van más allá de la actividad, por lo tanto, la competencia está redactada en términos de lo cual aporta el colaborador que la tiene, a la compañía no pretende reflejar cómo se realizan las cosas o un entendimiento específico.

Son modificables en cómo se definen según los procesos, una vez que existe una transformación del tamaño de una transformación digital, ejemplificando las competencias cambian, aunque hayan permanecido cierto tiempo fijas.

Constantemente se utilizan para poder hacer algo, por lo que la competencia aplicada continuamente debería generar un resultado positivo para la compañía, ejemplificando el liderazgo debería representar más grande motivación medible en los equipamientos.

Por su parte Meyer (2019) menciona que entre los elementos que mejor definen las características de las competencias laborales se encuentran:

- Son mensurables, aunque más sencillo con varios aspectos relevantes, cada una tiene la posibilidad de medir por medio de indicadores que facilitan su comprensión y evaluación.
- Tienen la posibilidad de desarrollar, son dinámicas y por consiguiente con trabajo de capacitación o coaching que es viable que una persona desarrolle competencias débiles o que piensa inexistentes.
- Su aplicación implica la consecución de un logro, la competencia aplicada siempre produce un resultado positivo por lo que no se tiene una competencia si al aplicarla no se consigue lo que se deseaba en aquel caso no es competente, por consiguiente, se va a poder mencionar que alguien es bueno, bastante bueno o estupendo en dicha competencia, pero no podría ser plenamente correcto decir que se tiene la competencia en nivel insuficiente debido a que si se tiene va a ser siempre en nivel positivo.

8.7.Motivación y bienestar laboral

El estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones es producto de un ambiente gremial agradable y del reconocimiento de su trabajo, que implica en un confort familiar y social, por lo tanto, el bienestar laboral es una de las claves para lograr un equipo beneficioso, motivado y comprometido con la compañía, una vez que se refiere a la paz gremial no sólo hacemos alusión a estar sanos de salud y no sufrir patologías, sino además en un confort emocional que realice sentir a los individuos que permanecen contentos con los cual realizan (Bocanegra,2019).

Según Fornós (2019), el bienestar laboral crea un óptimo ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por consiguiente en la competitividad, esto referente con el conocimiento hacer de los directivos, con la conducta de los trabajadores, su forma de ser, de actuar, su sentido de pertenencia para con el conjunto gremial y la organización, por lo que Estrada y Ramírez (2010) afirman que el trabajador se identifica con su organización al verse reflejada en ella, si se siente motivado va enriqueciéndose de esta forma su sentimiento de autoestima y autovaloración, sin embargo si no dispone de márgenes de independencia para el desarrollo de su trabajo, no lleva a cabo su autoridad personal al respecto y se limita a llevar a cabo órdenes o a hacer las labores que otros hicieron, su capacidad de trabajo se le vuelve ajena y extraña.

8.8. Capacidad de aprendizaje laboral

El aprendizaje laboral juega un papel primordial en el momento de mejorar, actualizar y expandir las capacidades de los individuos, ya que gracias a la enorme proporción de tiempo que una persona puede pasar en su puesto de trabajo, el aprendizaje continuado de la probabilidad de hacer frente a nuevos retos como son, ejemplificando la globalización y la digitalización, por lo que es responsabilidad y competencia de cada individuo seguir estando actualizado tanto en capacidades como en conocimientos de todo lo cual compete a su gremio o núcleo de acción, así continuamente se dará al comprador el mejor servicio con enorme calidad y superando sus expectativas (Carvajal, 2018).

El complejo ámbito laboral presente caracterizado por el cambio, la innovación y la función de liderazgo, provoca que el aprendizaje constante sea una capacidad imprescindible para mejorar la competitividad de las organizaciones y el perfil personal y profesional de sus empleados y ayudantes, es por ello que los individuos que presentan esta capacidad de aprendizaje constante se caracterizan por su motivación y enardecimiento en el momento de realizar mejor sus laborales, manteniendo continuamente una reacción abierta a la compra de nuevos conocimientos que logren utilizar en su puesto de trabajo (Lopez J, 2017).

Por consiguiente, Zulueta (2019) menciona que la capacidad de aprendizaje constante involucra una predisposición continua del empleado a superarse y a seguir estando actualizado en su entorno de actuación por medio del aprendizaje y la optimización de capacidades tanto técnicas

como humanas, es primordial que para los seres humanos son de las más relevantes debido a que éstas son de forma sencilla transferible a cualquier entorno.

8.9. Comunicación y colaboración laboral

La comunicación y la participación entre empleado, así como el trabajo en grupo en una organización, es algo imprescindible para el buen desempeño de cualquier organización, los funcionarios que usan herramientas de participación son trabajadores más eficientes y productivos, por lo que para consumir las metas de la compañía se necesita un equipo de individuos debidamente capacitadas, informadas e involucradas (Figueroa, 2018); por esa razón, Rodas (2017) indica que la comunicación interna cumple un papel importante a partir de producir un clima gremial sano, hasta el desarrollo de buenas ideas para potenciar la productividad de los trabajadores, fomentar un flujo de comunicación bidireccional ayuda a producir un clima de confianza entre los empleados y los levados mandos de la compañía.

El proceso comunicativo se refiere al trabajo en grupo para lograr seguir diferentes objetivos propuestos por una compañía, por consiguiente, se debería reconocer que un trueque de información es parte importante en el adecuado funcionamiento de los conjuntos de trabajo y entender que por medio de esto dependerá el triunfo en las labores y va a ser de beneficio a la organización, es así que el compañerismo en el trabajo incluye además, la organización de los papeles de dicho equipo, imprimir unas dinámicas de trabajo que garanticen la autoestima del trabajador y del equilibrio gremial (Ayovi, 2019).

8.10. Dimensiones o factores de las competencias laborales

8.10.1. Formación de equipos

Manejar el tiempo y priorizar es la capacidad para administrar el tiempo propio y el de los demás de manera efectiva; priorizar actividades y establecer un tiempo para cada una de acuerdo a los objetivos; administrar inventarios flexibles de tiempo que puedan ejecutarse a imprevistos en la labor desempeñada, así como hacer un uso disciplinado de una agenda.

Establecer metas y objetivos se refiere a la capacidad para identificar y describir las actividades asociadas con cada uno de los pasos del proceso administrativos; visualizar las demandas de la

organización a mediano y largo plazo, así como las del mismo cargo e involucrarse en tareas retadoras que para el titular impliquen convicción, aun sin precedentes que lo guíen.

El trabajo de organización y reserva es la capacidad de indicar ejercicios que conduzcan al logro de objetivos mediante el establecimiento de puntos designados para evaluar el progreso, mejorar los marcos, las estrategias y los sistemas; diseccionar empresas enormes y complejas y separarlas en unidades adicionales sensibles, así como utilizar procedimientos adecuados para la planificación de empresas y ejercicios (García A. , 2017).

8.10.2. Administrativo

Escuchar con autoridad y ordenarse es la capacidad de escuchar más que oír, y resumir y rediseñar lo que es favorable; distinguir las inducciones o presunciones, así como los impedimentos para sintonizar con éxito y mantener las decisiones que puedan predisponer la reacción a los mensajes recibidos.

Dar datos claros es la capacidad de sondear lo que sucede y dar los datos que generalmente son adecuados para obtener resultados; crear mensajes convincentes, claros, sucintos y eficaces; y mantener el motivo de la correspondencia alejándose de las interferencias que necesitan estima.

Conseguir datos explícitos es la capacidad de utilizar preguntas, peticiones y estrategias de entrevista de manera que se limiten los canales o alteraciones que se producen cuando se comunican los datos de un individuo a otro; utilizando indagaciones sucesivas para crear formas de comportamiento de manera lógica (Montoya, 2017).

8.10.3. Comunicación

Entrenar y delegar es la capacidad de elegir a los individuos ideales, según el perfil solicitado para cada puesto específico; mantener la armonía con los subordinados entre el decir y el hacer; mostrar interés en los planes que sugieren para ellos el desarrollo individual y experto, y designar a los representantes una porción satisfactoria de poder y obligación.

Evaluar la ejecución es la capacidad de criticar realmente la ejecución del personal en un entorno de ayuda y consideración comunes; ayudar a las cualidades y centrar la consideración en las áreas de oportunidad distinguidas; centrar la crítica en la ejecución, en contraposición a

las perspectivas del carácter; y fomentar planes explícitos que establezcan responsabilidades con respecto a los dos actores en los períodos resultantes.

Rectificar y dirigir es la capacidad de describir en términos cuantificables y detectables la forma de comportamiento en curso, la forma de comportamiento ideal y la idea de la desviación o distinción; examinar, si es imprescindible, las distinciones de forma útil; apoyar al representante cuando haya mostrado una mejora en su forma de comportamiento, o ir a lo adecuado en caso de que no haya mejora (Duque, 2017).

8.10.4. Solución de problemas

Identificar y resolver problemas es la capacidad de indagar en las circunstancias y reconocer las causas o el inicio de los problemas, las posibles conexiones o efectos entre ellos y sus respuestas, así como sus probables resultados o impactos de los mismos; reunir y sopesar las pruebas relativas a las causas y ejecutar los planos más adecuados.

La dirección independiente y la ponderación del azar es la capacidad de responder rápida y definitivamente a las cuestiones tras calibrar los peligros intrínsecos; de dar un paso breve y seguro; de elegir o tomar decisiones; de investigar las opciones concebibles y adecuadas, seleccionar las mejores y sacar provecho del ciclo (Pérez, 2012).

8.11. GAD

Según las Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador – OSC (2017) el Gobierno Autónomo Descentralizado es un órgano de régimen que actúa como facilitador de los esfuerzos de la sociedad en la idealización, ejecución, generación, repartición y uso de los servicios que realizan viable la ejecución de sus pretensiones sociales, de la misma manera. (Comisión Económica para América Latina 2018) menciona que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) son las instituciones que componen la organización territorial del Estado Ecuatoriano y permanecen regulados por la Constitución de la República del Ecuador (Art. Ecuatoriano y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

Redrobán (2021) indica que los GAD son instituciones descentralizadas que disfrutan de soberanía política, administrativa y financiera y permanecen regidos por los inicios de

solidaridad, subsidiariedad, igualdad, interterritorial, unión y colaboración ciudadana, por lo tanto, la gestión de los GAD debe ser transparente tanto en la autonomía administrativa como en la política y financiera.

8.12. Rol y servicio del GAD

Ortega (2017) afirma los Gobiernos Autónomos Descentralizados siendo electos de manera directa por el poblado con el precepto de promover el desarrollo de su territorio, poseen amplias potestades para el establecimiento de reglas y proyectos locales propios, constantemente y una vez que dichos no contravengan la legislación nacional, en los roles o funcionalidades se encuentran:

El desarrollo sostenible de la jurisdicción del cantón impulsa el aseguramiento y cumplimiento del buen vivir, por el uso de políticas públicas cantonales dentro de los límites de sus competencias legales y constitucionales.

Diseñar y llevar a cabo políticas de promoción y creación de igualdad e integración en su territorio dentro de sus competencias constitucionales y legales.

Por su parte Guano (2017) dice que las características más importantes de los roles del GAD son:

Regular, impulsar, autorizar y mantener el control del ejercicio de ocupaciones económicas, empresariales o expertos que se desarrollen en los locales localizados en la circunscripción territorial cantonal con la intención de precautelar los derechos de la colectividad.

Apoyar a las actividades artísticas, deportivas, culturales y recreativas que beneficien a la ciudadanía del cantón.

Generar las condiciones materiales para la aplicación de políticas integrales y participativas alrededor de la regulación del desempeño responsable de la fauna urbana.

8.13. Tipos de GAD

8.13.1. GAD Regional

Los GAD regionales son personas jurídicas de derecho común a las que se les otorga autonomía política, administrativa y financiera. Se incorpora a través de la participación ciudadana y las funciones legislativas fiscalizadora y ejecutiva. Desde que se aprobó la constitución tienen ocho años para crear y cumplir. Sus poderes son un gobernador o gobernadora provincial elegida por sufragio. Son quienes formulan los planes territoriales que corresponden a los planes de desarrollo regional y lo hacen de forma coordinada con la planificación nacional, gestionan el ordenamiento de acuerdo a la ley, otorgan la personalidad jurídica y controlan las organizaciones sociales de carácter regional, determinan las políticas de investigación e innovación del conocimiento, entre otras (Zurita P. , 2016).

8.13.2. GAD Provincial

Según Saltos (2020) se encargan de planear el desarrollo provisional y formular los que corresponden planes de ordenamiento territorial, de forma articulada con la idealización nacional, regional, cantonal y parroquial, planear, edificar y conservar el sistema vial de entorno provincial que no integre las regiones urbanas.

8.13.3. GAD Cantonal

Está constituido por representantes legales del público con criterio político, administrativo y financiero independiente; cumplen las funciones de participación cívica, elaboración de leyes, recaudación de impuestos y liderazgo ejecutivo (Saltos, 2020).

8.13.4. GAD Parroquial

Grados de gobierno de carácter parroquial rural que se encargan de la administración y gobierno de las parroquias, coexisten individuos jurídicos de derecho público con independencia política, administrativa y financiera, lo cual las vocales que lo acceden son electos por medio de votación popular (Alvarez, 2017).

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS

¿Cuál es la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional en el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?

La manera que se manifiesta el liderazgo transformacional por parte de la máxima autoridad del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma es mediante la influencia idealizada, la estimulación intelectual, la consideración individualizada y la que no se manifiesta es la motivación inspiracional siendo una variable predictiva que no explica la variable dependiente.

¿Qué tipo de competencias laborales tienen los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?

Analizando las entrevistas realizadas al alcalde y concejales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma se pudo constatar que entre las competencias laborales más utilizadas se destacan la formación de equipos y la solución de problemas (tabla 18-24) y entre las menos utilizadas que existen entre los funcionarios se reflejan en el administrativo y en la comunicación (tabla 21-22).

¿Existe incidencia entre las variables predictivas del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?

Si existe incidencia entre las variables predictivas del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales, a continuación se pueden apreciar que las dimensiones que inciden en la generación de las competencias laborales son: influencia idealizada ($0,000 < 0,05$), estimulación intelectual ($0,016 < 0,05$), y consideración individualizada ($0,000 < 0,05$); por otro lado, la variable que no explica la variable dependiente fue motivación inspiracional ($0,064 < 0,05$) cuyo valor fue B negativo ($-0,126$) (tabla 31).

9.1. Hipótesis de la investigación

Las variables predictivas del liderazgo transformacional inciden en la generación de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

10. METODOLOGÍA Y DISEÑO EXPERIMENTAL

10.1. Métodos

10.1.1. Método teórico (Histórico lógico)

Para la investigación se tomó como referencia el método histórico lógico que se investigó la trayectoria real de los fenómenos y acontecimientos en el transcurso de la historia (Torres, 2020). El método lógico investigó las leyes generales del funcionamiento y desarrollo de los procesos de las dos variables que se utilizó en el estudio, cuando nos referimos a estudios ya existentes sobre las variables para la construcción del estado de arte hacemos referencia a conceptos más relevantes.

10.1.2. Método deductivo

El método deductivo es aquel proceso de conocimiento que da inicio con la observación de los distintos fenómenos generales con el único propósito de señalar las verdades particulares que contienen explícitamente en toda situación general, también se llama método analítico o directo cuya característica es que va de lo general a lo particular (Muñoz, 2017), derivándose al tema sobre el liderazgo transformacional y las competencias laborales donde se determinó la situación del mismo y de esta manera se llegó a los resultados confiables como aporte a lo investigado.

10.1.3. Analítico sintético

Este método es un proceso de razonamiento que buscó reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar en este suceso, es decir permitió conocer la realidad de la profundidad de la investigación (Guzman, 2019). Así mismo se utilizó para la elaboración de las tablas y figuras de los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas en lo que se refiere al liderazgo transformacional y las competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

10.1.4. Método empírico

Validación de expertos

Para la investigación se usó el método empírico donde se descubrió y acumuló un conjunto de hechos y datos como base para diagnosticar el estado del problema que se ejecutó en la investigación (López y Ramos, 2021), por tal razón se tomó en cuenta el criterio del tutor y docentes más de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Técnica Cotopaxi – Extensión La Maná, mismos que aprobaron emplear el estudio de ambas variables. Con sus criterios y puntos de vistas ayudaron a contribuir al mejoramiento o falla alguna que haya existido en la información presentada para la aplicación del instrumento, información que se obtuvo del alcalde, los concejales y los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

10.2. Tipo de investigación

10.2.1. Bibliográfica

La investigación bibliográfica es un sistema que se rige para la obtención de información contenida en todos los documentos. En sentido más específico la investigación bibliográfica es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplearon para localizar, identificar y acceder a aquellos documentos que contienen la información pertinente para la investigación (López, 2019), se utilizó este tipo de investigación que permitió ver una misión más clara sobre el tema investigado, además se utilizó el método de mapeo para la construcción del marco teórico.

10.2.2. De campo

La investigación fue de campo ya que se aplicó directamente con las personas y donde ocurre el fenómeno a estudiar. Su propósito es recoger datos de fuentes de primera mano, a través de una observación estructurada y la ejecución de diversos instrumentos previamente diseñados (Guzman, 2019), para el proyecto se recopiló información por medio de la aplicación de entrevista y de encuestas (cuestionarios) a los funcionarios del GAD Municipal.

10.3. Nivel o alcance

10.3.1. Alcance descriptivo

La investigación es de tipo descriptivo porque se realizó un análisis donde se conocen las características del estudio o la realidad que se evidencia en un grupo determinado de personas, esta información debe ser verídica, precisa y sistemática por medio de una serie de criterios que se utilizaron y permitieron establecer la estructura del fenómeno, está en si no se interesa por cómo sucede si no, trata a indagar sobre lo que sucede (Alban et al., 2020).

10.3.2. Alcance explicativo

Esta variable tiene la característica de establecer causa – efecto entre sus variables, son más profundas y estructuradas diferente de los alcances previos. Existen variables independientes (causas) y las variables dependientes (efectos). Aquí se utiliza la variable independiente de dos formas: De forma que se puede observar y medir, y de forma que se pueda manipular, cuando se manipula o controla la variable independiente esta no se mide; se establece la operacionalización de variables con las variables independiente y dependiente (González A. , 2021). Para el proyecto se utilizó el modelo de regresión lineal múltiple donde se usó la variable independiente (Liderazgo transformacional) y sus variables predictivas al igual que la variable dependiente (Competencias laborales), que se elaboró con la información obtenida de la base de datos del Software SPSS Versión 25.

10.4. Técnicas de investigación

10.4.1. Mapeo

Esta herramienta ayudó con el proceso de extraer campos de datos de uno o varios archivos de origen y relacionarlos con sus campos de destino relacionados con la investigación (Nida, 2018). Es decir sirvió para detallar la información en base y apoyo que se realiza en el marco teórico del liderazgo transformacional y las competencias laborales de esta manera poder controlar lo que se describe.

10.4.1. Encuesta

La encuesta consiste en aquel método que busca criterios y opiniones de los sujetos que forman parte de las unidades de estudio u otros sujetos que puedan aportar información necesaria (Gómez, 2018). Con el fin de recopilar información sobre el liderazgo transformacional y las competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma se utilizó la técnica de encuesta a los funcionarios.

10.4.3. Entrevista

La entrevista es aquel método donde se coloca al investigador en contacto personal con los sujetos investigadores (Pascual, 2021). Por este medio se estableció contacto directo e inmediato con la máxima autoridad y el grupo de concejales pertenecientes al GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, teniendo como ventaja su apertura y flexibilidad, permitiendo al entrevistador profundizar en determinados puntos de su interés para el presente estudio, la técnica de la entrevista fue estructurada porque mantuvo una conducción ordenada en las preguntas.

10.5. Instrumentos utilizados

10.5.1. Cuestionario

El cuestionario es el instrumento que corresponde al método de encuesta y que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener información (López & Ramos, 2021). Para la ejecución de la encuesta se utilizó como instrumentos un cuestionario de preguntas dirigidas a funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma y un cuestionario para la entrevista de la máxima autoridad, orientadas para la compilación de información sobre el liderazgo transformacional y las competencias laborales.

