



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO INVESTIGACIÓN

**“EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO
EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL INTERCULTURAL
DEL CANTÓN SAQUISILÍ”**

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

Autores:

Nataly Silvana Cuchiparte Umajinga

Evelyn Karina Vargas Toaquiza

Tutor:

Dr. Walter Humberto Navas Olmedo

Latacunga – Ecuador

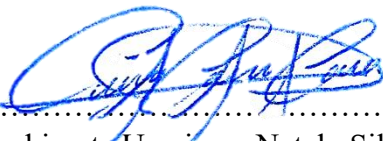
Julio 2025

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

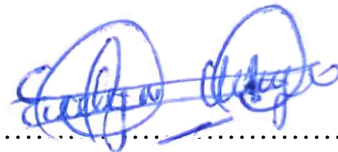
Nosotras, Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana, con cédula de ciudadanía No. 0503700619 y Vargas Toaquiza Evelyn Karina, con cédula de ciudadanía No. 0504666256 declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO EN EL GADMIC SAQUISILÍ”**, siendo el Ing. Navas Olmedo Walter Humberto Tutor Dr., del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Latacunga, julio del 2025



.....
Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana
C.I. 0503700619
AUTORA I



.....
Vargas Toaquiza Evelyn Karina
C.I. 0504666256
AUTORA II

AVAL DE TUTOR DEL PROYECTO INVESTIGATIVO

En calidad de Tutor del Proyecto Investigativo sobre el tema:

“EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO EN EL GADMIC SAQUISILÍ”, de Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana y Vargas Toaquiza Evelyn Karina, de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas, considero que dicho Proyecto de Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, julio del 2025



.....
Dr. Navas Olmedo Walter Humberto

C.I. 0501475057

TUTOR


AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores aprueban el presente Proyecto de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentaria emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana y Vargas Toaquiza Evelyn Karina con el título del Proyecto de Investigación: “**EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO EN EL GADMIC SAQUISILÍ**”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación final del trabajo de titulación.

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

Latacunga, julio del 2025

Para constancia firman:



Mg. Arias Figueroa Roberto Carlos
C.I. 0502123730
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Dra. Armas Heredia Isabel Regina
C.I. 0502298482
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Dr. Moreano Martínez Luis David
C.I. 0502307960
LECTOR 3 (SECRETARIO)

AVAL DE TRADUCCIÓN

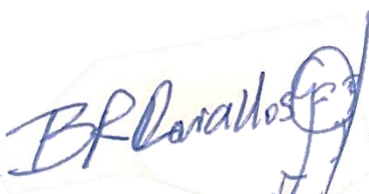
En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma Inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: “**EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO EN EL GADMIC SAQUISILÍ**” presentado por: **Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana y Vargas Toaquiza Evelyn Karina**, egresadas de la Carrera de: **Licenciatura en Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

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

Latacunga, julio del 2025

Atentamente,



Mg. Bolívar Cevallos Galarza.
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669



AGRADECIMIENTOS

Primeramente, expreso un profundo agradecimiento a Dios por haberme concedido la fortaleza, la salud, la sabiduría y el ánimo necesarios para culminar este proceso académico. Extiendo un especial reconocimiento a los docentes que, con dedicación y pasión, compartieron sus conocimientos a lo largo de la carrera, así como a la Universidad Técnica de Cotopaxi, por facilitar las condiciones que hicieron posible alcanzar este logro. Al Dr. Walter Navas, le agradezco sinceramente su valiosa orientación, apoyo y compromiso durante el desarrollo de este proyecto investigativo; del mismo modo, al GADMIC Saquisilí, por permitir la realización de esta investigación y brindar acceso a la información necesaria.

Agradezco profundamente a mis padres, cuyo apoyo constante ha sido un pilar fundamental en cada jornada; a mi hija, cuyo amor y sonrisa fueron la inspiración para continuar; y a cada miembro de mi familia, por ser guía y sostén a lo largo del camino. También reconozco a mis compañeros y amigos, por su compañía, motivación y por formar parte de este capítulo tan significativo. Y, de manera muy especial, a esa persona que llegó en un momento de dolor, trayendo consigo paz, confianza y la posibilidad de volver a sonreír. Finalmente, agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de este trabajo, dejando huella en este proceso de crecimiento académico y personal.

Nataly.

Se agradece de manera especial a la Universidad Técnica de Cotopaxi por haber abierto las puertas al conocimiento y por brindar la formación académica y profesional necesaria para alcanzar uno de los logros más importantes de mi vida. La gratitud se extiende a las autoridades y docentes, quienes, con su compromiso, vocación y apoyo constante, han sido parte fundamental en mi proceso de aprendizaje y crecimiento personal. Gracias por haber contribuido a forjar mis valores, disciplina y responsabilidad, que me acompañarán en mi camino profesional.

Evelyn.