10.6. Diseño de la investigación

Antes de escoger y realizar un instrumento para la recolección de información, se debe tener en claro el diseño de la investigación, es decir, la estrategia que vamos a seguir y sobre todo el plan de acción para responder a las preguntas de investigación. El diseño de investigación se encuentra condicionada por la clase de investigación e hipótesis de trabajo. En este orden, el

diseño se aplicó específicamente en las investigaciones de carácter experimental o de campo (casual), ya que en estas se pretendió comprobar que la modificación de una variable (variable independiente) ocasiona un cambio predecible en otra (variable dependiente) (Guzman, 2019).

Los tipos de investigaciones que se aplicaron fueron de tipo bibliográfico y de campo; el primero fue fundamental porque permitió determinar los diversos conceptos, características, estructuras, factores entre otros; por medio de libros, revistas, artículos, páginas web, SRI y el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma para el evidente desarrollo del marco teórico. La investigación de campo fue fundamental para recopilar información y formular suposiciones que conduzcan al estado actual del manejo del liderazgo transformacional y el desempeño de las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal.

Por consiguiente, a ello se efectuó una indagación de alcance descriptivo y explicativo donde en el descriptivo se detallaron las características de la investigación que se evidencia en un grupo de personas y en el explicativo son más profundas y estructuradas donde existen variables independientes y las variables dependientes donde cada una de las variables relacionadas a la investigación como son: El liderazgo transformacional y competencias laborales, donde se tomó en consideración los siguientes factores; la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada, y para la segunda variable se consideró los factores como formación de equipos, administrativo, comunicación y solución de problemas.

10.7. Población

La población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrolló la investigación (Moreno, 2021). La población que se tomó como base para la ejecución del proyecto es tomada de los datos recogidos por los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma a los cuales identificamos 1 alcalde, 5 concejales y 149 funcionarios.

En la presente tabla se detalló con exactitud el universo poblacional de la presente investigación identificado en el Cantón Quinsaloma.

Tabla 2: Universo poblacional de la investigación.

OBJETO DE ESTUDIO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Alcalde	1	1%
Concejales	5	3%
Funcionarios públicos	149	96%
TOTAL	155	100%

Fuente: Elaboración propia

10.8. Validación del instrumento

La validación del instrumento se ejecutó con el apoyo de 3 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi- Extensión La Maná, con lo que se realizó los respectivos cambios mencionados por parte de los docentes. Por consiguiente, para medir la confiabilidad se aplicó el instrumento de forma piloto al 20% del total de la muestra del estudio con el propósito de medir la relación y consistencia que existe entre sus ítems. Lo cual se realizó en el software SPSS Statistics versión 25, donde se ingresó la información necesaria de la encuesta aplicada, se escogió el análisis de factibilidad (índice de Alfa de Cronbach), proporcionando como resultado un índice 0,974 para los funcionarios, que propicio para aplicar el instrumento en el total de la población, la confiabilidad del instrumento nos permitió resolver los errores de medición que se utilizaron para ser fiables, cuando la validez se aproxima a 1, se concluye que es ideal y cuando se aproxima a 0 la validez es nula (Quinde, 2022).

Tabla 3: Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,974	18

Fuente: Elaboración propia

10.9. Procesamiento y análisis de la información

El procedimiento de la información se realizó mediante SPSS Statistic versión 25 y los pasos fueron revisión del instrumento aplicado, tabulación de datos, elaboración de tablas compuestas por: alternativas, frecuencia, porcentajes estos se proyectan mediante representación gráficas elaboradas en forma de barras para destacar los valores encontrados, la misma que servirá para la elaboración del análisis e interpretación de datos.

11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

11.1. Resultados de las encuestas dirigidas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

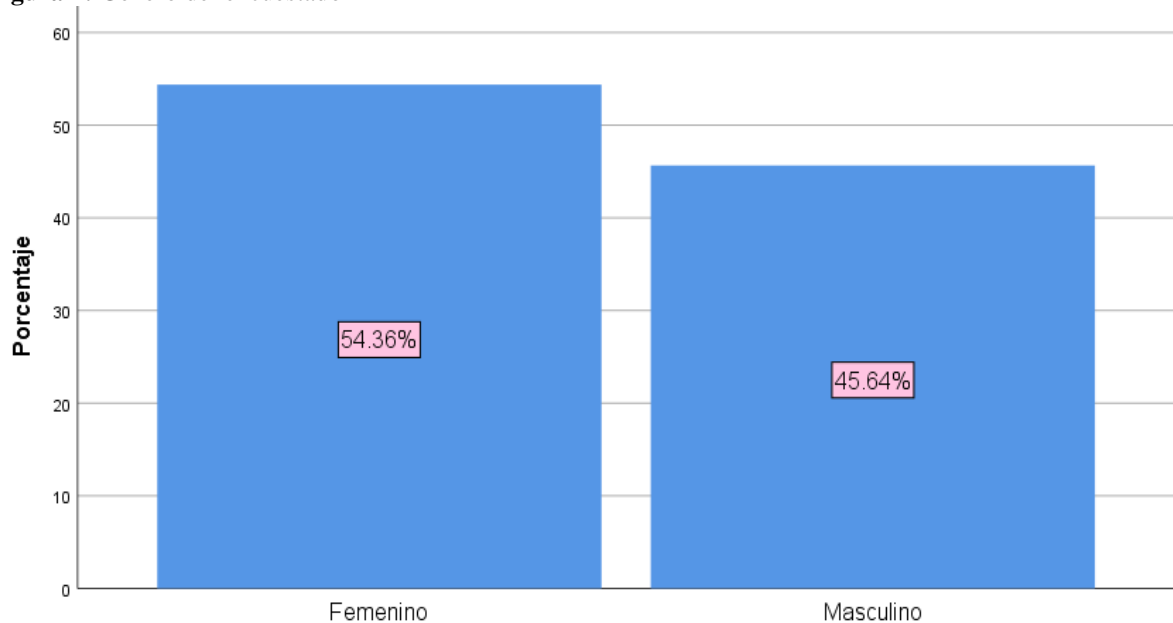
Género del encuestado

Tabla 4: Género del encuestado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	81	54.4%	54.45	54.4
Masculino	68	45.6%	45.6%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1: Género del encuestado



Fuente: Elaboración propia

Analisis e interpretaciòn

Acorde a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, refleja que el 54,36% son de género femenino y el 45,64% son de género masculino. Deduciendo que la mayoría de los funcionarios encuestados son de género femenino. Para Ucha (2016) expresa que hace referencia a todo aquello propio relativo a las mujeres y el género masculino hace referencia a los hombres.

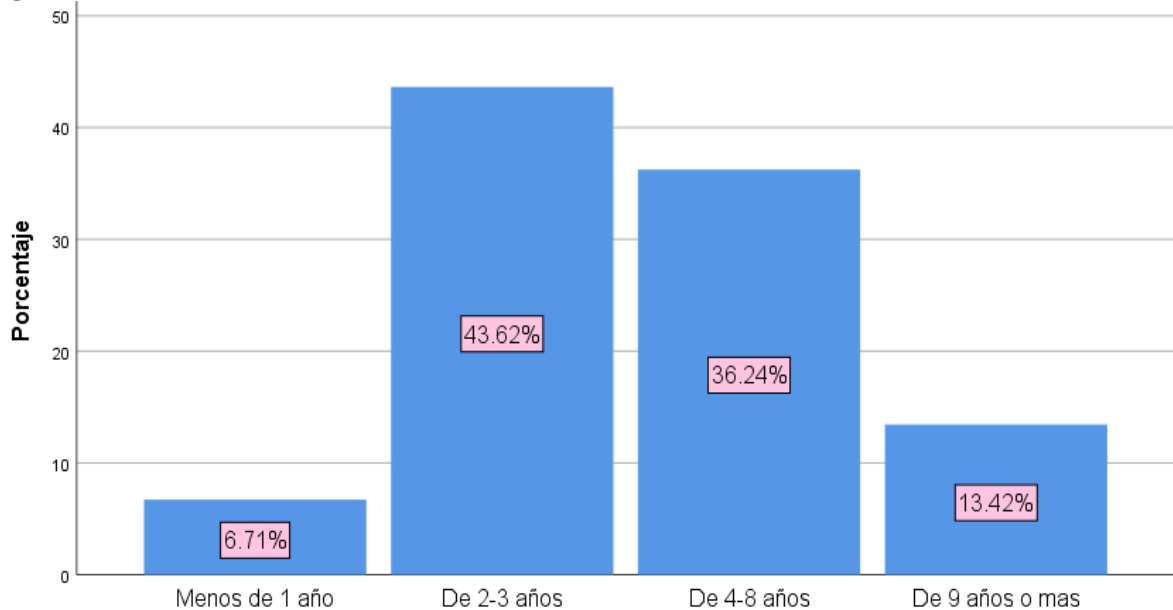
Años laborables

Tabla 5: Años laborables

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Menos de 1 año	10	6.7%	6.7%	6.7
De 2-3 años	65	43.6%	43.6%	50.3
De 4-8 años	54	36.2%	36.2%	86.6
De 9 años o más	20	13.4%	13.4%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Años laborables



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 43,62% refleja que lleva laborando de 2-3 años laborando en el GAD, el 36,24% asciende de 4-8 años, el 13,42% llevan de 9 años y más y el 6,71% menos de 1 año. La mayoría de los funcionarios llevan laborando de 2-3 años. Según Navarro (2017) hace referencia a todo el tiempo que un trabajador ha prestado servicios a una empresa.

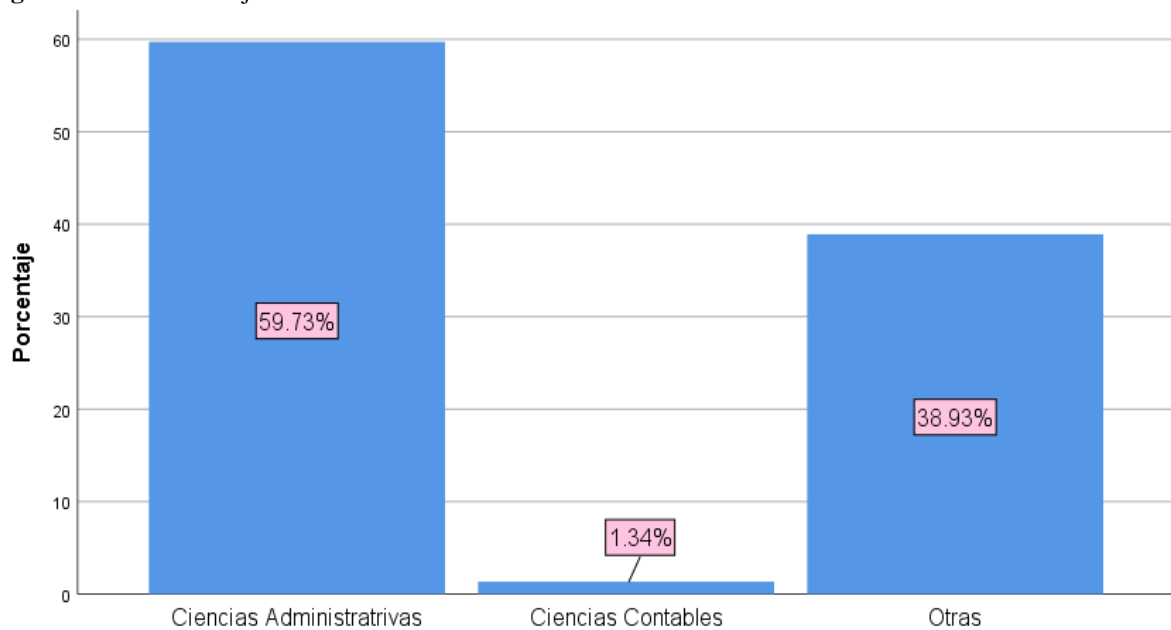
Área de trabajo

Tabla 6: Área de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ciencias administrativas	89	59.7%	59.7%	59.7
Ciencias contables	2	1.3%	1.3%	61.1
Otras	58	38.9%	38.9%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Área de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Análisis e información

De las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 59,73% labora en las áreas de ciencias administrativas, el 38,93% en otras áreas no identificadas y el 1,34% en las áreas de ciencias contables. La mayoría de los funcionarios corresponden al área de ciencias administrativas. De acuerdo al Equipo editorial (2022) manifiesta que las áreas funcionales son los departamentos que tienen funciones específicas para que una entidad o institución funcione de manera eficiente.

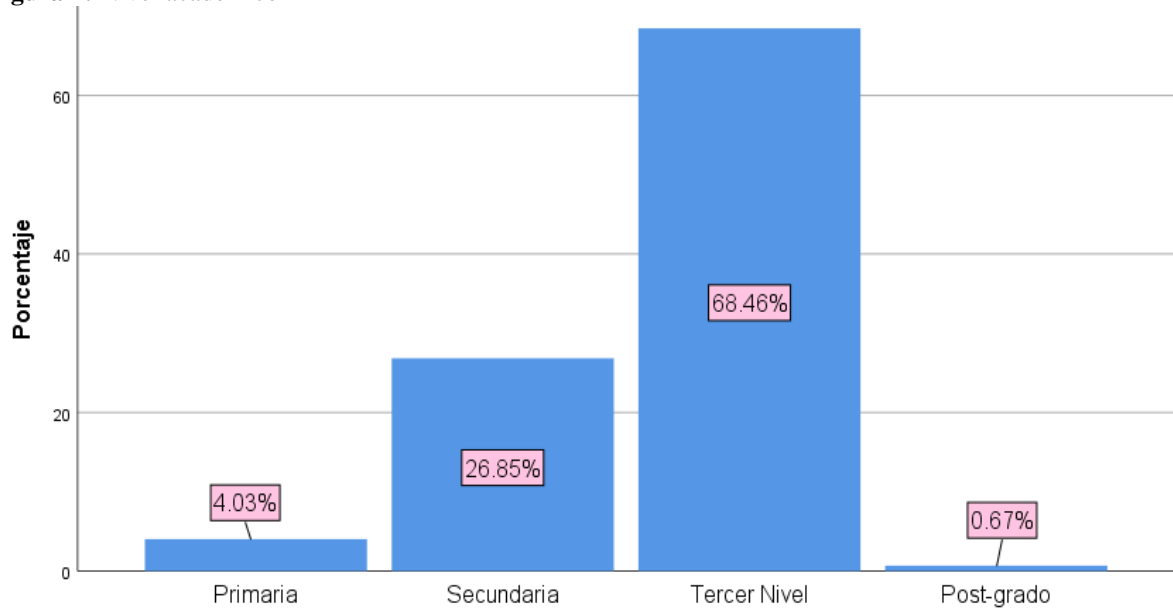
Nivel Académico

Tabla 7: Nivel académico

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Primaria	6	4.0%	4.0%	4.0
Secundaria	40	26.8%	26.8%	30.9
Tercer nivel	102	68.5%	68.5%	99.3
Post-grado	1	0.67%	0.67%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Nivel académico



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 60,46% corresponden a un nivel académico de tercer nivel, el 28,85% al nivel de secundaria, el 4,03% al nivel primario y el 0,67% corresponden al Postgrado, es decir la mayoría de los funcionarios optan por tener un nivel académico alto. Según Ucha (2017) sustenta que los niveles académicos son los niveles de preparación profesional se pueden dividir según el nivel de conocimiento y experiencia que se obtiene a los largos de los años.

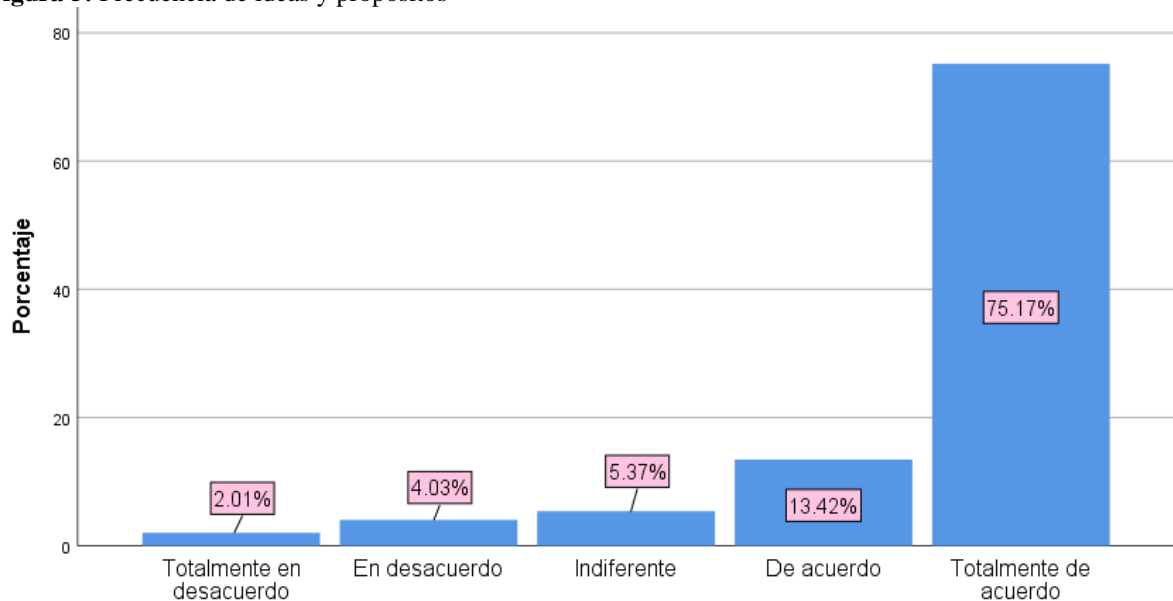
Pregunta 1. La máxima autoridad estimula sus ideas y propósitos.

Tabla 8: Frecuencia de ideas y propósitos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.0%	2.0%	2.0
En desacuerdo	6	4.0%	4.0%	6.0
Indiferente	8	5.4%	5.4%	11.4
De acuerdo	20	13.4%	13.4%	24.8
Totalmente de acuerdo	112	75.2%	75.2%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Frecuencia de ideas y propósitos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 75,17% están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad estimula sus ideas y propósitos, mientras que el 13,42% está de acuerdo, el 5,37% es indiferente, el 4,03% en desacuerdo y el 2,01 % está totalmente en desacuerdo, destacando que en su mayoría los funcionarios están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad estimula sus ideas. Para Carrillo (2019) sustenta que el desarrollo positivo de los funcionarios la influencia les permite crecer y desarrollarse tanto profesionalmente como personalmente.

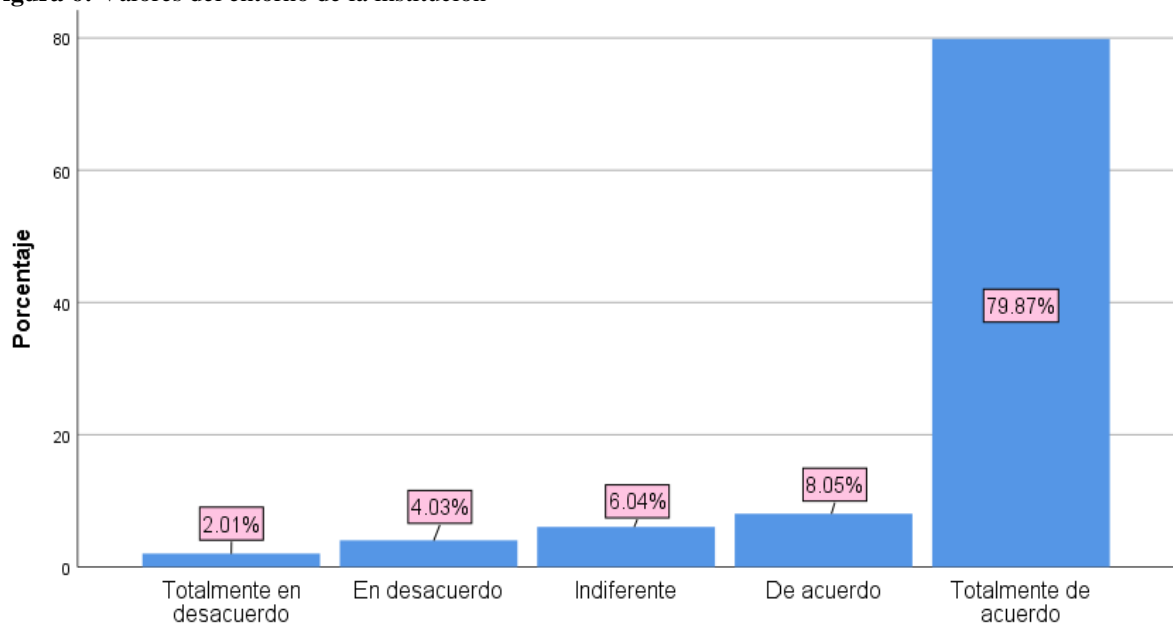
Pregunta 2. La máxima autoridad influye en los valores del entorno de la institución.

Tabla 9: Valores del entorno de la institución

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.0%	2.0%	2.0
En desacuerdo	6	4.0%	4.0%	6.0
Indiferente	9	6.0%	6.0%	12.1
De acuerdo	12	8.1%	8.1%	20.1
Totalmente de acuerdo	119	79.9%	79.9%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Valores del entorno de la institución



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los funcionarios del GAD Municipales del Cantón Quinsaloma manifestaron que la máxima autoridad influye en los valores del entorno de la institución y dieron como resultado que el 79,87% está totalmente de acuerdo, el 8,05% de acuerdo, el 6,04% indiferente, el 4,03% en desacuerdo y el 2,01% totalmente en desacuerdo, enfatizando que en su mayoría si influye en los valores del entorno y en su minoría manifestaron que no influye. Según lo dicho por Torres (2020) expresa que al tener mayor influencia en los valores genera un realce a la institución y permite tomar decisiones y conductas positivas.

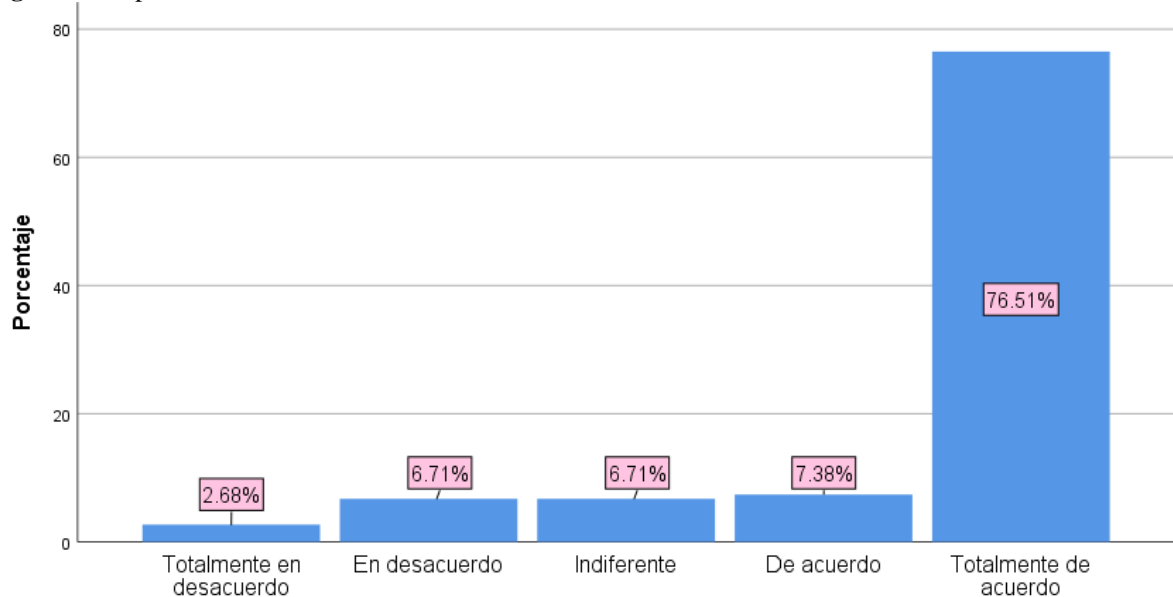
Pregunta 3. La máxima autoridad visualiza la importancia de la comunicación en sus funcionarios.

Tabla 10: Importancia de la comunicación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	2.7%	2.7%	2.7
En desacuerdo	10	6.7%	6.7%	9.4
Indiferente	10	6.7%	6.7%	16.1
De acuerdo	11	7.4%	7.4%	23.5
Totalmente de acuerdo	114	76.5%	76.5%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Importancia de la comunicación



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma expresan que el 76,51% indican que la máxima autoridad visualiza la importancia de la comunicación en sus funcionarios mientras, tanto el 7,38% de acuerdo, el 6,71% indiferente, el 6,71% en desacuerdo y el 2,68% totalmente en desacuerdo. Dando a entender que la máxima autoridad en su mayoría visualiza la importancia de la comunicación en sus funcionarios. Para ello Rodríguez (2020) muestra que una buena comunicación ayuda a que los servidores públicos estén mayormente comprometidos y se desempeñen de manera articulada para mejorar los procesos y alcanzar los objetivos de la institución.

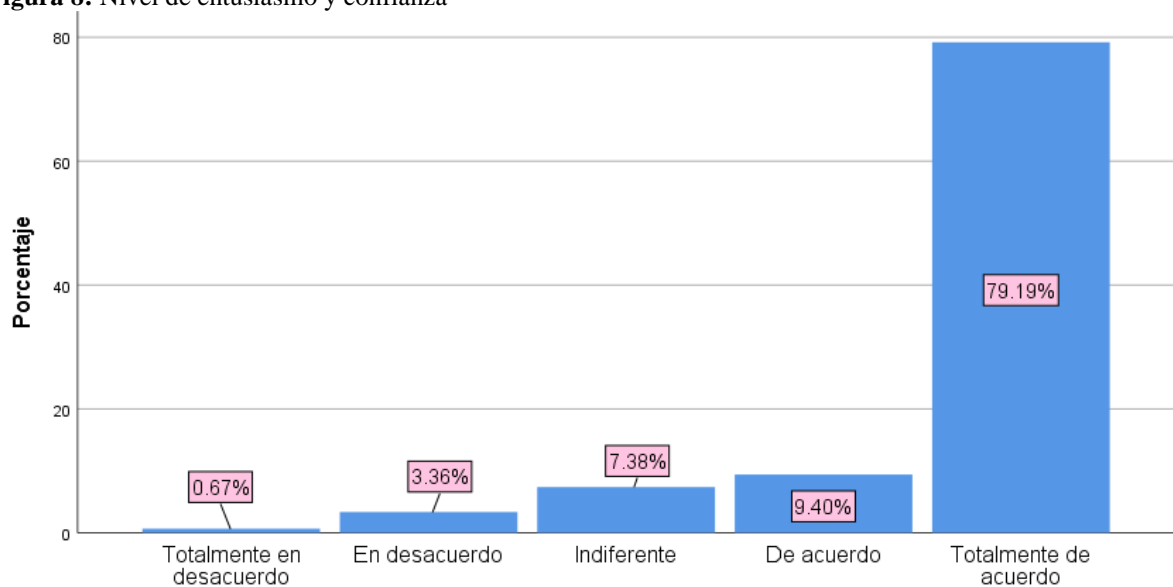
Pregunta 4. Genera la máxima autoridad entusiasmo y confianza al trabajar en equipo.

Tabla 11: Nivel del entusiasmo y confianza

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.67%	0.67%	0.7
En desacuerdo	5	3.4%	3.4%	4.0
Indiferente	15	7.4%	7.4%	11.4
De acuerdo	14	9.4%	9.4%	20.8
Totalmente de acuerdo	118	79.2%	79.2%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Nivel de entusiasmo y confianza



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 79,19% confirman que están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad genera entusiasmo y confianza al trabajar en equipo, mientras el 9,40% está de acuerdo, el 7,38% indiferente, el 3,36% está en desacuerdo y el 0,67% está totalmente en desacuerdo, es decir que no todos los funcionarios expresan que la máxima autoridad genera entusiasmo y confianza al trabajar en equipo. Según lo dicho por Rodríguez (2020) mantiene que el trabajar en equipo puede ayudar a comprender las capacidades, restricciones y razonamientos de los miembros del equipo en diferentes situaciones.

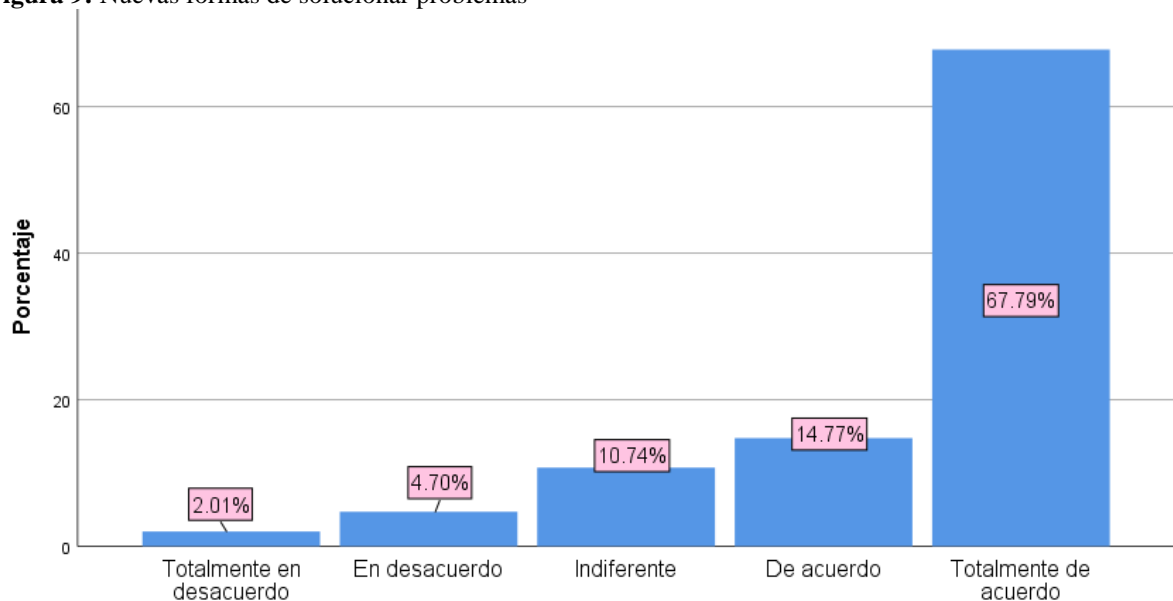
Pregunta 5. La máxima autoridad estimula nuevas formas de solucionar problemas.

Tabla 12: Nuevas formas de solucionar problemas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.0%	2.0%	2.0
En desacuerdo	7	4.7%	4.7%	6.7
Indiferente	16	10.7%	10.7%	17.4
De acuerdo	22	14.8%	14.8%	32.2
Totalmente de acuerdo	101	67.8%	67.8%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Nuevas formas de solucionar problemas



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma indican que el 67,79% están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad estimula nuevas formas de solucionar problemas, mientras que el 14,77% se mantiene de acuerdo, el 10,74% indiferente, el 4,70 en desacuerdo y el 2,01% totalmente en desacuerdo, es decir si existen nuevas formas de solucionar los problemas en su mayoría. La solución de problemas va relacionada con la vida cotidiana y está caracterizada por no contar con una sola vía de solución. Por lo expuesto Espinoza (2021) manifiesta que se requiere de la aplicación de creatividad en sus habilidades y conocimientos contribuyendo al desarrollo de competencias.

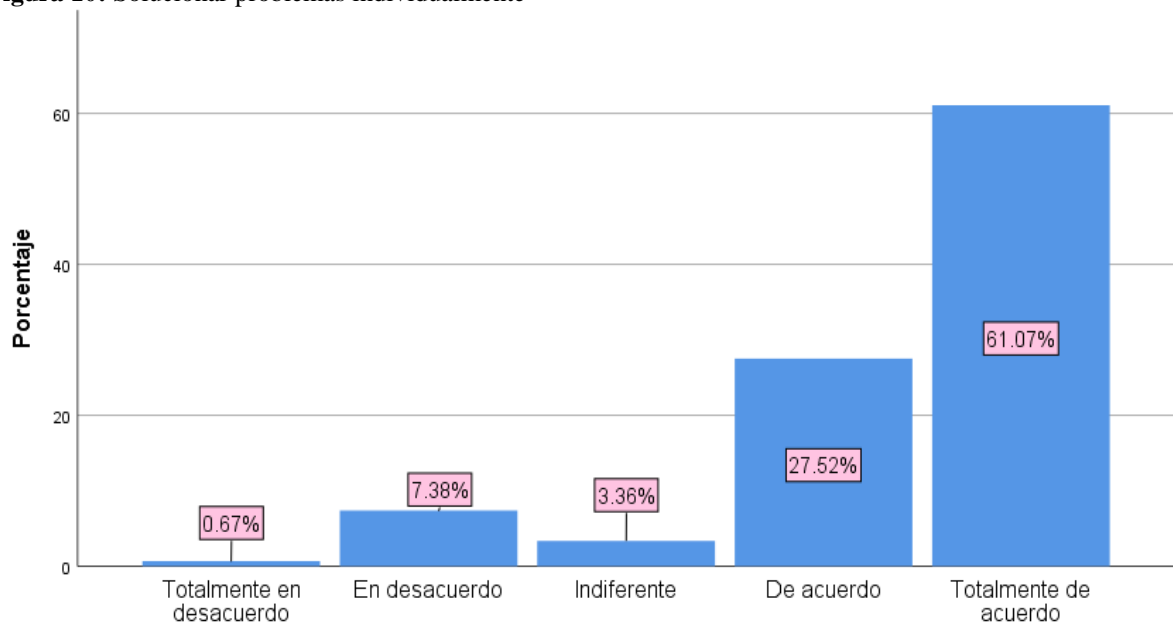
Pregunta 6. Ha logrado la máxima autoridad solucionar problemas individualmente.

Tabla 13: Solucionar problemas individualmente

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.67%	0.67%	0.7
En desacuerdo	11	7.4%	7.4%	8.1
Indiferente	5	3.4%	3.4%	11.4
De acuerdo	41	27.5%	27.5%	38.9
Totalmente de acuerdo	91	61.1%	61.1%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Solucionar problemas individualmente



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 61,07% manifestaron que la máxima autoridad ha logrado solucionar problemas individualmente, mientras que el 27,52% de acuerdo, el 3,36% indiferente, el 7,38% en desacuerdo y el 0,67% está totalmente en desacuerdo, es decir la máxima autoridad fomenta la solución de problemas por sí mismo en la institución. De acuerdo a Espinoza (2021) demuestra que la solución de problemas individualmente aporta a estimular la responsabilidad individual y colectiva implementada al dominio de sus aprendizajes y destrezas.

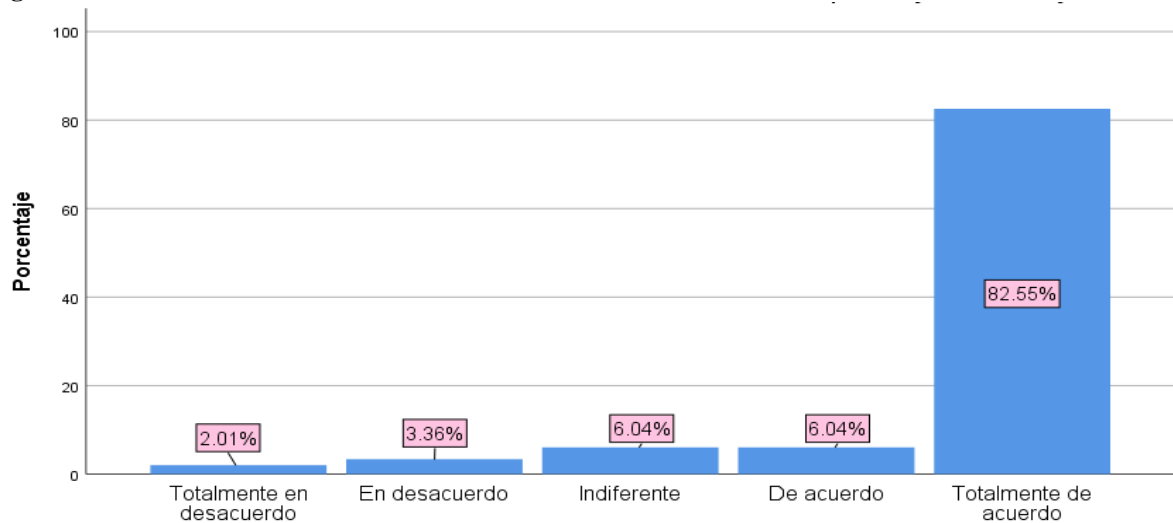
Pregunta 7. La máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo.

Tabla 14: Nivel de consideración en las necesidades del funcionario

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.0%	2.0%	2.0
En desacuerdo	5	3.4%	3.4%	5.4
Indiferente	9	6.0%	6.0%	11.4
De acuerdo	9	6.0%	6.0%	17.4
Totalmente de acuerdo	123	82.6%	82.6%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Nivel de consideración en las necesidades del funcionario



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 82,55% están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo, el 6,04% de acuerdo, el 6,04% indiferente, el 3,36% en desacuerdo y el 2,01% considera que está totalmente en desacuerdo, es decir si se consideran las necesidades de los funcionarios en la institución. Para su explicación Armijos (2017) sustenta que detectar las necesidades de los funcionarios puede permitir el desarrollo y beneficio de una concreta acción trayendo consigo el profesionalismo en la atención a la población, mejorar su gestión, entre otros.

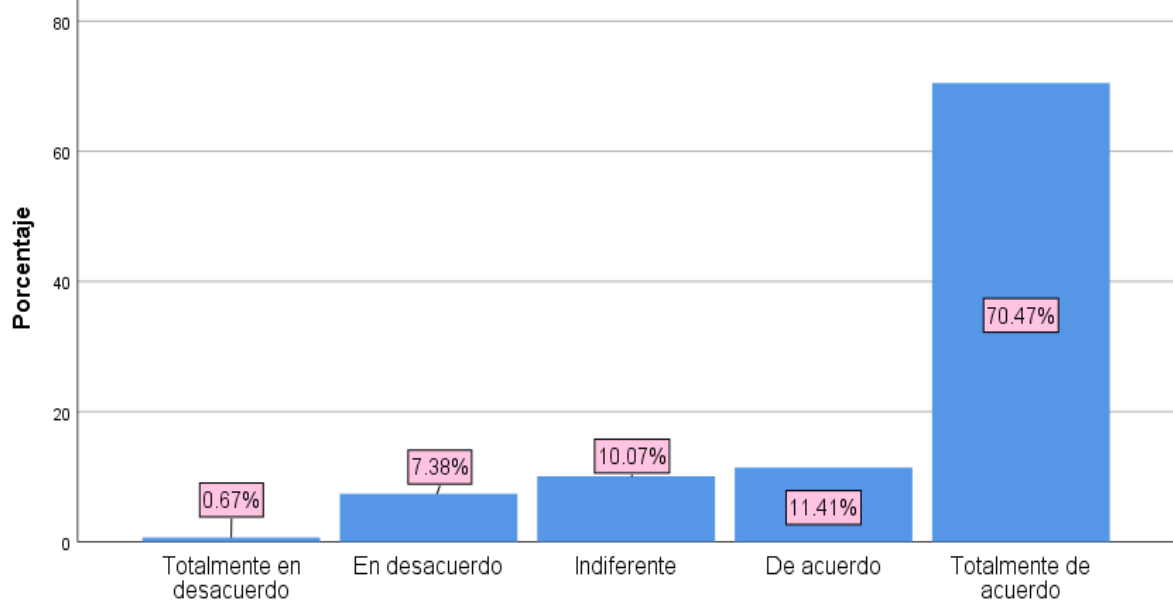
Pregunta 8. La máxima autoridad cuenta con habilidades y competencias individuales al trabajar con los funcionarios.