DEDICATORIAS

Esta investigación está dedicada, en primer lugar, a Dios, por iluminar mi camino, darme fortaleza en los momentos de debilidad y no soltarme nunca. A mi hija Yuleisy, mi más grande inspiración, por enseñarme cada día el verdadero significado del amor, la responsabilidad y la esperanza. A mis padres, Jaime Cuchiparte y Hilda Umajinga, por su amor incondicional, por sus sacrificios y por enseñarme que, con esfuerzo, humildad y perseverancia, todo es posible. A mis abuelos que aún me acompañan, por sus sabios consejos y su ternura inigualable; y a mis abuelos que ya partieron, quienes fueron como segundos padres, por cuidarme desde lo alto y dejarme un legado de amor, valor y fortaleza que hoy me sostiene.

A mis hermanos, por su apoyo sincero, su compañía constante y por compartir conmigo no solo momentos de alegría, sino también de lucha y superación. A todas aquellas personas que, en los momentos más difíciles, me ofrecieron un consejo, una palabra de aliento o simplemente su presencia. Y, finalmente, a mí misma, por no rendirme, por mantenerme firme ante los desafíos y por creer, con el corazón lleno de fe, que todo esfuerzo tiene su recompensa.

Nataly.

A mi querida familia, porque sin su amor incondicional, su apoyo constante y sus palabras de aliento, este logro no habría sido posible. Gracias por enseñarme, con su ejemplo, el valor del esfuerzo, la perseverancia y la humildad. Gracias por confiar en mí, incluso en los momentos más difíciles. Este proyecto investigativo es tan mío como de ustedes. Con todo mi cariño y gratitud, gracias por estar siempre.

Evelyn.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TEMA: “EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS PROCESOS DE APOYO EN EL GADMIC SAQUISILÍ”

Autores:

Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana

Vargas Toaquiza Evelyn Karina

RESUMEN

El análisis del proyecto investigativo se desarrolló en el cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, con la participación de los funcionarios que integran los procesos de apoyo administrativo y financiero del GADMIC Saquisilí. El problema de investigación se centró en las deficiencias identificadas en la gestión administrativa de dichos procesos, las cuales se caracterizaban por una baja motivación laboral, escasa coordinación entre áreas y la ausencia de un liderazgo transformacional que fortaleciera el desempeño institucional. El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia de la falta de liderazgo transformacional en la gestión administrativa de los procesos de apoyo en el GADMIC de Saquisilí; la metodología empleada fue de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando como instrumento de recolección de datos un cuestionario digital, diseñado en la plataforma Google Forms, conformado por preguntas cerradas estructuradas bajo la escala de Likert de 1 a 5. La información se recopiló mediante la aplicación de encuestas a 34 funcionarios del GADMIC Saquisilí, cuyos datos fueron procesados y analizados estadísticamente con el software SPSS 26, mediante pruebas descriptivas y de correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que los funcionarios percibieron una dirección poco efectiva, con escasa orientación, motivación, empatía y reconocimiento a su desempeño, lo que repercutía negativamente en su compromiso laboral. Asimismo, se observó que los procesos de planificación y control resultaban parciales y carecían de un seguimiento constante, mientras que la estructura organizativa presentaba limitaciones en el control interno, la capacitación y el cumplimiento de perfiles profesionales adecuados. Finalmente, el análisis estadístico reflejó una correlación positiva, pero débil y no significativa entre ambas variables, lo que indicó que no se aplicaba un liderazgo transformacional, generando falencias significativas en cuanto a influencia, motivación e innovación, que afectaban negativamente la gestión administrativa. Se concluyó que era fundamental adoptar un liderazgo transformacional que fomentara un ambiente organizacional basado en la motivación, el compromiso y la innovación, aspectos clave para el desarrollo eficiente de las funciones administrativas.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, gestión administrativa, procesos de apoyo.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: “LEADERSHIP IN ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN SUPPORT PROCESSES AT GADMIC SAQUISILÍ”.

Authors:

Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana

Vargas Toaquiza Evelyn Karina

ABSTRACT

The research project was conducted in the canton of Saquisilí, province of Cotopaxi, with the participation of officials involved in the administrative and financial support processes of GADMIC Saquisilí. The research problem focused on the deficiencies identified in the administrative management of these processes, which were characterized by low work motivation, poor coordination between areas, and the absence of transformational leadership to strengthen institutional performance. The objective of the research was to analyze the impact of the lack of transformational leadership in the administrative management of support processes at GADMIC in Saquisilí. The methodology employed was quantitative, utilizing a descriptive and correlational approach. A digital questionnaire, designed on the Google Forms platform, served as the data collection tool, consisting of closed-ended questions structured on a 5-point Likert scale. The information was collected through surveys of 34 GADMIC Saquisilí officials, whose data were processed and statistically analyzed using SPSS 26 software, through descriptive and Spearman correlation tests. The results showed that employees perceived leadership as ineffective, with little guidance, motivation, empathy, and recognition of their performance, which negatively impacted their commitment to their work. It was also observed that planning and control processes were partial and lacked constant monitoring. At the same time, the organizational structure had limitations in internal control, training, and compliance with appropriate professional profiles. Finally, the statistical analysis revealed a positive but weak and insignificant correlation between the two variables, suggesting that transformational leadership was not being effectively applied, resulting in significant shortcomings in terms of influence, motivation, and innovation, which negatively impacted administrative management. It was concluded that it was essential to adopt transformational leadership that fostered an organizational environment based on motivation, commitment, and innovation, key aspects for the efficient development of administrative functions.