Tabla 15: Habilidades y competencias

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.67%	0.67%	0.7
En desacuerdo	11	7.4%	7.4%	8.1
Indiferente	15	10.1%	10.1%	18.1
De acuerdo	17	11.4%	11.4%	29.5
Totalmente de acuerdo	105	70.5%	70.5%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Habilidades y competencias



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Como resultado de las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 70,47% consideraron que están totalmente de acuerdo que la máxima autoridad cuente con habilidades y competencias individuales al trabajar con los funcionarios, el 11,41% de acuerdo, el 10,07% indiferente, el 7,38% en desacuerdo y el 0,67% totalmente en desacuerdo, es decir la máxima autoridad cuenta con habilidades y competencias al trabajar con los funcionarios. Según lo manifestado por Hiriyappa (2018) describe que el desarrollar sus habilidades y competencias por sí mismo recrea esa seguridad al socializar con el equipo de trabajo al mismo tiempo crea inspiración y logra influenciar en las demás personas.

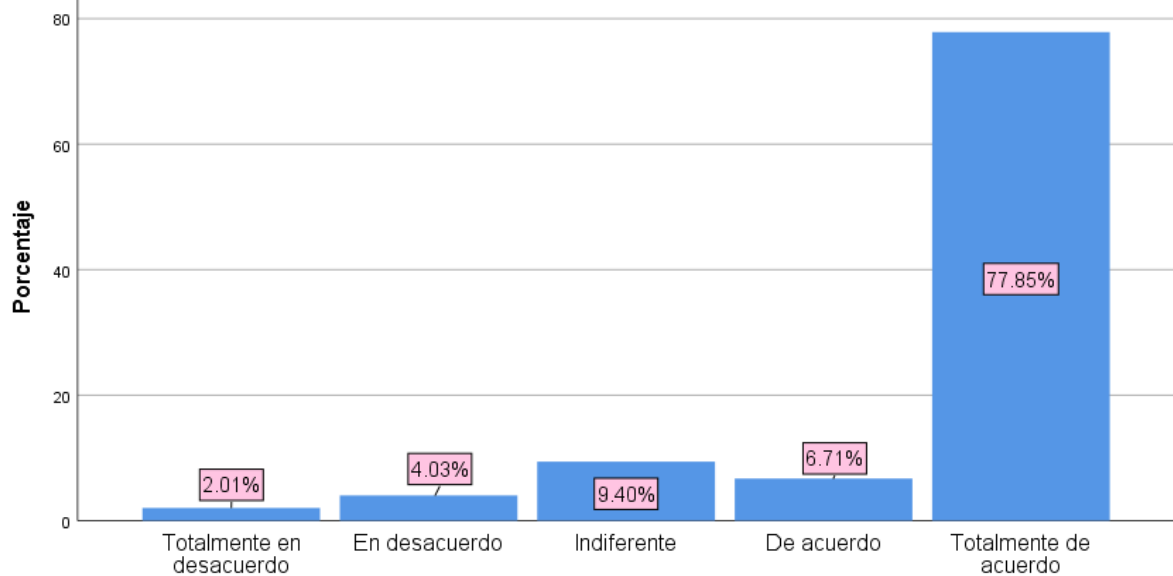
Pregunta 9. Existen líneas de comunicación abiertas entre compañeros de trabajo.

Tabla 16: Líneas de comunicación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.0%	2.0%	2.0
En desacuerdo	6	4.0%	4.0%	6.0
Indiferente	14	9.4%	9.4%	15.4
De acuerdo	10	6.7%	6.7%	22.1
Totalmente de acuerdo	116	77.9%	77.9%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13: Líneas de comunicación



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma en las encuestas respondieron que el 77,85% están totalmente de acuerdo que existen líneas de comunicación abierta entre compañeros de trabajo, mientras tanto el 6,71% de acuerdo, el 9,40% indiferente, el 4,03% en desacuerdo y el 2,01% totalmente en desacuerdo, es decir si existen buenas líneas de comunicación entre los funcionarios. De acuerdo a Rodríguez (2020) expresa que la comunicación dentro de las organizaciones tiene un papel fundamental, es la fuente de energía donde los funcionarios comparten sus conocimientos, ideas, estrategias y experiencias.

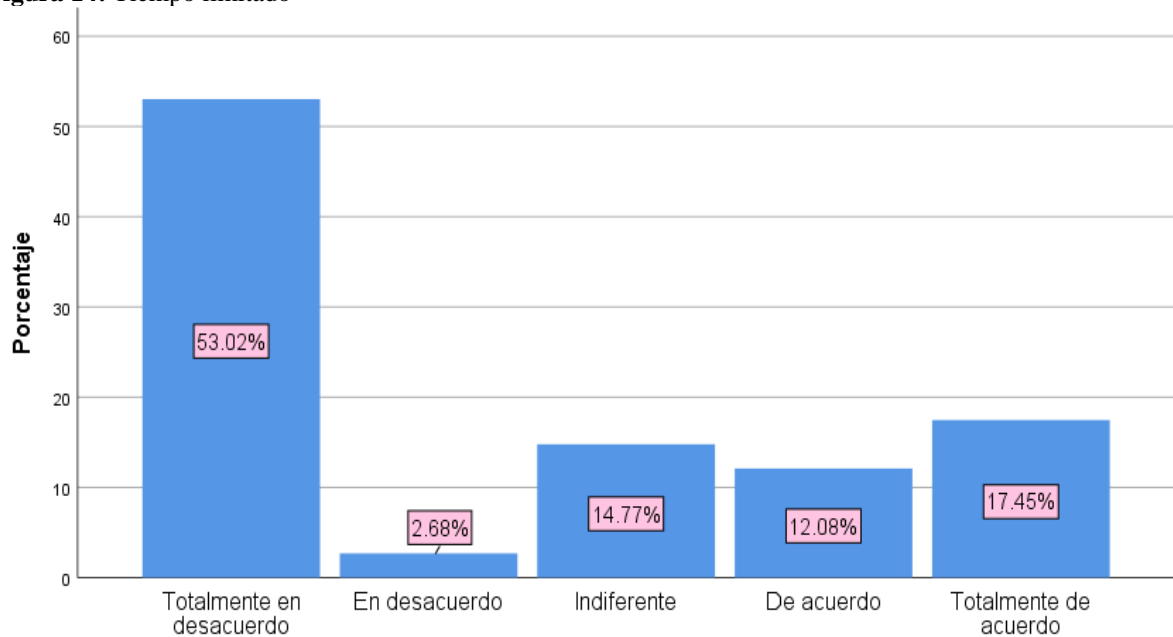
Pregunta 10. Mantiene un tiempo limitado al momento de trabajar en equipo.

Tabla 17: Tiempo limitado

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	79	53.0%	53.0%	53.0
En desacuerdo	4	2.7%	2.7%	55.7
Indiferente	22	14.8%	14.8%	70.5
De acuerdo	18	12.1%	12.1%	82.6
Totalmente de acuerdo	26	17.4%	17.4%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: Tiempo limitado



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

La encuesta aplicada a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma refleja que el 53,02% están totalmente en desacuerdo que mantienen un tiempo limitado al momento de trabajar en equipo, el 2,68% de acuerdo, el 14,77% indiferente, el 12,08% en desacuerdo y el 17,45 totalmente en desacuerdo. Es decir que mantienen un tiempo limitado al momento de trabajar en equipo. Para ello Gomez (2017) expresa que al usar un tiempo limitado al trabajar en equipo puede representar un freno para los miembros aun cuando estos presenten mejores capacidades para resolver los problemas.

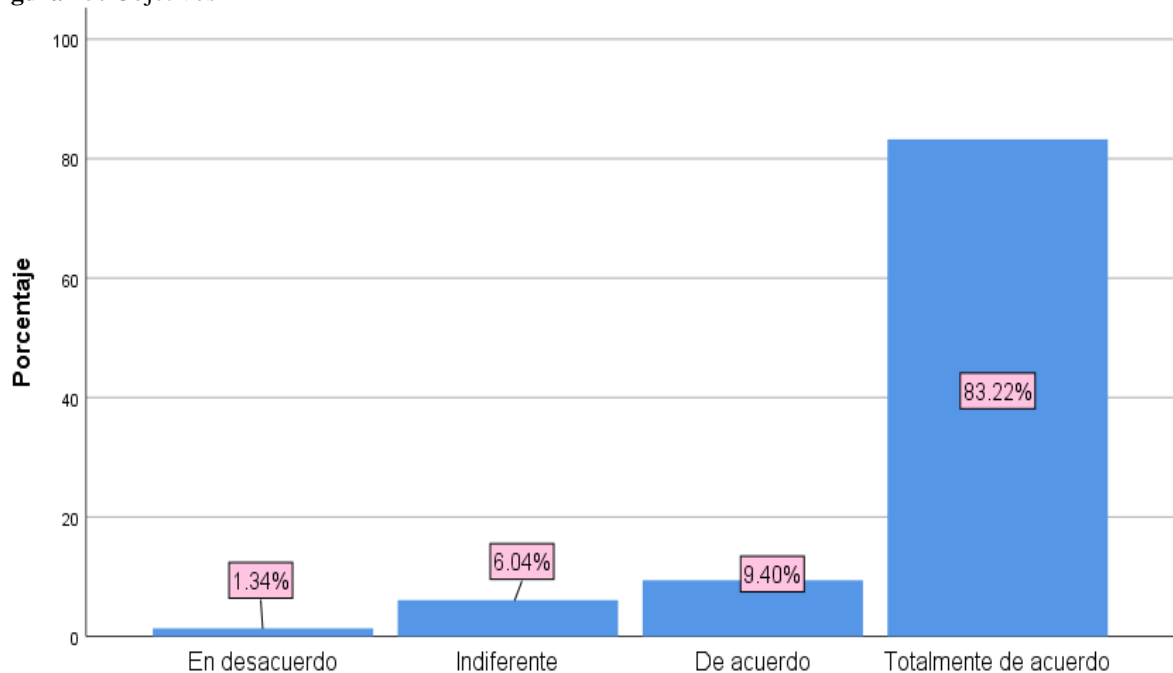
Pregunta 11. Logra alcanzar los objetivos propuestos al momento de trabajar en equipo.

Tabla 18: Objetivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	1.3%	1.3%	1.3
Indiferente	9	6.0%	6.0%	7.4
De acuerdo	14	9.4%	9.4%	16.8
Totalmente de acuerdo	124	83.2%	83.2%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15: Objetivos



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma manifestaron el 83,22% que están totalmente de acuerdo que logran alcanzar los objetivos propuestos al momento de trabajar en equipo, el 9,40% de acuerdo, el 6,04% indiferente y el 1,34% en desacuerdo, en estos resultados comprende que la mayoría de los funcionarios logran alcanzar sus objetivos con su equipo de trabajo. Para ello Rodríguez (2020) manifiesta que al trabajar en equipo se logra obtener un mayor desempeño con los funcionarios llegando a la finalidad de generar un clima de efectividad y eficaz, promoviendo así la productividad en razón a lograr las metas institucionales.

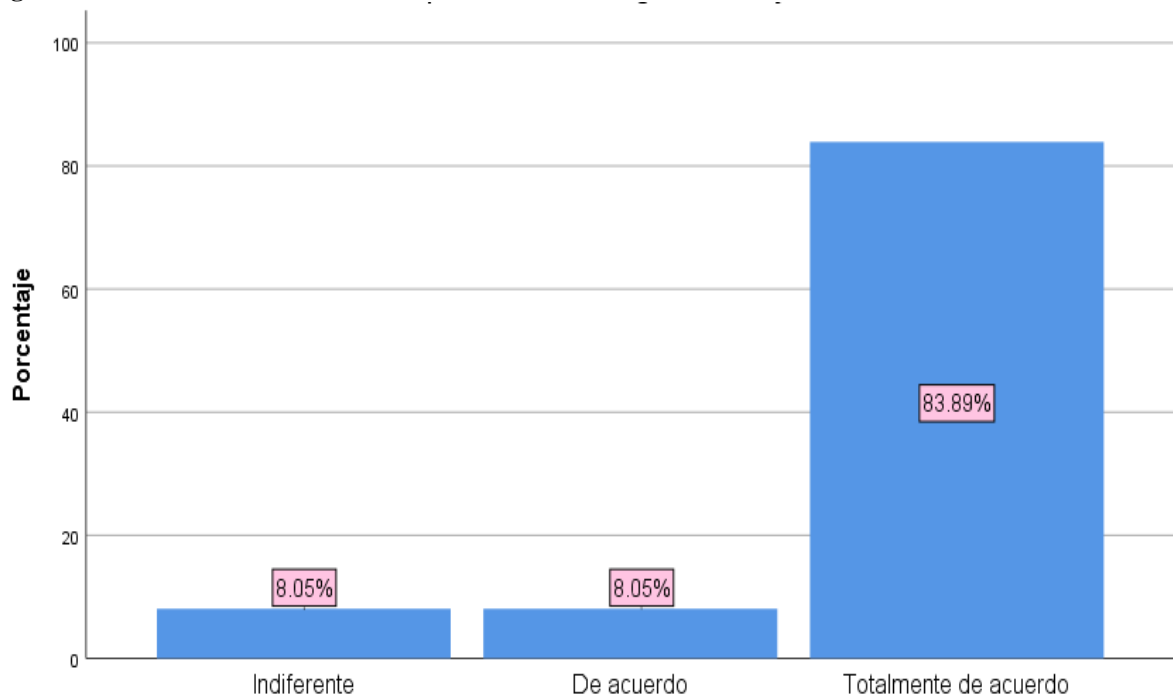
Pregunta 12. Realiza actividades que conduzcan al logro de los objetivos colectivos.

Tabla 19: Actividades de objetivos colectivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	12	8.1%	8.1%	8.1
De acuerdo	12	8.1%	8.1%	16.1
Totalmente de acuerdo	125	83.9%	83.9%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: Actividades



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 83,89% están totalmente de acuerdo que realizan actividades que conducen al logro de los objetivos colectivos mientras, el 8,05% de acuerdo y el 8,05% indiferente es decir que los funcionarios si conducen al logro de los objetivos en su mayoría. Según lo dicho por Garcia (2019) manifiesta que las actividades de una organización van enfocadas en la toma de decisiones de esta manera se asegura que las actividades vayan en el sentido correcto cumpliendo con sus objetivos propuestos.

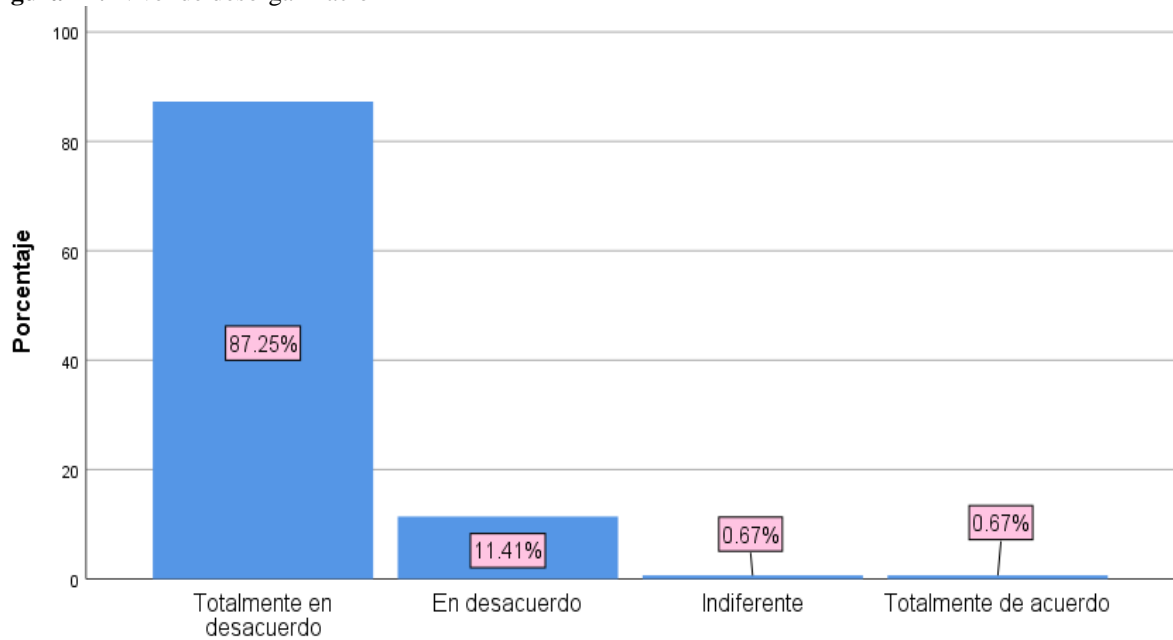
Pregunta 13. Es desorganizado al momento de desarrollar sus actividades diarias.

Tabla 20: Nivel de desorganización

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	130	87.2%	87.2%	87.2
En desacuerdo	17	11.4%	11.4%	98.7
Indiferente	1	0.67%	0.67%	99.3
Totalmente de acuerdo	1	0.67%	0.67%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: Nivel de desorganización



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Acorde a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma manifestaron que el 87,25% están totalmente en desacuerdo que es desorganizado al momento de realizar sus actividades diarias, el 11,41% en desacuerdo, el 0,67% indiferente, el 0,67% totalmente de acuerdo. Para su sustento Calderón (2018) expresa que la adecuación y organización al desarrollar las actividades laborales es importante ya que al sentirse cómodo en el puesto de trabajo da mayores posibilidades de desempeñar nuestras actividades correctamente.

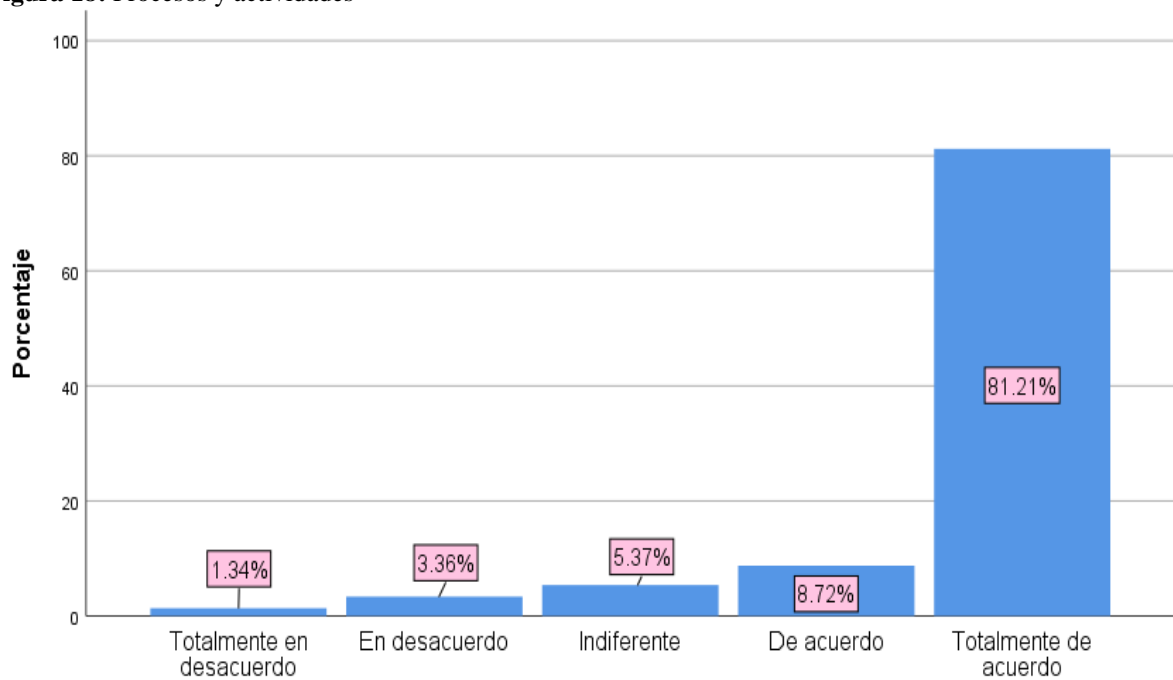
Pregunta 14. Organiza sus procesos y actividades acorde al puesto de trabajo.