Keywords: Transformational leadership, administrative management, support processes.

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación con el tema: “El Liderazgo en la Gestión Administrativa en los Procesos de Apoyo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural Del Cantón Saquisilí”, de Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana y Vargas Toaquiza Evelyn Karina, de la carrera de Administración de Empresas, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Turnitin, con un porcentaje de coincidencias del 2 %; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.



Página 2 of 48 - Descripción general de la escritura con IA

Identificador de la entrega trn:oid::1:3304290583

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Lo alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

2% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 16 palabras)

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 28 de julio de 2025

Dr. Navas Olmedo Walter Humberto
C.C: 0501475057
TUTOR

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido	Pág.
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	II
AVAL DE TUTOR DEL PROYECTO INVESTIGATIVO	III
AVAL DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN	IV
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	V
AGRADECIMIENTOS	VI
DEDICATORIAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
ÍNDICE DE CONTENIDO	XIII
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
ÍNDICE DE INLUSTRACIONES	XVI
ÍNDICE DE ANEXOS	XVII
INFORMACIÓN GENERAL	1
Título del Proyecto	1
Fecha de inicio.....	1
Fecha de finalización	1
Lugar de ejecución.....	1
Facultad que auspicia.....	1
Carrera que auspicia	1
Equipo de Trabajo	1
Área de Conocimiento	1

Línea de Investigación.....	1
Sub líneas de investigación de la Carrera.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
Pregunta del Problema.....	3
Objetivos.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos Específicos	4
Justificación de la Investigación.....	5
BENEFICIARIOS DEL PROYECTO INVESTIGATIVO.....	8
FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICO	9
Antecedentes.....	9
Marco Teórico	11
Liderazgo	11
Importancia de Liderazgo.....	12
Estilos de Liderazgo	13
Liderazgo Transformacional en el Sector Público	15
Gestión Administrativa	17
Importancia de la Gestión Administrativa	18
Aspectos de la Dirección Administrativa.....	19
Gestión Administrativa Dentro del Sector Público	20
Administración.....	20
Elementos de la Administración	21
Administración Pública.....	21

La Gestión.....	22
Etapas de la Gestión	22
Importancia de la Gestión	23
Gestión Pública	24
Relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa	24
Modelos Integradores de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa.....	26
MARCO METODOLÓGICO.....	28
Enfoque de la Investigación	28
Nivel de Investigación	28
Diseño de Investigación.....	29
Población y Muestra	29
Técnica e Instrumento de Investigación	30
Método de Análisis de Datos.....	31
DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	32
Discusión De Resultados	32
Análisis Estadístico	38
IMPACTOS.....	43
Impacto Técnico	43
Impacto Social	43
Impacto Ambiental	44
Impacto Económico	44
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
Conclusiones.....	45

Recomendaciones	46
BIBLIOGRAFÍA	48
ANEXOS	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

ÍNDICE DE TABLAS

Contenido	Pág.
Tabla 1. Cronograma de los objetivos específicos.	4
Tabla 2. Beneficiarios Directos e Indirectos del Proyecto Investigativo.....	8
Tabla 3. Pruebas de normalidad de las variables.	38
Tabla 4. Correlaciones de las variables	38
Tabla 5. Resumen del modelo de la regresión lineal.....	39
Tabla 6. ANOVA de la Regresión lineal.....	40
Tabla 7. Coeficientes de la variable dependiente	40

ÍNDICE DE INLUSTRACIONES

Contenido	Pág.
Ilustración 1. Respuesta de las preguntas del Aspecto de la Influencia Idealizada	32
Ilustración 2. Respuesta a las preguntas del Aspecto de la Motivación Inspiracional.....	33
Ilustración 3. Respuesta a las preguntas del Aspecto de la Estimulación Intelectual.....	33
Ilustración 4. Respuesta de las preguntas del Aspecto de la Consideración Individualizada.....	34

Ilustración 5. Respuestas de las preguntas del Aspecto de Planeación.....	35
Ilustración 6. Respuestas de las preguntas del Aspecto de Dirección	36
Ilustración 7. Respuestas a las preguntas del Aspecto Organizacional.....	36
Ilustración 8. Respuesta de las preguntas del Aspecto de Control.....	37
Ilustración 9. Diagrama de dispersión	41

ÍNDICE DE ANEXOS

Contenido	Pág.
Anexo 1. Encuesta sobre el Liderazgo Transformacional.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2. Encuesta sobre la Gestión Administrativa	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3. GADMIC Saquisilí	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4. Consejo Municipal de Saquisilí	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5. Estructura Orgánica del GADMIC de Saquisilí	¡Error! Marcador no definido.

INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto

El liderazgo en la gestión administrativa en los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí

Fecha de inicio

Abril 2025

Fecha de finalización

Agosto 2025

Lugar de ejecución

Provincia Cotopaxi, Cantón Saquisilí, Parroquia La Matriz, Calle 24 de mayo y Barrenos, GADMIC Saquisilí

Facultad que auspicia

Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia

Licenciatura en Administración de Empresas

Equipo de Trabajo

Ing. Navas Olmedo Walter Humberto	0501475057	Tutor Académico
Cuchiparte Umajinga Nataly Silvana	0503700619	Estudiante
Vargas Toaquiza Evelyn Karina	0504666256	Estudiante

Área de Conocimiento

Gestión Administrativa

Línea de Investigación

Administración y Economía para el Desarrollo Humano Social.

Sub líneas de investigación de la Carrera

Gestión e Innovación Empresarial

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Ecuador, la gestión pública enfrenta obstáculos estructurales que dificultan el cumplimiento de sus objetivos institucionales, entre los principales desafíos se encuentran procesos laborales obsoletos, escasa motivación del personal, baja satisfacción ciudadana y estilos de liderazgo autoritarios que restringen la innovación y la eficiencia, aunque la descentralización política y administrativa ha transformado la gestión local, también ha generado retos importantes, como la limitada capacidad institucional y la escasez de personal capacitado. (Donaula et al., 2025)

En la provincia de Cotopaxi, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) enfrentan problemáticas adicionales derivadas de su diversidad étnica, geográfica y sociocultural, así como de su extensa territorialidad, la gestión se ve afectada por la carencia de recursos económicos, la falta de personal especializado y la débil participación ciudadana, además revelan deficiencias en el control interno, la ejecución presupuestaria y el cumplimiento normativo, factores que comprometen la eficacia y la transparencia institucional. (Morán y Larenas, 2025)

Según la investigación "Liderazgo positivo y satisfacción laboral en los colaboradores del GADMIC de Saquisilí", realizada por Cando y Aguirre (2024), a partir de una encuesta aplicada a 190 funcionarios entre 2020 y 2024, se evidenció que el 27% de los encuestados experimenta distintos niveles de insatisfacción laboral, atribuibles principalmente a la ausencia de estrategias innovadoras de liderazgo, aunque la mayoría expresa cierto grado de conformidad, este dato revela una proporción significativa del personal con percepciones negativas sobre la gestión, lo que podría incidir negativamente en la eficacia institucional y la prestación de servicios públicos. (Macias y Moreira, 2024)

En el GAD Municipal Intercultural y Comunitario de Saquisilí (GADMIC Saquisilí), se han identificado debilidades específicas en los procesos administrativos, como retrasos en la gestión, duplicación de funciones y desmotivación del personal, estas deficiencias afectan directamente el cumplimiento de las metas institucionales y la calidad de los servicios que proporcionan a la comunidad, al no poseer un buen liderazgo efectivo y de estrategias claras para el desarrollo del talento humano ha reducido la capacidad de respuesta institucional y deteriorado la percepción ciudadana.

El liderazgo administrativo es un componente clave para coordinar esfuerzos, optimizar recursos y orientar al equipo hacia el logro de metas organizacionales, a pesar de contar con una estructura formalmente definida, persisten obstáculos para implementar un liderazgo transformacional y participativo, esta situación genera desmotivación, resistencia al cambio, problemas de coordinación y limitaciones en la mejora continua de la gestión pública, lo cual repercute directamente en la calidad de los servicios y en la capacidad de atención eficiente a las necesidades locales.

Pregunta del Problema

¿De qué manera incide la falta de liderazgo transformacional en la gestión administrativa de los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí?

Objetivos

Objetivo General

- Analizar la incidencia de la falta de liderazgo transformacional en la gestión administrativa de los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí.

Objetivos Específicos

- Revisar las bases teóricas del liderazgo transformacional y la gestión administrativa, identificando teorías, modelos y enfoques relevantes.
- Diagnosticar el estado actual del liderazgo transformacional y de la gestión administrativa en los procesos de apoyo del GADMIC Saquisilí.
- Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en los procesos de apoyo del GADMIC Saquisilí.

Tabla 1. Cronograma de los objetivos específicos.

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Producto
Revisar las bases teóricas del liderazgo transformacional y su relación con la gestión administrativa, identificando teorías, modelos y enfoques relevantes.	-Recolección de información de libros, artículos, revistas y sitios web sobre liderazgo y gestión administrativa. -Redacción del marco teórico.	Semana 6 -8 (Primera etapa)	Fundamentos Teóricos.
Diagnosticar el estado actual del liderazgo transformacional y de la gestión administrativa en los procesos de apoyo del GADMIC Saquisilí.	-Diseño y aplicación de encuestas al personal del GADMIC Saquisilí. -Implementación de la herramienta de diagnóstico basada en modelos de gestión administrativa y liderazgo transformacional.	Semana 9-13 (Segunda Etapa)	Diagnóstico sobre la situación actual de los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí.

Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en los procesos de apoyo del GADMIC Saquisilí.	-Codificación y análisis estadístico de los resultados obtenidos con el software SPSS. -Interpretación de resultados en función del impacto del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el GADMIC Saquisilí.	Semana 14-16 (Tercera etapa)	Análisis estadístico sobre la relación entre liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el GADMIC Saquisilí.
--	---	------------------------------	---

Nota: Esta tabla muestra el cronograma de actividades de los objetivos específicos.