Tabla 21: Procesos y actividades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.3%	1.3%	1.3
En desacuerdo	5	3.4%	3.4%	4.7
Indiferente	8	5.4%	5.4%	10.1
De acuerdo	13	8.7%	8.7%	18.8
Totalmente de acuerdo	121	81.2%	81.2%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18: Procesos y actividades



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma consideran que el 81,21% que están totalmente de acuerdo que organizan sus procesos y actividades acorde al puesto de trabajo, el 8,72% de acuerdo, el 5,37% indiferente, el 3,36% en desacuerdo y el 1,34% totalmente en desacuerdo. En lo expresado por Calderón (2018) manifiesta que uno de los elementos más importantes para una organización son las personas que lo conforman, de su correcta gestión y dirección dependerá del éxito o fracaso de la misma.

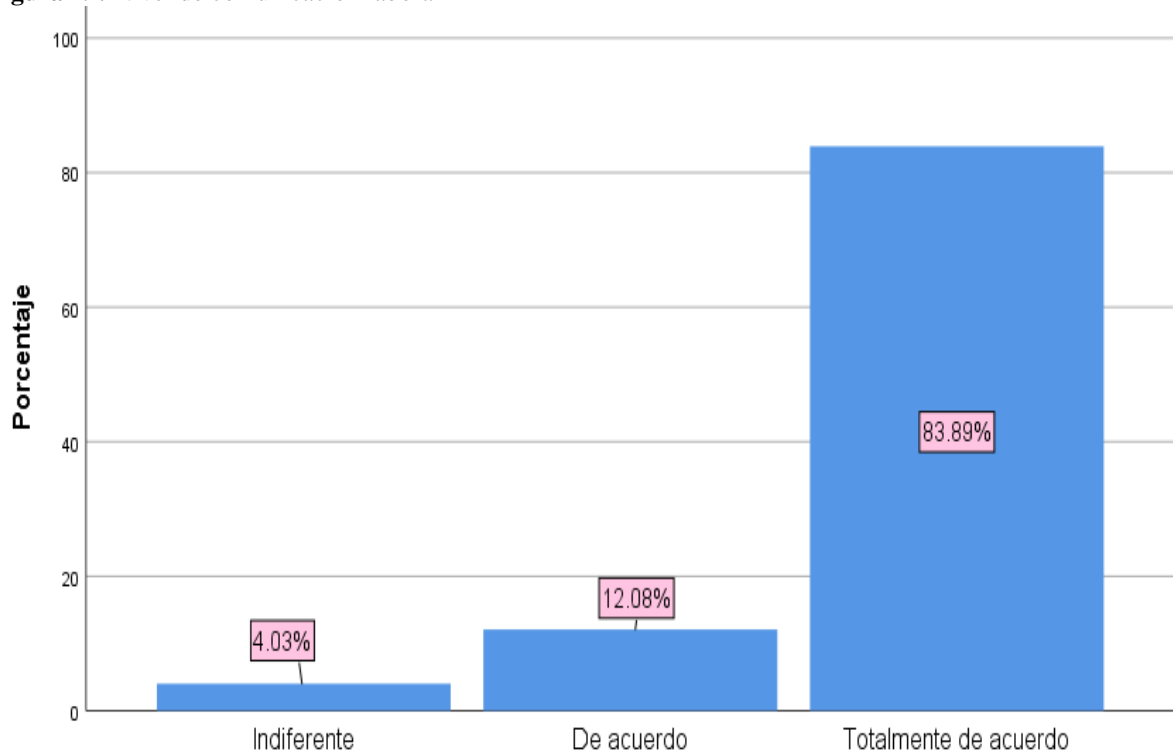
Pregunta 15. Posee facilidad para comunicarse con sus compañeros.

Tabla 22: Nivel de comunicación laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	6	4.0%	4.0%	4.0
De acuerdo	18	12.1%	12.1%	16.1
Totalmente de acuerdo	125	83.9%	83.9%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19: Nivel de comunicación laboral



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma reflejan que el 83,89% están totalmente de acuerdo que poseen facilidad para comunicarse con sus compañeros, el 12,08% de acuerdo y el 4,03% indiferente. Es decir, si existe la facilidad para comunicarse con los compañeros de trabajo. Por ello Rodríguez (2020) mantiene que la comunicación en el trabajo contribuye a ser un eje fundamental en las organizaciones ya que influye en el comportamiento de los demás para alcanzar los objetivos planteados por la empresa.

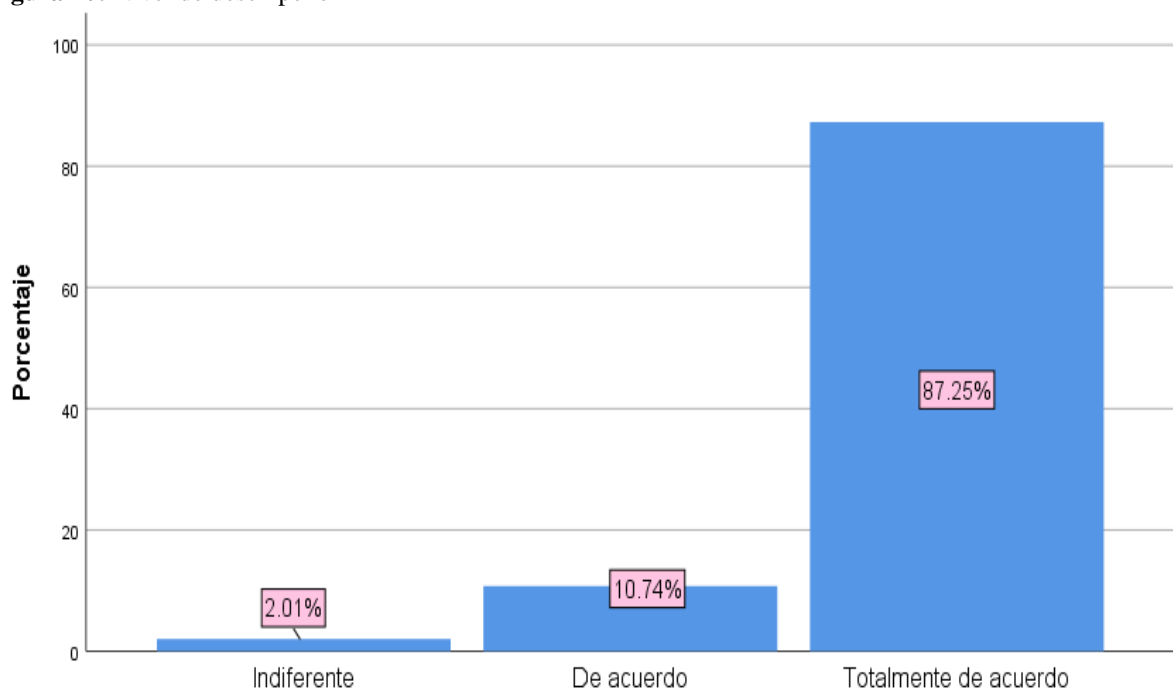
Pregunta 16. Al evaluar su desempeño se permite la retroalimentación en caso de encontrar fallas en su puesto de trabajo.

Tabla 23: Nivel de desempeño

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Indiferente	3	2.0%	2.0%	2.0
De acuerdo	16	10.7%	10.7%	12.8
Totalmente de acuerdo	130	87.2%	87.2%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20: Nivel de desempeño



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

De acuerdo a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma el 87,25% señalaron que están totalmente de acuerdo que al evaluar su desempeño permite la retroalimentación en caso de encontrar fallas en su puesto de trabajo, el 10,74% de acuerdo y el 2,01% indiferente, es decir el desempeño afecta directamente al equipo o puesto de trabajo. Para ello Rodríguez (2020) manifiesta que un rendimiento superior puede promover al éxito dentro de las organizaciones mientras que uno menor no añade valor alguno, el beneficio laboral de los trabajadores tiene una gran influencia en el desempeño laboral.

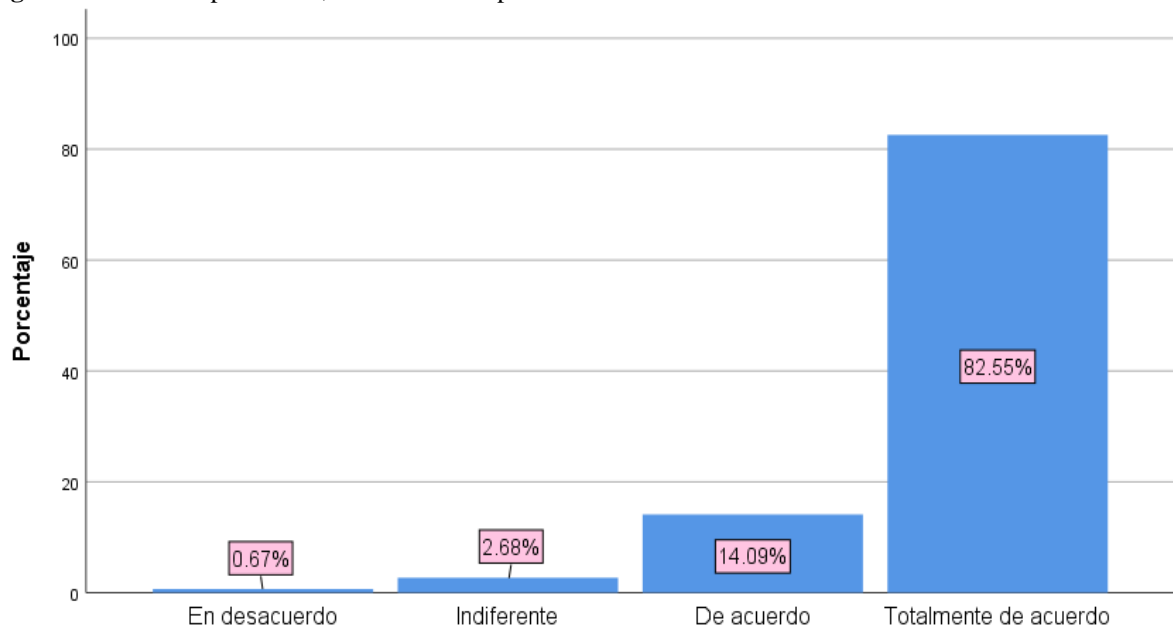
Pregunta 17. Identifica las causas de los problemas, las posibles relaciones o impactos que puedan suscitarse.

Tabla 24: Nivel de problemas, relaciones o impacto laborales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	0.67%	0.67%	0.7
Indiferente	4	2.7%	2.7%	3.4
De acuerdo	21	14.1%	14.1%	17.4
Totalmente de acuerdo	123	82.6%	82.6%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21: Nivel de problemas, relaciones o impacto laborales



Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

En base a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma expresaron que el 82,55% están totalmente de acuerdo que identifican las causas de los problemas, las posibles relaciones o impactos que puedan suscitarse, mientras que el 14,09% de acuerdo, el 2,68% indiferente y el 0,67% en desacuerdo. Es decir que la mayoría de los funcionarios están totalmente de acuerdo que identifican las causas de las problemáticas. Según Calderón (2018) sustenta que la solución de los problemas reflejan los intentos que existen para dar solución a un determinado tema para reconocer las causas de las problemáticas influyentes en el desempeño del funcionario.

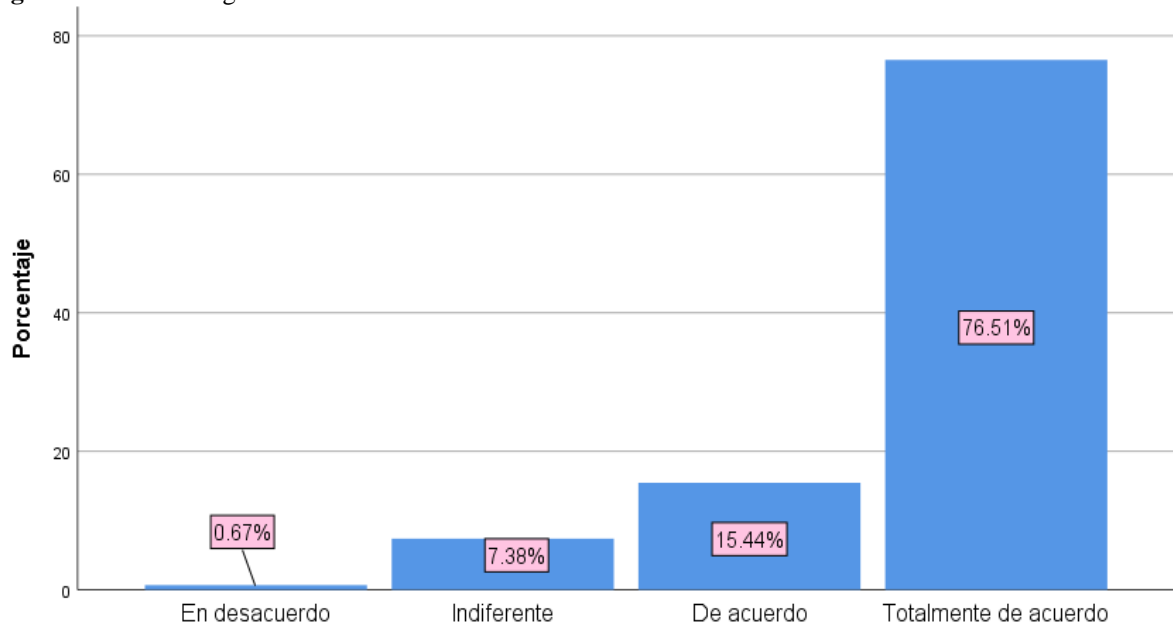
Pregunta 18. Responde con rapidez y determinación ante los problemas para tomar acciones prontas y seguras.

Tabla 25: Nivel de agilidad laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	0.67%	0.67%	0.7
Indiferente	11	7.4%	7.4%	8.1
De acuerdo	23	15.4%	15.4%	23.5
Totalmente de acuerdo	114	76.5%	76.5%	100.0
Total	149	100.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22: Nivel de agilidad laboral



Fuente: Elaboración propia

Analisis e interpretacion

En base a las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma manifestaron que el 76,51% están totalmente de acuerdo en responder con rapidez y determinación ante los problemas para tomar acciones prontas y seguras, el 15,44% de acuerdo, el 7,38% indiferente y el 0,67% en desacuerdo. Por lo tanto la mayor parte de los funcionarios responden con rapidez por la formación y experiencia adquirida que han mantenido dentro de su puesto de trabajo. Según Idefenso (2017) manifiesta que deben proporcionar información útil al tomar decisiones y medir las consecuencias de las ya tomadas.

11.2. Resultados de la entrevista dirigida al Alcalde (máxima autoridad) y a los concejales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Tabla 26: Resultados de la entrevista dirigida al alcalde y a los concejales

N°	PREGUNTA	RESPUESTAS	ANÁLISIS
1	<p>Usted considera que los funcionarios cuentan con habilidades y competencias individuales.</p>	<p>Cada funcionario dentro de la institución cuenta con habilidades y competencias individuales.</p> <p>Dentro de la institución cada funcionario cuenta con competencias y habilidades individuales.</p> <p>Individualmente los funcionarios cuentan con competencias y habilidades individuales.</p> <p>Cada funcionario mantiene habilidades y competencias individuales.</p> <p>Todos los funcionarios cuentan con habilidades y competencias individuales.</p>	<p>Según las respuestas emitidas la mayoría manifiesta que los funcionarios cuentan con habilidades y competencias individuales.</p>
2	<p>La retroalimentación es importante para el crecimiento profesional de los funcionarios.</p>	<p>Si la capacitación es importante por parte de entidades públicas para los funcionarios.</p> <p>La capacitación es pertinente para los puestos de trabajo de los funcionarios.</p> <p>Las capacitaciones son importantes al momento de realizar los procesos dentro de la institución.</p> <p>Se mantiene frecuentemente capacitaciones para cada departamento dentro de la institución.</p> <p>Las capacitaciones les permiten estar actualizados con los diferentes programas que se utilizan en cada plan de gobierno.</p>	<p>Mediante la entrevista podemos expresar que en su totalidad los funcionarios están en constantes capacitaciones los cuales les permite estar actualizados con todos los programas de gobierno a nivel nacional.</p>
3	<p>Usted considera que al trabajar en equipo con los</p>	<p>Siempre se trabaja en equipo para mejorar los procesos.</p>	<p>Por lo expuesto mencionan los entrevistados que el</p>

	funcionarios les permiten cumplir con los objetivos.	<p>Si existe, porque mantienen reuniones de trabajo grupales.</p> <p>Se mantiene trabajando en equipo, porque en algunos momentos necesitan la colaboración entre funcionarios.</p> <p>Normalmente, para mantener concordancia en las acciones que se lleven a cabo se trabaja en equipo.</p> <p>Si porque permiten entre todos tener ideas claras.</p>	trabajo en equipo es fundamental para el funcionamiento colectivo en la institución.
4	La máxima autoridad genera valores en el entorno	<p>Si, en su totalidad la máxima autoridad genera valores dentro de la institución.</p> <p>Totalmente de acuerdo que la máxima autoridad genera valores en la institución.</p> <p>La máxima autoridad es ejemplo a seguir para todos los funcionarios dentro del GAD es decir que si genera valores.</p> <p>Los valores dentro de la institución los genera la máxima autoridad.</p>	Por lo mencionado en las entrevistas la mayoría respondieron que la máxima autoridad genera valores en el entorno de la institución.
5	La máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo	<p>Si tienen la oportunidad, porque les han permitido crecer profesionalmente.</p> <p>En la Municipalidad de Quinsaloma se le ayuda oportunamente a cada funcionario con cualquier necesidad que ellos tengan.</p> <p>Durante la trayectoria de los funcionarios dentro de la institución siempre se les ayuda con sus necesidades en bien de mejora.</p> <p>La máxima autoridad siempre considera las necesidades de sus funcionarios.</p>	Por lo expuesto en la entrevista podemos manifestar que la máxima autoridad considera las necesidades de sus funcionarios para mejorar el trabajo de cada uno.

		La máxima autoridad siempre ayuda a sus funcionarios para mejorar su trabajo.	
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

11.3. Resultados positivos y negativos de las encuestas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Tabla 27: Resultados positivos y negativos de las encuestas realizadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma

RESULTADOS POSITIVOS
La estimulación de sus ideas a los funcionarios por parte de la máxima autoridad se ha destacado en su mayoría están totalmente de acuerdo.
La influencia de los valores en el entorno de la institución por parte de la máxima autoridad es muy favorable.
El entusiasmo y confianza por parte de la máxima autoridad mejora el trabajo en equipo.
Las nuevas formas de solucionar problemas son estimuladas por la máxima autoridad en su mayoría.
La máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo dado que es favorable para su institución.
La máxima autoridad cuenta con habilidades y competencias individuales al trabajar con los funcionarios resultando propicio para su institución.
La comunicación influye positivamente entre compañeros de trabajo.
Los funcionarios alcanzan los objetivos propuestos al momento de trabajar en equipo.
Se realizan actividades que conducen al logro de los objetivos colectivos en la institución.
La mayor parte de los funcionarios son organizados en sus actividades.
La retroalimentación en los funcionarios es sustancial, dado que se permiten ser evaluados
Los funcionarios identifican las causas problemas y las posibles relaciones que puedan suscitarse.
RESULTADOS NEGATIVOS
Una parte de los encuestados manifestaron que la máxima autoridad no logra solucionar problemas individualmente.
Un porcentaje de los funcionarios manifestaron que mantienen un tiempo limitado para sus actividades.
Al momento de responder con rapidez y determinación los funcionarios manifestaron un porcentaje que ellos deben asesorarse para tomar acciones prontas y seguras.

Fuente: Elaboración propia

12. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

12.1. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis de alternativa

Hi: El liderazgo transformacional incide con las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Hipótesis nula

Ho: El liderazgo transformacional no incide con las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

12.2. Nivel de significación

El nivel de significancia va hacer de 0,05.

12.3. Selección del modelo estadístico (supuesto)

1. Análisis de regresión lineal múltiple

El Análisis de regresión lineal múltiple es una técnica estadística que es utilizada para estudiar la relación entre variables en una amplia variedad de situaciones y predecir fenómenos diversos. La función principal de regresión más simple es la lineal, donde cada variable participa de forma aditiva y constante para todo el fenómeno (Baños et al., 2019).

Paso 1. Seleccionar la variable dependiente.

Tabla 28: Variable dependiente

Variable dependiente	Dimensiones
Competencias Laborales	Formación de Equipos
	Administrativo
	Comunicación
	Solución de Problemas

Fuente: Elaboración propia

Paso 2. Seleccionar las variables explicativas.

Tabla 29: Variable independiente

Variable Independiente	Dimensiones (variables predictivas)
Liderazgo Transformacional	Influencia Idealizada
	Motivación Inspiracional
	Estimulación Intelectual
	Consideración individualizada

Fuente: Elaboración propia

Paso 3. Supuestos del modelo de regresión lineal múltiple

Para crear un modelo de regresión lineal es necesario que cada una de las variables cumpla con los siguientes supuestos:

Linealidad: La relación entre variables sea lineal.

Independencia: Los errores en la medición de variables explicativas deben ser independientes entre sí.

Homocedasticidad: Que los errores tienen varianza constante.

Normalidad: Que las variables sigan la Ley Normal.

No colinealidad: Que las variables independientes no estén correlacionadas entre ellas.

Todos los supuestos fueron validados y se encuentran en anexos (Baños et al., 2019).

Supuesto No colinealidad

Tabla 30: No colinealidad

Coefficientes^a			
Modelo		Estadísticas de colinealidad	
		Tolerancia	VIF
1	Influencia idealizada	0,401	2,492
	Motivación Inspiracional	0,092	10,927
	Estimulación intelectual	0,188	5,310
	Consideración individualizada	0,078	12,786
a. Variable dependiente: Competencias laborales			

Fuente: Elaboración propia

El supuesto de no colinealidad demuestra que las variables son independientes y no están correlacionadas entre ellas, para el caso se muestra la independencia de algunas variables independientes.

Paso 4. Interpretar el modelo

Tabla 31: Interpretación del modelo

Coefficientes^a						
Modelo		Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	2,034	0,099		20,565	0,000
	Influencia idealizada	0,219	0,026	0,524	8,582	0,000
	Motivación Inspiracional	-0,126	0,068	-0,239	-1,868	0,064
	Estimulación intelectual	0,102	0,042	0,217	2,435	0,016
	Consideración individualizada	0,263	0,069	0,525	3,792	0,000
a. Variable dependiente: Competencias laborales						

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31. Se refiere a los coeficientes que permiten identificar las variables significativas que facilitan explicar la variable dependiente. Para ello se consideran las columnas de pruebas

t y sus niveles de significación que deben ser menores a 0,05. Se puede apreciar que las variables predictivas que inciden en el desarrollo de las competencias son: Influencia idealizada (0,000 <0,05), Estimulación intelectual (0,016 <0,05) y Consideración individualizada (0,000 <0,05); por otra parte, la variable que no explica la variable dependiente fue Motivación Inspiracional (0,064 >0,05) cuyo valor B negativa (-0,126) (Baños et al., 2019).

Paso 5. Bondad de ajuste del modelo

Tabla 32: Bondad de ajuste del modelo

Resumen del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	0,886	0,784	0,778	0,17435	0,597
a. Predictores: (Constante), Consideración Individualizada, Influencia Idealizada, Estimulación Intelectual, Motivación Inspiracional					
b. Variable dependiente: Competencias laborales					

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 32. Se muestra el resumen del modelo donde se muestra una varianza explicada de la R cuadrada ajustada= 0,778 que espera que el modelo queda explicado 77,8 % de la varianza, lo cual demuestra que mientras el valor sea más alto mejor se ajusta el modelo. Por otra parte, el error de estimación es considerado cuando la distancia promedio de los valores observados caen debajo de la línea de la regresión (0,17435). Por lo expuesto se puede concluir que el liderazgo transformacional con sus variables predictivas: Influencia idealizada, Estimulación intelectual y Consideración individualizada inciden en el desarrollo de las competencias laborales de los funcionarios públicos del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma (Baños et al., 2019).

Tabla 33: Resumen de Anova

		ANOVA ^a				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	15,923	4	3,981	130,950	0,00 ^b
	Residuo	4,377	144	0,030		
	Total	20,301	148			
a. Variable dependiente: Competencias laborales						
b. Predictores: (Constante), Consideración individualizada, Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Motivación Inspiracional.						

Fuente: Elaboración propia

Además, se aprecia en la **Tabla 33**. El resumen de la ANOVA, donde el estadístico F permite identificar la existencia de la relación lineal entre la variable dependiente y el conjunto de variables independientes del modelo. Por ello se muestra que la significancia es 0,000 y menor a 0,05 como menciona (Baños, 2018). Lo que demuestra que las variables explicativas del liderazgo transformacional tienen una incidencia estadísticamente significativa con la generación de las competencias laborales (Baños et al., 2019).

13. IMPACTOS (TÉCNICOS, SOCIALES O ECONÓMICOS)

Los impactos de la investigación sobre el liderazgo transformacional y la generación de competencias laborales en los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, son los siguientes:

13.1. Técnico

En el desarrollo del proyecto se aplica el cálculo del Alfa de Cronbach para identificar la incidencia entre las variables predictivas del liderazgo transformacional tales como son: (la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada) y en la generación de competencias laborales se identifican (formación de equipos, administrativo, comunicación y solución de problemas), así constatar la factibilidad del proyecto de investigación; además se aplicó los instrumentos como son las entrevistas para el alcalde y los concejales, y la encuesta que fue dirigida hacia los funcionarios donde se permitieron conocer el liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

13.2. Social

El desarrollo del proyecto de investigación posee un impacto social, porque está relacionado al sector social del Cantón Quinsaloma, como fue el alcalde, los concejales y los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, quienes se beneficiaron con el proyecto ya que obtuvieron un conocimiento de cómo se manifiesta e influye su liderazgo en la generación de las competencias laborales en cada área de trabajo de cada funcionario del GAD.

13.3. Económico

El impacto económico que este proyecto de investigación concede al GAD Municipal del Cantón Quinsaloma mediante el crecimiento del desempeño laboral de los funcionarios llega al desarrollo de la administración pública ya que es considerado uno de los factores socioeconómicos que pocos avances han dotado en varios años, por otro lado, se manifiesta la falta de eficiencia en las contrataciones en obras públicas ya que sus proyectos implementados y ejecutados por el GAD son de poca durabilidad.

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. CONCLUSIONES

Mediante el análisis del liderazgo transformacional en la generación de las competencias laborales, a través del programa SPSS versión 25 se identificó que existe incidencia entre ambas variables, de acuerdo a las variables predictivas del liderazgo transformacional (influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual, la consideración individualizada) y las competencias laborales (formación de equipos, administrativo, comunicación y solución de problemas), demostrando que es de vital importancia y primordial la manifestación del liderazgo transformacional para obtener un impacto positivo en el desempeño laboral de las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

A través de las entrevistas realizadas al alcalde y a los concejales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma, se concluye que la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional en el comportamiento de los funcionarios positivamente son mediante la influencia de los valores en el entorno de la institución, al igual que son consideradas las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo y también se destaca en la estimulación de sus ideas. Por otro lado también expresaron que constan de capacitaciones los cuales les permite adquirir conocimientos, es decir una retroalimentación de las últimas tecnologías, aprendizajes o programa de gobierno a nivel nacional demostrando que existe una excelente relación laboral entre la máxima autoridad y los funcionarios del GAD (tabla 26). Para la identificación de los factores negativos manifestaron que la máxima autoridad no logra solucionar problemas individualmente, los funcionarios optan por tener un tiempo limitado al realizar sus actividades y que para actuar de una manera rápida y determinada al dar soluciones inoportunas se necesitan asesorarse en la toma de decisiones asegurando que su respuesta sea segura ante la máxima autoridad (tabla 27).

Al identificar los tipos de competencias laborales a través de las encuestas aplicadas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma se pudo constatar que entre las competencias laborales más utilizadas se destaca la formación de equipos donde manifestaron que el 83.22% de los funcionarios logran alcanzar los objetivos propuestos al momento de trabajar en equipo promoviendo a lograr las metas institucionales (tabla 18), otra competencia

laboral es la solución de problemas que expresaron que el 82,55% de los funcionarios están totalmente de acuerdo que identifican las causas de los problemas, las posibles relaciones o impactos que puedan suscitarse (tabla 24). Entre las competencias menos utilizadas que existen entre los funcionarios son en el administrativo y en la comunicación; es decir, que de acuerdo a las encuestas el 81,21% están totalmente de acuerdo que organizan sus procesos y actividades acorde a sus áreas de trabajo (tabla 21) y derivándose a la comunicación reflejan que el 83,89% están totalmente de acuerdo que poseen facilidad para comunicarse entre funcionarios (tabla 22). Por lo tanto, la mayor parte de los funcionarios optan por diferentes tipos de competencias laborales sobresaliendo que desarrollan sus habilidades y aptitudes profesionales dentro de cada área de trabajo.

Se concluye que existe incidencia entre las variables predictivas del liderazgo transformacional y las competencias laborales, de acuerdo a los resultados de la ejecución del modelo estadístico de Regresión Lineal Múltiple (tabla 31). Se pueden apreciar que las variables predictivas que inciden en el desarrollo de las competencias laborales son: influencia idealizada ($0,000 < 0,05$), estimulación intelectual ($0,016 < 0,05$), y consideración individualizada ($0,000 < 0,05$); por otro lado, la variable que no explica la variable dependiente fue motivación inspiracional ($0,064 < 0,05$) cuyo valor fue B negativo ($-0,126$) (tabla 31). Por lo expuesto se concluye que el liderazgo transformacional con sus variables predictivas ya antes mencionadas incide en la generación de las competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

14.2. RECOMENDACIONES

Al demostrar que si existe incidencia entre ambas variables que son el liderazgo transformacional con sus variables predictivas (influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y la consideración individualizada) y competencias laborales (formación de equipos, administrativo, comunicación y solución de problemas) se recomienda al GAD Municipal del Cantón Quinsaloma lo siguiente:

Impulsar a la solución de problemas individualmente por parte de la máxima autoridad con el fin de que contribuya al liderazgo transformacional, y así fortalecer los factores que hemos identificado como son: (formación de equipos quienes deben manejar un tiempo específico donde se desarrollen cada una de las actividades sin limitaciones permitiéndoles realizar sus actividades correctamente y solución de problemas al momento de actuar de forma rápida dar

soluciones oportunas, seguras a la máxima autoridad para lo cual se debería asesorar al funcionario y que obtenga mayor seguridad).

Se recomienda que los tipos de competencias laborales como el administrativo y comunicación que fueron los factores menos utilizados por parte de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma se utilicen para descartarse y sobresalir en sus habilidades y aptitudes profesionales dentro de cada área de trabajo.

Para que el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma genere mayor liderazgo transformacional en comparación con los otros GAD es indispensable tomar en cuenta la motivación inspiracional que no explica la variable dependiente ($0,064 < 0,05$) cuyo valor fue B negativo (-0,126) (tabla 31). Se recomienda realizar un estudio por separado para cada uno de las variables predictivas que comprenden el liderazgo transformacional para el mejoramiento de la eficiencia del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, J. (2020). *Liderazgo y administración de empresas contemporáneas*. Obtenido de Universidad de América: <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I-GTH.pdf>
- Alvarez, A. (2017). Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural. Obtenido de Administración de talento humano: <https://11denoviembre.gob.ec/cotopaxi/wp-content/uploads/2017/01/ADMINST-TAL-HUM-11-NOVI.pdf>
- Angulo, J. (2017). Desempeño laboral y los procesos administrativos, fuentes de desarrollo empresarial. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 2(7), 15-22.
- Añazco, K. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Revista INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148.
- Ari, S. (2017). Liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista Investigaciones Altoandinas*, 19 (3), 295-304.
- Áreas funcionales de una empresa (2022). Equipo editorial: <https://concepto.de/areas-funcionales-de-una-empresa/>.
- Ayoví, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Rev FIPCAEC*, 4(10), 58-76.
- Barcelo, J. (2019). Características del liderazgo transformacional. Obtenido de IMF Smart Education: <https://imf-formacion.com/recursos-humanos/liderazgo/caracteristicas-del-liderazgo-transformacional/>
- Barquet, G. (2017). *Liderazgo administrativo y su influencia en el desempeño laboral de los servidores*. Obtenido de Dspace UTB: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3287/P-UTB-FCJSE-ADEJE-000009.pdf;jsessionid=6A0A79AF981A14651DC8A90076C1F26B?sequence=1>

- Bellver, R. (2016). Liderazgo transformacional: características. Obtenido de Lifereder : <https://www.lifereder.com/liderazgo-transformacional/>
- Bocanegra, G. (2019). Bienestar laboral. Obtenido de Salud Laboral y Discapacidad : <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Bravo, C. (2019). *Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador*. . Obtenido de Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35710/Bravo_RCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Burgos, V. (2020). *Adaptación al ambiente laboral de los servidores públicos de la dirección administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón Babahoyo*. Obtenido de Dspace UTB: <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7519/BURGOS%20ANDRADE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabellos, C. et al., (2019). *Liderazgo transformacional y competencias laborales*. Obtenido de Repositorio Autónoma : <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1460/Cabellos%20Anampa%2c%20Cristhian%20Jansel%20y%20Solano%20Sanchez%2c%20Jean%20Franco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carvajal, R. (2018). La capacidad de aprendizaje, otra habilidad exigida. Obtenido de La Razón : <https://www.larazon.es/economia/la-capacidad-de-aprendizaje-otra-habilidad-exigida-CM17823919/>
- Castillo, J. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1), 20-23.
- CEPAL. (2018). Gobiernos Autónomo Descentralizados de Ecuador. Obtenido de Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo CEPAL: <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador>

- Coste, H. et al., (2017). Competencias laborales en el banco occidental de descuento. *Revistas Ciencias Humanas*, 12(36), 10-13.
- Chain, S. (2018). La importancia del liderazgo transformacional. Obtenido de EAE Business School: <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/la-importancia-del-liderazgo-transformacional/>
- Díaz, Y. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad social en Asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia. *Revista Informacion tecnológica*, 30 (5), 121-130.
- Espinoza, J. (2018). *Liderazgo transformacional y competencias genéricas de los trabajadores del programa de mejoramiento y ampliación de los servicios de agua y saneamiento en Perú (Procoes)/Ministerio de Vivienda 2017*. Obtenido de Repositorio Universidad Cesar Vallejo : <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14767>
- Fernández, E. y Grande, I. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Esic Editorial.
- Fernández, C. (2020). Competencias laborales: qué son, para qué sirven y cómo evaluarlas. Obtenido de Acsendo: <https://acsendo.com/que-son-competencias-laborales/>
- Fernández, C y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista venezolana de gerencia*, 22(77), 9-10.
- Figuroa, H. (2018). Comunicación y colaboración laboral . Obtenido de Inycom: <https://www.inycom.es/soluciones-tecnologicas-comunicacion-y-colaboracion>
- Fornós, A. (2019). *Bienestar laboral y eficacia: competencias de liderazgo saludable*. Obtenido de Observatorio RRHH: <https://www.observatoriorh.com/formacion/bienestar-laboral-y-eficacia-competencias-de-liderazgo-saludable.html>
- GADMCV. (2019). Servicios Municipales. Obtenido de GAD Municipal cantón Valencia: <https://valencia.gob.ec/>
- García, A. (2017). Las competencias laborales una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza e investigación en Psicología*, 17(1), 171-187.

- Garcia, J. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico. *Revistas Espacio*, 40(22).
- GOB.EC. (2019). Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma. Obtenido de Ministerios de Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información: <https://www.gob.ec/gadmccq?page=1>
- Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2017). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Acimed.
- Gómez, C. (2018). Técnicas de investigación social cuantitativas. Granada: Universidad de Granada, Departamento de Sociología. <http://hdl.handle.net/10481749968>
- Guano, H. (31 de Agosto de 2017). Funciones y Competencias de los Gobiernos Autónomos Descentralizados . Obtenido de Pichincha : <https://www.pichincha.gob.ec/la-institucion/competencias/112-funciones-y-competencias>
- Guzman. (2019). Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. Obtenido de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>
- Guzman, J. (2019). Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. Obtenido de <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/0fec888-6a3f-4b31-b704-a2d94e3eed72/U000308176506/index.html>
- Hiriyapa B. (2018). *Desarrollo de las habilidades de liderazgo*. Babelcube Inc.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). GAD-Municipales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/gad-municipales/>.
- Integrando Equipos (2017). Beneficios de desarrollar y fortalecer las competencias laborales de tus empleados. Obtenido de: <https://integrandoequipos.com/2017/12/22/beneficios-de-desarrollar-y-fortalecer-las-competencias-laborales-de-tus-empleados/>
- Leónidas, L. (2019). Estrategia de servicio al usuario del área de Matriculación Vehicular del GAD de Quinsaloma. Obtenido de Repositorio ITB:

<https://repositorio.itb.edu.ec/bitstream/123456789/1301/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20DE%20LUCIO%20ZAPATA.pdf>

López, A y Ramos, G (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31.

Lopez, J. (21 de Marzo de 2017). El aprendizaje continuo, un factor clave para tu competitividad y la de tu empresa. Obtenido de Corporate Yachting : <https://corporateyachting.es/es/el-aprendizaje-continuo-un-factor-clave-para-tu-competitividad-y-la-de-tu-empresa/#:~:text=La%20capacidad%20de%20aprendizaje%20continuo,habilidades%20tanto%20t%C3%A9cnicas%20como%20humanas.>

Lopez, R. (2019). Museo Arqueológico Nacional. Obtenido de <https://www.oocities.org/zaguan2000/metodo.html>

Maraboto, J. (10 de Febrero de 2021). Liderazgo transformacional. Obtenido de ENGADE Ideas : <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/liderazgo-transformacional#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20es%20un,%C3%A9xito%20futuro%20de%20la%20empresa.&text=Alienta%20la%20motivaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20positivo%20de%20los%20seguidore>

MEXDU. (2021). Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Quinsaloma. Obtenido de MEXDU: <https://www.nexdu.com/ec/quinsaloma-r/empresa/gobierno-autonomo-descentralizado-municipio-de-quinsaloma-48607>

Meyer, P. (20 de Noviembre de 2019). Características Competencias Laborales. Obtenido de Scribd: <https://es.scribd.com/document/436082243/Caracteristicas-Competencias-Laborales>

Navarro, J. (2017). Definición de antigüedad laboral. Definición ABC. Desde <https://www.definicionabc.com/derecho/antiegudad-laboral.php>

Olivera, W. (2020). *La importancia del liderazgo transformacional en las organizaciones multinacionales*. Obtenido de Repositoty Unimilitar: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37050/OliveraBocanegraWilmerGiovanny2020_Ensayo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Orellana, P. (4 de junio de 2019). Liderazgo transformacional. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Ortega, H. (5 de Febrero de 2017). Funciones y roles del Gobierno Autónomo Descentralizado. Obtenido de Pallatanga : <https://pallatanga.gob.ec/index.php/gad/funciones-y-roles>
- OSC. (24 de Octubre de 2017). ¿Qué es un Gobierno Autónomo Descentralizado? Obtenido de Organizaciones de la Sociedad Civil en Ecuador: <https://guiaosc.org/que-es-un-gobierno-autonomo-descentralizado/>
- Pino, E. (2015). *Geografía de la Provincia de Los Ríos*. Obtenido de Enciclopedia del Ecuador: <http://www.encyclopediadelecuador.com/geografia-del-ecuador/provincia-los-rios/>
- Pico, y Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *Revista INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-35.
- Pascual, V. (2021). Métodos empíricos de la investigación. *Revista Ciencia Huasteca Boletín Científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 9(17), 33-34.
- Quinde, J. (2022). *Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en equipos de alto rendimiento en el sector financiero* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). Obtenido de repositorio: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35280>
- Redrobán, W. (2021). La gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados ecuatorianos como protagonistas en el proceso de descentralización. *Revista Sociedad y Tecnología*, 4(2), 724-736.
- Rodas, E. (Junio de 2017). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Obtenido de Recursos Biblio URL: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rodriguez, M. (2020). Trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones del sector público. *Revistas Arbitradas Interdisciplinarias*, 5(3), 748-778.