Justificación de la Investigación

La presente investigación se desarrolla en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural de Saquisilí (GADMIC), ubicado en la provincia de Cotopaxi, donde se han identificado debilidades en los procesos administrativos, especialmente en las áreas de apoyo, estas deficiencias están relacionadas con la coordinación institucional, la eficiencia operativa y la motivación del personal, afectando directamente el cumplimiento de los objetivos organizacionales y la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. La gestión administrativa en este contexto sigue operando bajo esquemas tradicionales de liderazgo, lo que ha provocado resistencia al cambio, desmotivación y bajos niveles de compromiso institucional, en este sentido, se vuelve imprescindible revisar e incorporar modelos de liderazgo más actuales y eficaces, como el liderazgo transformacional, el cual promueve la participación, el desarrollo del talento humano y el enfoque hacia los resultados, la aplicación de este estilo de liderazgo en la gestión administrativa no solo impulsa mejoras en la eficiencia interna, sino que también fortalece la percepción ciudadana respecto a la gestión institucional.

Por tanto, esta propuesta se justifica desde las dimensiones teórica, práctica y metodológica, ya que en este proyecto de investigación se ha optado por el liderazgo transformacional debido a su capacidad comprobada para generar cambios positivos en la cultura organizacional, aumentar la motivación del personal y alinear los procesos de apoyo con los objetivos estratégicos del GADMIC Saquisilí, la presente investigación se plantea como objetivo general analizar la incidencia de la falta de liderazgo transformacional en la gestión administrativa de los procesos en el GADMIC Saquisilí, con el fin de que la institución mejore el funcionamiento y eleven la calidad de los servicios públicos.

Desde el enfoque teórico, el liderazgo transformacional ha sido ampliamente respaldado por autores como Bass y Avolio, quienes destacan su influencia positiva en la cultura organizacional, el desempeño institucional y la satisfacción del personal, esta corriente sostiene que los líderes que inspiran, motivan y fomentan la innovación logran equipos más comprometidos y eficaces, principios especialmente pertinentes en el contexto del sector público ecuatoriano. Investigaciones recientes, como la de (Macias y Moreira, 2024), evidencian que los estilos de liderazgo autoritarios y poco participativos generan altos niveles de insatisfacción laboral entre los funcionarios públicos.

El enfoque de esta investigación es cuantitativa, descriptiva y correlacional, basado en la aplicación de encuestas a los funcionarios del GADMIC Saquisilí, y el análisis estadístico con el software SPSS 26, el estudio busca determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, a través de un análisis de las variables mencionadas, desde la perspectiva práctica, la necesidad de fortalecer la gestión administrativa del GADMIC de Saquisilí se vincula con el proceso actual de transformación del sector público, que demanda instituciones más eficientes, transparentes y orientadas al servicio, la incorporación de un modelo de liderazgo transformacional

permitirá alinear los procesos administrativos con los objetivos estratégicos institucionales, optimizar los recursos disponibles y mejorar el desempeño del talento humano, además este cambio puede incidir positivamente en la calidad del servicio brindado a la comunidad y en la legitimidad institucional.

Finalmente, desde la dimensión metodológica, el estudio se justifica por la necesidad de analizar rigurosamente la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, mediante el uso de instrumentos validados y un diseño investigativo que genere evidencia sólida para la toma de decisiones, la investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, basado en la aplicación de encuestas a los funcionarios del GADMIC, lo cual permitirá obtener una visión integral del problema y formular recomendaciones fundamentadas para el fortalecimiento de la gestión pública.

BENEFICIARIOS DEL PROYECTO INVESTIGATIVO

Los principales beneficiarios directos del estudio titulado “El liderazgo en la gestión administrativa en los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí”, en el cantón Saquisilí, provincia de Cotopaxi, son los funcionarios del GADMIC, ya que desarrollarán habilidades y competencias que optimizarán su desempeño en los procesos de apoyo, tanto las autoridades como el personal administrativo experimentarán mejoras significativas en su capacidad para desempeñar sus funciones de manera más eficiente.

Asimismo, existen beneficiarios externos o indirectos, como asociaciones comunitarias, cooperativas locales, centros educativos y centros de salud, que podrán colaborar de manera más eficaz gracias a la implementación de un liderazgo administrativo más eficiente, del mismo modo, a nivel cantonal y provincial, al recibir informes más organizados y datos precisos generados desde una administración eficiente, las autoridades podrán tomar decisiones más informadas y adecuadas para apoyar las políticas públicas.

Tabla 2. Beneficiarios Directos e Indirectos del Proyecto Investigativo

BENEFICIARIOS DIRECTOS: 40	
Descripción	Número de Personas
Funcionarios del proceso de apoyo del GADMIC Saquisilí	34
Autoridades del GADMIC Saquisilí	6
BENEFICIARIOS INDIRECTOS: 25.320	
Población general del cantón Saquisilí	25.320

Nota: Esta tabla muestra los beneficiarios directos como indirectos de la investigación.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICO

Antecedentes

Esta investigación examina la gestión administrativa, por lo que resulta necesario establecer teorías que permitan mantener, conceptualizar y comprender su relevancia, lo cual redundará en beneficios para los trabajadores y, especialmente, para el desempeño general de la organización. Katty Chachalo y Juan Pastuña, en su trabajo investigativo titulado: “Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa en el GAD Parroquial de Zumbahua”, determinan que:

“Para esta investigación, se aplicó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental y transversal. Seis entidades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Pujilí participaron, siendo el GAD Parroquial de Zumbahua parte de la investigación del proyecto, con una muestra de 20 trabajadores públicos, la investigación mostró que la mayoría de los líderes son jóvenes, solteros, indígenas y tienen educación universitaria, los constructos asociados a la primera variable fueron: Influencia Idealizada, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada en su aspecto negativo”. (Iza y Cuchiparte, 2024)

Se considera que el estudio resulta relevante porque demuestra cómo los elementos del liderazgo transformacional pueden influir en la gestión administrativa, incluso cuando se presentan de forma negativa, como ocurrió en el GAD Parroquial de Zumbahua. Al aplicar un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, los autores evidencian la importancia de fortalecer prácticas como la influencia idealizada y la estimulación intelectual para superar las limitaciones detectadas. Este antecedente aporta una visión crítica sobre las características del liderazgo en contextos rurales y resalta la necesidad de implementar estrategias transformacionales para optimizar la gestión pública.

Deisy Gabriela Cando Macías y Aguirre Moreira, en su trabajo investigativo titulado “Liderazgo Positivo y Satisfacción Laboral en los Colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado (GADMIC) de Saquisilí”, determinan que:

“En el ámbito de las organizaciones públicas, el liderazgo efectivo y la satisfacción en el trabajo son vistos como fundamentales para el logro organizacional, el propósito de esta investigación fue determinar la conexión entre el liderazgo positivo y la satisfacción laboral de los empleados del GADMIC Saquisilí, la ausencia de estrategias novedosas en el liderazgo puede afectar de manera negativa la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, compuesta por 24 ítems de Liderazgo positivo abarcando 9 dimensiones para una muestra de 190 colaboradores, 30 en el área administrativa y 130 en operativa. La investigación mostró una relación importante entre un liderazgo que favorece el bienestar y la satisfacción del personal”. (Macias y Moreira, 2024)

Desde un enfoque integral, este estudio es valioso porque demuestra que el liderazgo positivo influye directamente en la satisfacción laboral de los empleados del GADMIC Saquisilí. Ya a través de la amplia muestra y la identificación de aspectos específicos de liderazgo positivo facilita entender cómo estos elementos; como la comunicación efectiva y el reconocimiento contribuyen a crear un ambiente organizacional más favorable, este antecedente resalta que el bienestar del personal es fundamental para optimizar los resultados institucionales subrayando la importancia de implementar estilo de liderazgo más innovadores y participativos.

Antonia Patricia Quinaluisa Uvillus, en su trabajo investigativo titulado “El Liderazgo en la Gestión Administrativa y su Influencia en el Desarrollo del Talento Humano de la Unidad Educativa Raúl Andrade Manual de Procesos para el Desempeño Óptimo”, determina que:

“El propósito principal fue elaborar un manual de procesos administrativos que contribuye a optimizar el desempeño institucional, para ello, se aplicaron herramientas como entrevistas y encuestas, dirigidas a los integrantes de la comunidad educativa con el fin de recopilar información relevante a partir de los resultados se evidenciaron falencias en la aplicación de liderazgo y sus estrategias, así como en las varias aspectos de la gestión administrativa, la mayoría de los participantes manifestó desconocer tanto las estrategias que debía implementar el directivo como las acciones administrativas llevada a cabo en la institución ” (Uvillus, 2016)

Por lo tanto, este estudio ofrece una aportación significativa al vincular el liderazgo con la gestión administrativa y el desarrollo del talento humano en el ámbito educativo. Al diseñar un manual de procesos administrativos, la autora no solo diagnostica deficiencias existentes, sino que también plantea soluciones prácticas para mejorar el desempeño institucional. A través de antecedentes que demuestra la falta de claridad en las estrategias directivas y en los procesos de gestión puede limitar el desarrollo del talento humano, reafirmando la importancia de contar con herramientas de planificación y liderazgo claramente estructuradas.

Marco Teórico

Liderazgo

El autor (Cavazos y Moctezuma, 2023) señala que;

“El liderazgo es el proceso a través del cual una persona afecta a un grupo para alcanzar metas comunes se llama liderazgo, es una competencia fundamental en cualquier organización, ya que facilita la organización de esfuerzos” (p.11).

Un líder eficaz motiva y guía a los integrantes de su equipo, fomenta un entorno de trabajo positivo y productivo, y dirige las actividades hacia la consecución de los objetivos.