- Rodríguez, R. (27 de Agosto de 2020). *Liderazgo transformacional ¿Por qué es importante?*
Obtenido de AliatUniversidades:
<https://aliatuniversidades.com.mx/index.php/liderazgo-transformacional/>
- Rosales, B. (Mayo de 2017). Importancia de las competencias laborales. Obtenido de EUROINNOVA:
<https://www.euroinnova.ec/importancia-de-las-competencias-laborales>
- Saltos, S. (Marzo de 2020). Gobiernos Autónomos Descentralizados . Obtenido de IAEN:
<https://www.iaen.edu.ec/gobiernos-autonomos-descentralizados/>
- Torres, M. (2020). En defensa del método histórico-lógico desde la Lógica como ciencia. *Revista Cubana de Educación Superior*, 39(2).
- Ucha, F. (2017). Definición de rendimiento académico. Definición ABD. Desde <https://definicionabc.com/general/rendimiento-academico.php>
- Vargas, M., y Gómez, K. (2021). Liderazgo transformacional y su impacto en la transferencia de conocimiento y el desempeño operativo en el contexto de la industria. *Revista EAN*, (90), 11-26.
- Vera, H. (2021). *Liderazgo Transformacional en el Bienestar Laboral del Talento Humano en la Industria Atunera de Manta*. Obtenido de Repositorio ESPE :
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/24172/1/T-ESPE-044409.pdf>
- Zulueta, J. (25 de Febrero de 2019). Claves del aprendizaje laboral: ¿Cómo aumentar el rendimiento de trabajo de tu empresa? Obtenido de APD Suite :
<https://www.apd.es/aprendizaje-laboral-que-es/>
- Zurita, P. (2016). Gobiernos Descentralizados (GAD) y regimenes. Obtenido de:
<https://prezi.com/y7ylfvmbjrtj/gobiernos-autonomos-descentralizados-gad-y-regimenes-espec/#:~:text=Los%20GAD%20Regionales%20son%20personas,para%20ser%20creados%20y%20conformados.>

16. ANEXOS

Anexo 1. Datos informativos del tutor

DATOS PERSONALES

Nombres: Mario Fernando
Apellidos: Navarrete Fonseca
Nacionalidad: ecuatoriano.
Fecha de nacimiento: 01 de agosto del 1988
Cédula de identidad: 1804354890
Teléfono/ celular: 0995672612
Dirección domiciliaria: La Maná, Cotopaxi
Cantón: La Maná
Correo electrónico: navarretemario1988@gmail.com



TÍTULOS OBTENIDOS

Universidad Técnica de Ambato título de Ingeniero de empresas en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Licenciado en ciencias de la educación mención educación básica en Ecuador

Universidad Técnica de Ambato título de Magíster en gestión del talento humano en Ecuador

EXPERIENCIAS ACADÉMICAS E INVESTIGACIÓN

Docente Investigación en la Universidad Técnica de Cotopaxi

Docente de Investigación, Estadística, Emprendimiento Y Proyectos Socios Productivos.
Instituto Tecnológico Superior “Manuel Lezaeta A.”

Docente de Investigación en la Fundación Caminos del Sol

Docente de Matemáticas en la Unidad Educativa Mayor Ambato

Anexo 2. Datos informativos de la investigadora del proyecto

DATOS PERSONALES

Nombres: Yulissa Carolina
Apellidos: De La Cruz Cunuhay
Nacionalidad: ecuatoriana
Fecha de nacimiento: 16 de Junio del 2000
Cédula de identidad: 1205294802
Teléfono/ celular: 0981125098
Dirección domiciliaria: Valencia, Los Ríos
Cantón: Valencia
Correo electrónico: yulissa.caro.delacruz4802@utc.edu.ec



TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller en Gestión de las secretarías

CERTIFICADOS OBTENIDOS

“Primeras Jornadas Administrativas En Creatividad, Innovación Y Emprendimiento UTC- La Maná 2018”.

“IV Congreso Internacional De Investigación Científica UTC- La Maná 2019”.

“II Jornadas Administrativas UTC- La Maná 2019”.

"I Congreso Internacional Multidisciplinario De Vinculación Con La Sociedad “Experiencias, Resultados E Impactos De Los Proyectos De Vinculación De Las Ies UTC- La Maná 2021”.

Anexo 3. Datos informativos de la investigadora del proyecto

DATOS PERSONALES

Nombres: Diana Lucia
Apellidos: Verdezoto Espinoza
Nacionalidad: ecuatoriana.
Fecha de nacimiento: 02 de septiembre del 2000
Cédula de identidad: 120679932
Teléfono/ celular: 0987761596
Dirección domiciliaria: Quinsaloma, Los Ríos
Cantón: Quinsaloma
Correo electrónico: diana.verdezoto9932@utc.edu.ec



TÍTULOS OBTENIDOS

Bachiller Técnico en Contabilidad

CERTIFICADOS OBTENIDOS

“Primeras Jornadas Administrativas En Creatividad, Innovación Y Emprendimiento UTC- La Maná 2018”.

“IV Congreso Internacional De Investigación Científica UTC- La Maná 2019”.

“II Jornadas Administrativas UTC- La Maná 2019”.

“I Congreso Internacional Multidisciplinario De Vinculación Con La Sociedad “Experiencias, Resultados E Impactos De Los Proyectos De Vinculación De Las Ies UTC- La Maná 2021”.

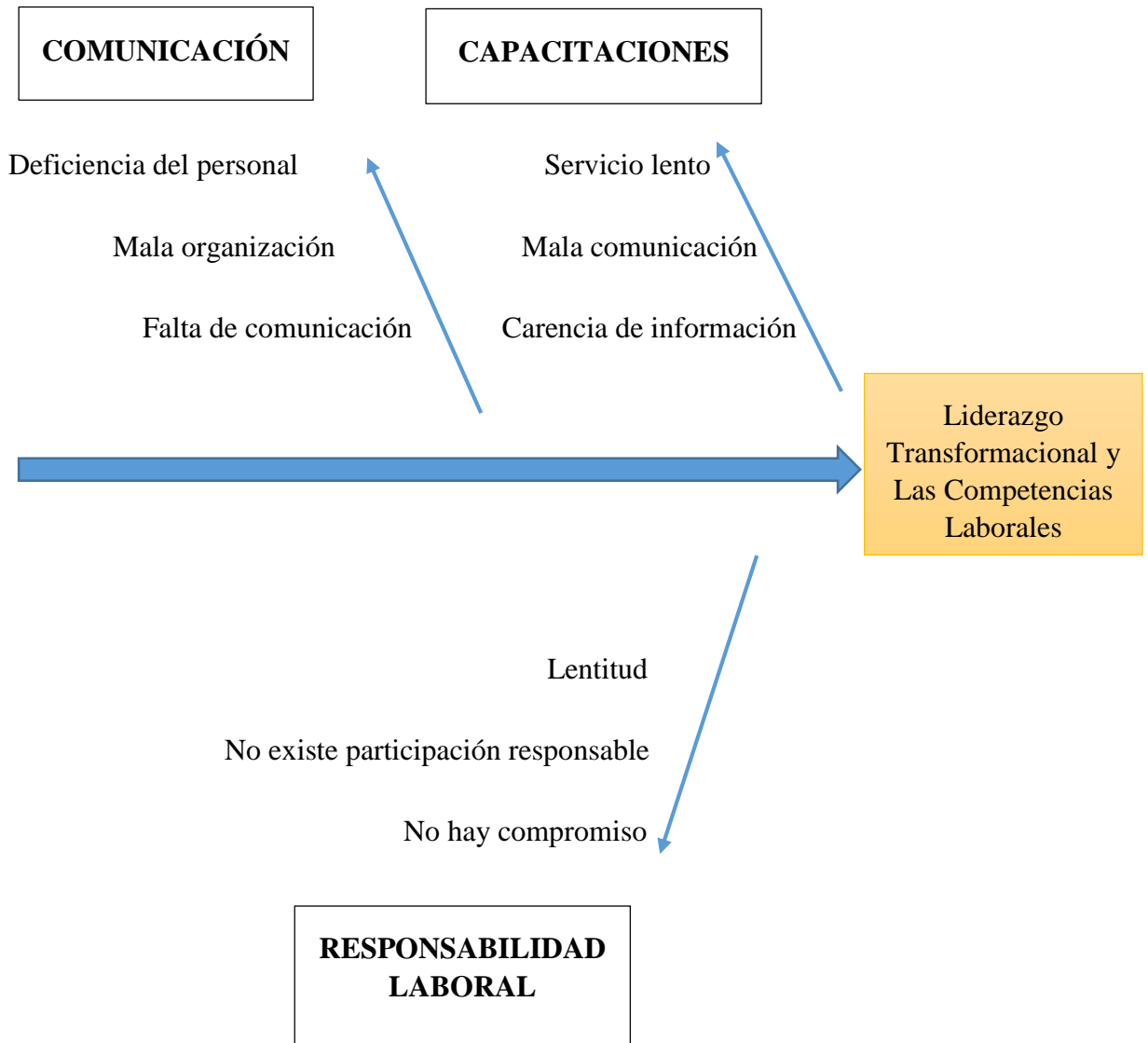
Anexo 4. Población de estudio

Preguntas de identificación	Población de estudio
¿A qué o quiénes deseas ayudar a mejorar su condición?	A Alcalde, Concejales y funcionarios del GAD Municipal
¿Dónde se encuentran estas unidades de estudio?	Cantón Quinsaloma
¿A qué periodo de tiempo corresponderá el estudio?	2021 - 2022

Anexo 5. Tema o enunciado de la investigación

Nivel de Investigación	Descriptivo	Correlacional	Explicativo
Propósito			
	Incidencia	Incidencia	Relación
Línea de investigación Administración y economía para el desarrollo humano y social		Sub línea de investigación Estrategias Administrativas Productividad, Emprendimiento	
Variable de actuación	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional
Variable de apoyo	Desempeño laboral	Competencias Laborales	Habilidades
Población de estudio			
Individuos u objeto	Los funcionarios del GAD Municipal	Los funcionarios del GAD Municipal	Los funcionarios del GAD Municipal
Lugar	Cantón Quinsaloma	Cantón Quinsaloma	Cantón Quinsaloma
Tiempo	2021-2022	2021-2022	2021-2022

Anexo 6. Diagrama de causa – efecto



Anexo 7. Presupuesto para la propuesta del proyecto

Actividades	Cantidad	Valor unitario	Primer Semestre	Segundo Semestre
			Octubre Marzo	Mayo Septiembre
Recursos humanos				
Investigadores	2	\$ 100	\$ 200	\$ 200
Subtotal			\$ 200	\$ 200
Recursos materiales				
Cuaderno	2	\$ 2,00	\$4,00	\$ 2,00
Grapadora	1	\$ 3,00	\$3,00	\$ 3,00
Diseño de encuesta	1	\$ 6,00	\$ 6,00	\$ 20,00
Aplicación de encuesta	1	\$ 30,00	\$ 30,00	\$ 15,00
Impresiones	500	\$ 0,10	\$ 50,00	\$ 50,00
Anillados	6	\$ 5,00	\$ 30,00	\$ 30,00
Subtotal			\$ 123,00	\$ 120,00
Recursos varios				
Gastos de transporte	1	\$ 50,00	\$ 50,00	\$ 60,00
Alimentación	1	\$ 20,00	\$ 20,00	\$ 25,00
Subtotal			\$ 70,00	\$ 85,00
Recursos tecnológicos				
Internet(horas)	1	\$ 30,00	\$ 30,00	\$ 20,00
Pendrive	1	\$ 15,00	\$ 15,00	\$ 10,00
Subtotal			\$ 45,00	\$ 30,00
Costo del proyecto de investigación			\$ 438,00	\$ 435,00
Subtotal		\$ 873,00		
Imprevistos 10%		\$ 20,00		
Total		\$ 893,00		

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8. Cronograma de actividades titulación I

TIEMPO ACTIVIDADES DESARROLLADAS	2021												2022							
	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación del tema de investigación		■																		
Planteamiento del problema			■																	
Elaboración de la información general				■																
Diseño de la descripción del proyecto					■															
Revisión del proyecto					■															
Planteamiento de los objetivos						■														
Recopilación de la información						■														
Elaboración de antecedentes investigativos							■	■	■	■										
Elaboración del marco teórico											■	■	■	■						
Revisión del proyecto													■	■						
Planteamiento de preguntas científicas															■					
Metodología y tipos de investigación																■				
Realización del estudio de presupuesto para su ejecución																	■	■		
Cronograma																			■	
Revisión del proyecto																				■

Fuente: Elaboración propia

Anexo 9. Cronograma de actividades titulación II

TIEMPO	2022																			
	MAYO				JUNIO			JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				
	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Entrega la solicitud dirigida a la dirección de la carrera eligiendo la modalidad.			■	■																
Planificación y presentación a Consejo Directivo: los tutores de los Trabajos de Titulación y aprobación de temas y perfiles.					■															
Aprobación de la Planificación: Tutores de los Trabajos de Titulación y aprobación de temas y perfiles.						■														
Inicio de tutorías de proyectos de investigación						■		■												
Socialización de presentación de empastados y CD										■										
Entrega de informes mensuales y aval de culminación del proyecto de investigación										■										
Presentación de oficio al Consejo Directivo para Designación y aprobación del Tribunal de Lectores											■									
Designación y aprobación del Tribunal de Lectores											■									
Pre defensa del Trabajo de Titulación													■							
Entrega de correcciones finales y aval del tribunal de pre defensa													■							
Auditorias Académicas														■						
Solicitud Consejo Directivo Aprobación de fecha de defensa final															■					
Entrega de ejemplares de Trabajos de Titulación																■				
Sustentación final de proyectos de investigación																	■			
Entrega de actas finales del proceso a Subdirección y Secretaria Académica																		■	■	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 10. Matriz de coherencia investigativa

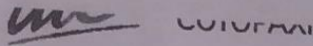
MATRIZ DE COHERENCIA INVESTIGATIVA							
Enunciado/tema	Variables/categorías	Formulación del problema/preguntas de investigación	Objetivo general	Objetivos de apoyo(específicos)	Hipótesis	Esquema (marco teórico)	Técnica (marco teórico)
“Estudio del liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma”	Liderazgo transformacional Competencias laborales	Formulación ¿Cómo incide el liderazgo transformacional en la generación de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma? Preguntas ¿Cuál es la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional en	Analizar el liderazgo transformacional y su incidencia en la generación de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño laboral de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.	Diagnosticar la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional para el conocimiento de los comportamientos que se generan en los funcionarios del GAD Municipal del cantón Quinsaloma.	El liderazgo transformacional incide en la generación de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.	8.1. Estado de arte. 8.2. Liderazgo transformacional. 8.3. Importancia y paradigma del liderazgo transformacional. 8.3.1. Características del liderazgo transformacional.	Mapeo
Nivel de investigación							
Correlacional							
Propósito							

<p>Incidencia de las dos variables</p>		<p>el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?</p> <p>¿Qué tipo de competencias laborales tienen los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?</p> <p>¿Existe incidencia entre los factores del liderazgo transformacional y los tipos de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma?</p>		<p>Identificar los tipos de competencias laborales de los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma para el desarrollo individual de sus habilidades y aptitudes profesionales.</p> <p>Relacionar los factores del liderazgo transformacional y los tipos de competencias laborales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.</p>		<p>8.4. Dimensiones o factores del liderazgo transformacional.</p> <p>8.4.1. Influencia idealizada.</p> <p>8.4.2. La motivación inspiracional.</p> <p>8.4.3. La estimulación intelectual.</p> <p>8.4.4. La consideración individualizada.</p> <p>8.5. Competencias laborales.</p> <p>8.6. Importancia y beneficios de las competencias laborales.</p> <p>8.6.1. Características de competencias laborales.</p>	
--	--	---	--	---	--	--	--


						<p>8.7. Motivación y bienestar laboral.</p> <p>8.8. Capacidad de aprendizaje laboral</p> <p>8.9. Comunicación y colaboración laboral.</p> <p>8.10 Dimensiones o factores de las competencias laborales.</p> <p>8.10.1. Formación de equipos.</p> <p>8.10.2. Administrativo.</p> <p>8.10.3. Comunicación.</p> <p>8.10.4. Solución de problemas.</p> <p>8.11. GAD.</p> <p>8.12 Rol y servicios del GAD.</p> <p>8.13. Tipos de GAD.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--

						8.13.1. GAD Regional.	
						8.13.2. GAD Provincial.	
						8.13.3. GAD Cantonal.	
						8.13.4. GAD Parroquial.	

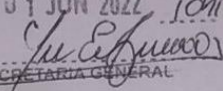
Anexo 11. Solicitud de compromiso con el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma



Quinsaloma, 31 de mayo del 2022

 GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA

SR. FREDDY BUENAÑO MURILLO
ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA
Presente:

RECIBIDO
HORA
31 JUN 2022 10:17

SECRETARIA GENERAL

De mi dilecta consideración.-

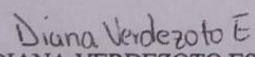
A nombre de Diana Lucia Verdezoto Espinoza con N.C. 120679993-2 y Yulissa Carolina De La Cruz Cunuhay con N.C. 120529480-2, estudiantes de la Universidad Técnica de Cotopaxi Extensión La Maná en la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, expreso un cordial saludo y la felicitación por la labor que viene desplegando al frente de vuestra institución.

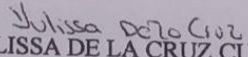
El proyecto de titulación de la tesis, requiere información de todas las áreas del GAD Municipal, lo cual nos permite proporcionar información que se requiere para la investigación. La información que se solicitara será eminentemente con fines académicos cualquier información que se adquiriera se guardara absoluta confidencialidad a la entidad.

Por lo anteriormente expuesto, me permito solicitar su colaboración para desarrollar la entrevista al señor alcalde y sus concejales y una encuesta a los funcionarios de todos los departamentos, para el proyecto de titulación de la tesis con el tema **“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA.”**, en la institución de su acertada dirección, de acuerdo a la planificación, durante el periodo académico abril 2022 – agosto 2022.

Por su gentil atención reciba nuestro reconocimiento.

Atentamente,


DIANA VERDEZOTO ESPINOZA
AUTORA DE LA TESIS
CC. 120679993-2


YULISSA DE LA CRUZ CUNUHAY
AUTORA DE LA TESIS
CC. 120529480-2

Latacunga - Ecuador

Av. Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido / San Felipe. Tel: (03) 2252346 - 2252307 - 2252205

Anexo 12. Entrevista al alcalde y a los concejales del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PERIODO ACADÉMICO: ABRIL – AGOSTO 2022
CUESTIONARIO PARA ENTREVISTAS DIRIGIDAS AL ALCALDE Y A LOS
CONCEJALES DEL CANTÓN QUINSALOMA.

TEMA DE INVESTIGACIÓN: ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA.

Objetivo: Obtener información sobre la manera que se manifiesta el liderazgo transformacional para el conocimiento de los comportamientos que se generan en los funcionarios dentro de los GAD Municipales del Cantón Valencia y Quinsaloma.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione. Desde ya expresamos nuestros sinceros agradecimientos por la gentil colaboración.