Importancia de Liderazgo

El liderazgo resulta crucial, ya que constituye un componente fundamental para la existencia de cualquier organización, además, posee una importancia significativa porque orienta, conduce y alienta con el claro objetivo de que la entidad permanezca organizada, ejecute actividades y alcance las metas trazadas, en este sentido, al considerar el liderazgo, se identifican los siguientes beneficios, que indudablemente enriquecen la dinámica de cualquier tipo de organización:

- Crea un ambiente laboral armonioso y amigable.
- Facilita la colaboración en equipo.
- Fortalece y optimiza los lazos de cooperación entre los integrantes del grupo.
- Contribuye a la mejora de los resultados.
- Asiste en el logro de los objetivos establecidos.
- Promueve espacios de comunicación efectiva y colaboración.
- Aumenta la eficiencia tanto individual como grupal.
- Impulsa la participación de los integrantes y resalta el potencial de cada persona.
- Estimula la motivación dentro del grupo.
- Favorece la implicación en el proceso de toma de decisiones. (Prieto, 2025)

El liderazgo representa un elemento esencial para alcanzar el éxito en cualquier ámbito, ya que promueve el desarrollo, la eficacia y la satisfacción tanto de las personas como de las organizaciones, además de fomentar la inclusión de cada integrante de la entidad.

Estilos de Liderazgo

Diversos autores han identificado distintos tipos de liderazgo según diversos criterios, a continuación, se presentan las clasificaciones más comunes:

De acuerdo al tipo de autoridad

Según el tipo de autoridad que ejerce el líder, el economista Max Weber distingue tres tipos:

- ***Líder con carisma:*** Se destaca por la capacidad de inspirar a los demás y, generalmente, posee un alto nivel de autoestima.
- ***Líder tradicional:*** Adquiere el poder por herencia, comúnmente al pertenecer a una familia de élite o a una clase social determinada.
- ***Líder legitimado:*** Accede al poder a través de procesos legales o democráticos, ya sea mediante elección o por haber demostrado competencia en un área específica.

De acuerdo al proceso de selección

Según el método mediante el cual se elige o designa al líder, este puede ser:

- ***Líder formal:*** Es seleccionado dentro de una organización, lo que conlleva una designación oficial y responsabilidades inherentes al cargo, tiene la facultad de tomar decisiones, otorgar premios y aplicar sanciones.
- ***Líder informal:*** No posee un título oficial, pero recibe el seguimiento de los miembros del grupo por su carisma, comportamiento o capacidad de motivación.

De acuerdo a la interacción con sus seguidores

Según la forma en que el líder se relaciona con sus seguidores, se identifican los siguientes tipos:

- ***Líder autoritario:*** Impone su autoridad y decisiones sin permitir discusiones, rechaza iniciativas y limita la autonomía del grupo.

- **Líder autocrático:** Actúa de manera directiva y controla la dirección a seguir con escasa intervención de los demás miembros.
- **Líder democrático:** Promueve la participación de los miembros en la toma de decisiones, valora sus opiniones y distribuye las tareas.
- **Líder paternalista:** Establece el rumbo y toma decisiones con base en los resultados, aplicando sistemas de recompensas y castigos para motivar al grupo.
- **Líder liberal:** Confía en la independencia de los miembros, delega la toma de decisiones y la asignación de responsabilidades.

De acuerdo al estilo de influencia

De acuerdo al aspecto en que el líder influye en los seguidores se logra diferenciar los siguientes tipos:

- **Liderazgo transaccional:** Utiliza recompensas y sanciones para asegurar que se cumplan los deberes asignados.
- **Liderazgo transformacional:** Se centra en incentivar y potenciar las capacidades de los miembros con el fin de lograr transformaciones relevantes en el colectivo y la organización.
- **liderazgo auténtico:** Es consciente de sus puntos fuertes y débiles, expone sus pensamientos y sentimientos, escucha a los miembros del grupo. Se caracteriza por ser equilibrado y considerar diversas opiniones antes de tomar decisiones.
- **Liderazgo laissez-faire:** También conocido como “dejar hacer”, se caracteriza por la escasa intervención del líder. La autoridad y responsabilidad se delegan al grupo, lo cual fomenta una gran autonomía. (Castilla y Ripoll, 2020)

La elección del estilo de liderazgo depende de la situación, el entorno y las características del equipo, un líder competente es capaz de aplicar distintos enfoques según lo requiera la circunstancia.

Liderazgo Transformacional en el Sector Público

El liderazgo transformacional se fundamenta en cuatro dimensiones que son: influencia idealizada, inspiración motivadora, estimulación intelectual y atención personalizada. Además, este enfoque tiene el propósito de animar e inspirar al personal público hacia un rendimiento sobresaliente. En el ámbito gubernamental, se enfoca en motivar a los trabajadores para que contribuyan a un cambio significativo y positivo en la administración de la entidad, a través del desarrollo de habilidades innovadoras y la promoción del trabajo en equipo. En conclusión, se trata simplemente de tener interés en otros aspectos que transformen la manera en que estos son importantes tanto para la misión de la organización como para los organismos del sector público. (Ismael, 2022)

En el contexto del gobierno, el liderazgo transformacional se vuelve esencial para fomentar la innovación, optimizar el rendimiento institucional, potenciar la participación de los ciudadanos y alcanzar una administración pública más eficiente, clara y orientada hacia la comunidad.