N°	Preguntas
1	Usted considera que los funcionarios cuentan con habilidades y competencias individuales.
2	La retroalimentación es importante para el crecimiento profesional de los funcionarios.
3	Usted considera que al trabajar en equipo con los funcionarios les permiten cumplir con los objetivos.
4	La máxima autoridad genera valores en el entorno
5	La máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo

Anexo 13. Encuesta a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN LA MANÁ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
PERIODO ACADÉMICO: ABRIL – AGOSTO 2022
CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DEL
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA

TEMA DE INVESTIGACIÓN: ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA.

Objetivo: Recabar información sobre el Liderazgo Transformacional y las competencias laborales de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma.

Compromiso: Nos comprometemos a guardar absoluta confidencialidad sobre la información que usted nos proporcione.

Instrucción: Seleccionar con un visto o una X la alternativa que usted considere más oportuna, en cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto.

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Nombres y Apellidos				
Género	Femenino ()	Masculino ()	Otro ()	
Años que labora en la institución	Menos de 1 año	De 2-3 años	De 4-8 años	De 9 años o mas
Área o especialidad que desempeña	Ciencias administrativas	Ciencias contables	Ciencias económicas	Otras (especifique)
Nivel académico	Primaria	Secundaria	Tercer nivel	Post-grado

II. DESARROLLO

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
No.	CRITERIO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
INFLUENCIA IDEALIZADA						
1	La máxima autoridad estimula sus ideas y propósitos.					
2	La máxima autoridad influye en los valores del entorno de la institución.					
LA MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						
3	La máxima autoridad visualiza la importancia de la comunicación en sus funcionarios.					
4	Genera la máxima autoridad entusiasmo y confianza al trabajar en equipo.					
LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
5	La máxima autoridad estimula nuevas formas de solucionar problemas.					
6	Ha logrado la máxima autoridad solucionar					

	problemas individualmente.					
LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
7	La máxima autoridad considera las necesidades de cada funcionario para mejorar su trabajo.					
8	La máxima autoridad cuenta con habilidades y competencias individuales al trabajar con los funcionarios.					
9	Existen líneas de comunicación abiertas entre compañeros de trabajo.					
COMPETENCIAS LABORALES						
FORMACIÓN DE EQUIPOS						
10	Mantiene un tiempo limitado al momento de trabajar en equipo.					
11	Logra alcanzar los objetivos propuestos al momento de trabajar en equipo.					
12	Realiza actividades que conduzcan al logro de los objetivos colectivos.					
ADMINISTRATIVO						
13	Es desorganizado al momento de desarrollar sus					

	actividades diarias.					
14	Organiza sus procesos y actividades acorde al puesto de trabajo.					
COMUNICACIÓN						
15	Posee facilidad para comunicarse con sus compañeros.					
16	Al evaluar su desempeño se permite la retroalimentación en caso de encontrar fallas en su puesto de trabajo.					
SOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
17	Identifica las causas de los problemas, las posibles relaciones o impactos que puedan suscitarse.					
18	Responde con rapidez y determinación ante los problemas para tomar acciones prontas y seguras.					

Anexo 14. Validación por experto (1) de cuestionario para encuestas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma

La Maná, 02 de junio del 2022

Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier

DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De mi consideración:

Nosotras **De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina** con **Cl. 120529480-2** y **Verdezoto Espinoza Diana Lucia** con **Cl. 120679993-2**, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación del cuestionario en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: **“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”** previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina

Autora del proyecto



Verdezoto Espinoza Diana Lucia

Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación		X		

Apreciación cualitativa

Observaciones:

Validado por:



Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier

C.I: 160050885-5

Docente de la UTC – La Maná

La Maná, 02 de junio del 2022

Anexo 15. Validación por experto (2) de cuestionario para encuestas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma

La Maná, 02 de junio del 2022

MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth

DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De mi consideración:

Nosotras **De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina** con **Cl. 120529480-2** y **Verdezoto Espinoza Diana Lucia** con **Cl. 120679993-2**, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación del cuestionario en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: **“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”** previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina
Autora del proyecto

Verdezoto Espinoza Diana Lucia
Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validación

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción	X			
Relevancia del contenido		X		
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

En base a la revisión realizada, prosiga con la investigación

Observaciones:

Validado por:



MBA. Valencia Neto Mayra Elizeth

C.I: 050312446-3

Docente de la UTC – La Maná

La Maná, 02 de junio del 2022

Anexo 16. Validación por experto (3) de cuestionario para encuestas a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma

La Maná, 08 de junio del 2022

MBA. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio

DOCENTE UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Presente

De mi consideración:

Nosotras **De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina** con **Cl. 120529480-2** y **Verdezoto Espinoza Diana Lucia** con **Cl. 120679993-2**, nos dirigimos a usted de la manera más comedida a fin de solicitarle, se nos ayude con la validación del cuestionario en el formato adjunto, la cual será aplicada para la realización del proyecto de investigación con el tema: **“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”** previo a la obtención del Título de Licenciatura en Administración de Empresas.

Por la gentil atención que sirva a dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Yulissa De La Cruz

De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina

Autora del proyecto

Adjunto: Encuesta - Matriz de validació

Diana Verdezoto E

Verdezoto Espinoza Diana Lucia

Autora del proyecto

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

Criterios	Apreciación Cualitativa			
	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
Presentación del instrumento	X			
Calidad de la redacción		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación cualitativa

Observaciones:

Validado por:



MBA. Cabrera Toscano Eduardo Fabricio

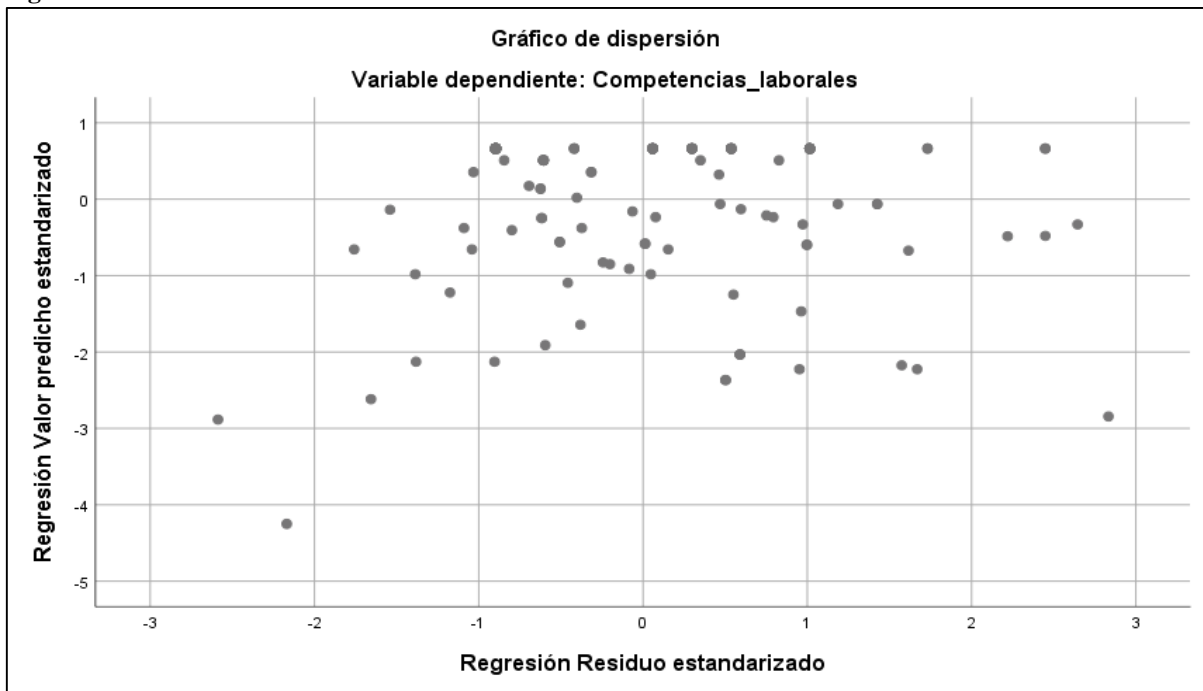
C.I: 171231719-5

Docente de la UTC – La Maná

La Maná, 08 de junio del 2022

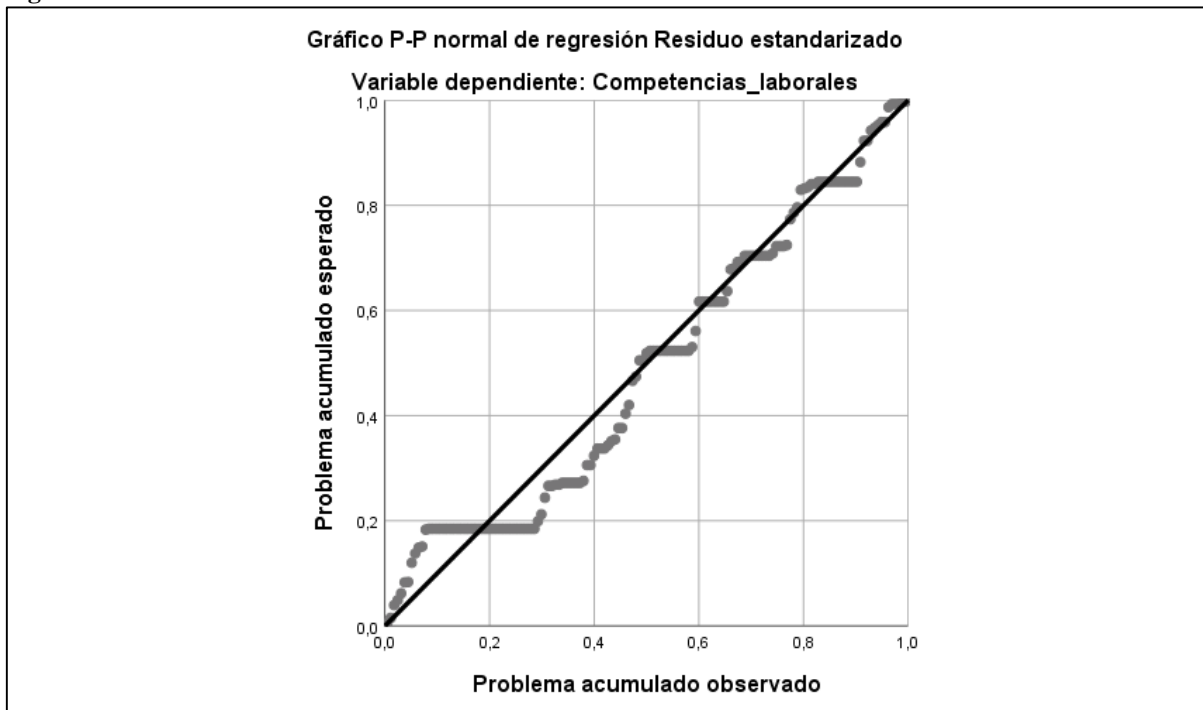
Anexo 17. Regresión lineal múltiple

Figura 23: Homocedasticidad



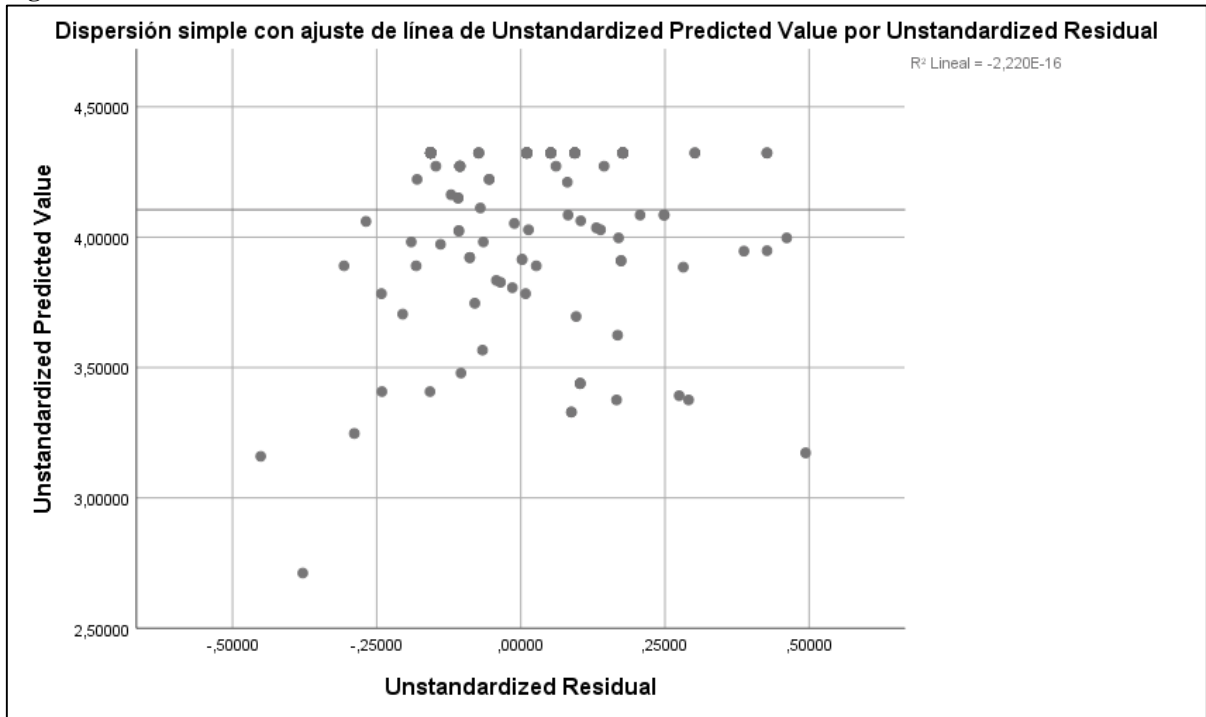
Fuente: SPSS Statistics Versión 25

Figura 24: Normalidad



Fuente: SPSS Statistics Versión 25

Figura 25: Estadísticas de residuos



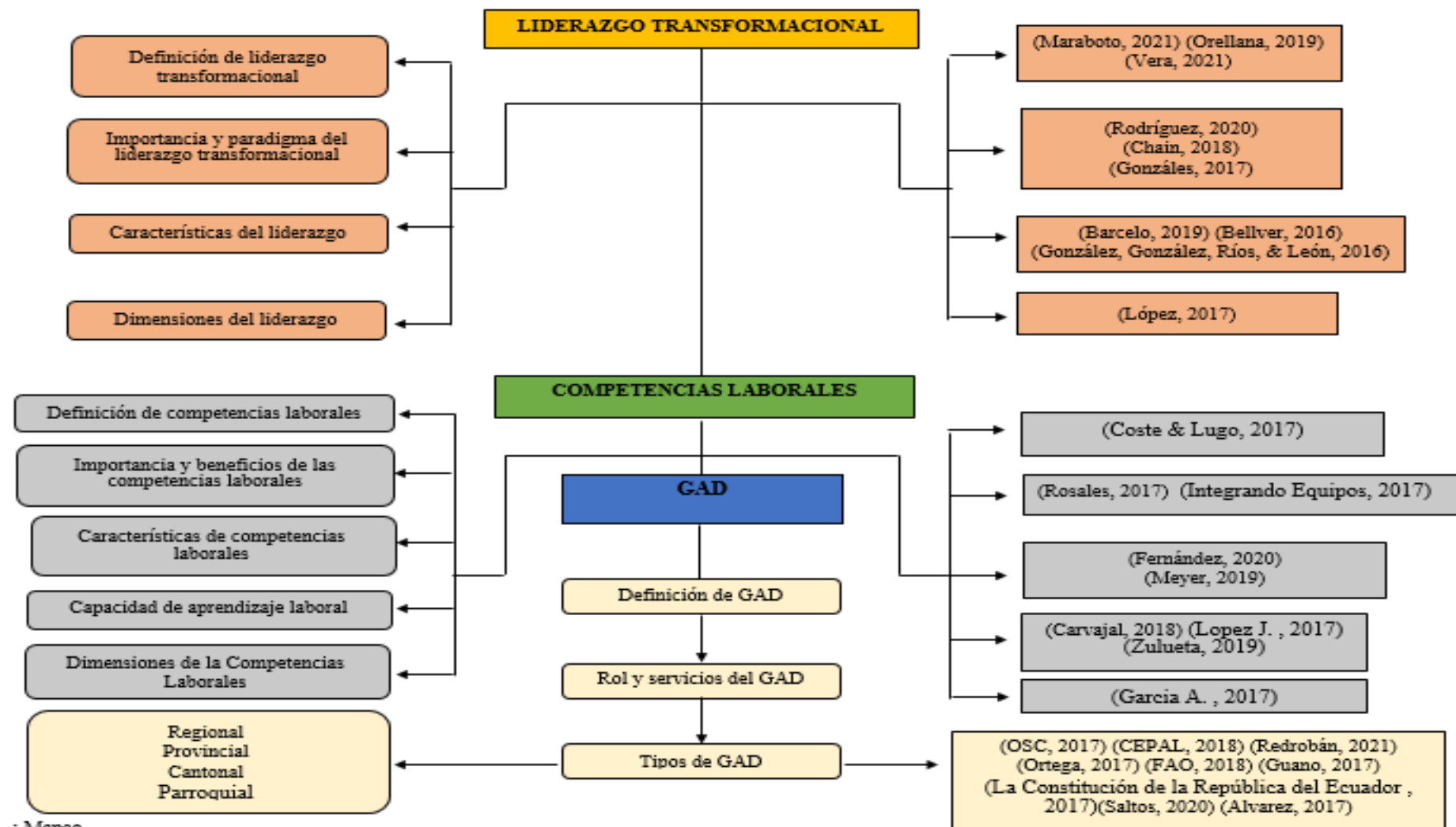
Fuente: SPSS Statistics Versión 25

Tabla 34: Estadísticas de residuos^a

Estadísticas de residuos ^a					
	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	N
Valor pronosticado	2,7115	4,3231	4,1054	0,32801	149
Residuo	-,45111	0,49399	0,00000	0,17198	149
Desv. Valor pronosticado	-4,250	0,664	0,000	1,000	149
Desv. Residuo	-2,587	2,833	0,000	0,986	149

Fuente: SPSS Statistics Versión 25

Anexo 18. Método de mapeo



: Mapeo

Fuente: Elaboración propia

Anexo 19. Evidencia del número de funcionarios que laboran en el GAD Municipal del Cantón Quinsaloma

UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
**“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE
LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA”**

RAZÓN SOCIAL	N° DE PERSONAS QUE TRABAJAN	CARGO	CEDULA	FIRMA
GAD MUNICIPAL QUINSALOMA	141 funcionarios	Concejal	1205885668	

Anexo 20. Evidencias fotográficas

Fotografía 1. Entrevista a las autoridades del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma



Fotografía 2. Encuesta a los funcionarios del GAD Municipal del Cantón Quinsaloma



Anexo 21. Aval de traducción idioma ingles



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRDUCCIÓN

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

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa:

“ESTUDIO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GENERACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS FUNCIONARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN QUINSALOMA” presentado por: **De La Cruz Cunuhay Yulissa Carolina y Verdezoto Espinoza Diana Lucia**, egresado de la Carrera de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizo bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, agosto 2022

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Olga Samanda Abedrabbo Mg.', with a long horizontal flourish extending to the right.

Lic. Olga Samanda Abedrabbo Mg.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
C.I: 050351007-5


Anexo 22. Similitud de contenido



Document Information

Analyzed document	WORD-DE-LA-CRUZ-YULISSA-VERDEZOTO-DIANA (5).docx (D143242128)
Submitted	2022-08-25 08:38:00
Submitted by	Marilyn
Submitter email	marilin.albarrasin@utc.edu.ec
Similarity	1%
Analysis address	marilin.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	7. Trabajo de Titulacion completa.doc Document 7. Trabajo de Titulacion completa.doc (D94118909)	 1
SA	V01 PT Quiroz y Ruiz.docx Document V01 PT Quiroz y Ruiz.docx (D141459764)	 1