Elementos del liderazgo transformacional en el sector público

Son cuatro componentes esenciales:

- ***Influencia Idealizada:*** de igual forma en el ámbito gubernamental, el liderazgo transformacional se distingue con la finalidad de generar confianza y respeto, este tipo de líder apoya los valores éticos y promueve un ambiente fundamentado en la consideración y la dedicación.

- ***Motivación Inspiracional:*** Se observa que el líder motiva a sus compañeros a lograr objetivos y enfrentar desafíos al transmitir una mentalidad optimista y una perspectiva alentadora sobre lo que vendrá.
- ***Estimulación Intelectual:*** Se trata de promover el aprendizaje constante y la adquisición de habilidades adicionales en los funcionarios públicos en este sentido, al mostrar originalidad, creatividad y capacidades para resolver dificultades.
- ***Consideración Individualizada:*** Es por ello que se valora las competencias y requerimientos de cada integrante. De esta manera proporcionando asistencia individualizada y cultivando un entorno laboral colaborativo e inclusivo que fomenta una cultura inclusiva.(García y Bracho, 2023)

El objetivo principal del liderazgo transformacional en el ámbito público es generar una innovación importante en las personas y en las organizaciones al promover espacios laborales que sean motivadores, creativos y orientados al servicio de la comunidad.

Ventajas del Liderazgo Transformacional en el Sector Público

Además, este estilo de liderazgo transformacional dentro de las organizaciones del ámbito gubernamental ofrece múltiples ventajas para la administración interna y atención al público, entre estos aportes principales se destacan:

- ***Estimula la creatividad y las propuestas novedosas:*** Motiva a los trabajadores a compartir ideas creativas y a buscar soluciones a retos complejos.
- ***Eleva el interés y el compromiso laboral:*** Fomenta una participación activa y la satisfacción de los equipos en sus labores.

- ***Refuerza la colaboración conjunta:*** Promueve el trabajo en conjunto entre diversas áreas mediante un ambiente basado en la confianza y el respeto.
- ***Genera transformaciones positivas:*** Los líderes transformacionales inspiran y movilizan a los equipos hacia una meta común enfocada en la mejora continua.
- ***Refuerzo de la transparencia y la rendición de cuentas:*** Fomenta un ambiente de honestidad que fortalece la confianza ciudadana en las instituciones públicas. (Roberto, 2020)

El liderazgo transformacional en el ámbito público se distingue por su capacidad para motivar, inspirar y guiar a los servidores hacia un propósito común, favorece la transformación institucional, fortalece la gestión pública y contribuye a la construcción de un vínculo más ético, participativo y confiable con la ciudadanía.

Gestión Administrativa

Según (Martín y Lafuente, 2017) manifiesta que:

“La gestión administrativa consiste en aplicar de manera práctica los diferentes procesos de la administración, que incluye la planificación, organización, dirección, coordinación, y control de las actividades dentro de una organización, en esencia, implica tomar decisiones y ejecutar acciones de forma oportuna para alcanzar los objetivos previamente establecidos de la empresa, apoyándose en dichos procesos.” (p.36)

La gestión administrativa abarca un conjunto de actividades y procedimientos que permiten organizar y guiar los recursos de las entidades con el fin de cumplir sus metas de forma efectiva y eficiente.

Importancia de la Gestión Administrativa

Esto es esencial para el buen desempeño y el logro de los objetivos en cualquier organización, ya que abarca la planificación, organización, dirección y control de los recursos necesarios para alcanzar metas de manera eficiente y eficaz, también es esencial para organizar adecuadamente las tareas y facilita la toma de decisiones importantes. A continuación, se expone las principales importancias:

- **Uso efectivo de los recursos:** Garantiza el mayor provecho de los recursos, ya sean personas, dinero o materiales, minimizando las duplicaciones y recortando costos innecesarios.
- **Mayor eficiencia:** Al estructurar y coordinar las acciones, se establece un flujo de trabajo que opera sin inconvenientes, evitando demoras y fallos, lo que incrementa la producción.
- **Asistencia en la toma de decisiones:** Proporciona información crucial para decidir tanto sobre la dirección general como sobre las actividades cotidianas del trabajo.
- **Supervisión y monitoreo:** Establece sistemas para asegurar que todo se realice conforme a lo planeado y que se logre las metas que se ha fijado.
- **Impulso del desarrollo institucional:** Fomenta el crecimiento y la mejora de la organización, tanto en su funcionamiento como en el crecimiento de su personal.
- **Cumplimiento de objetivos:** Garantiza que las actividades se alineen con los fines estratégicos de la organización.
- **Cultura organizacional:** Fomenta un entorno de trabajo positivo, promueve la participación y refuerza el compromiso de los trabajadores. (Conteto, 2022)

La gestión administrativa se constituye como un elemento esencial para que cualquier entidad alcance sus metas de manera eficaz y sostenible, a través de la coordinación, el control y la eficiencia en todas sus áreas.

Aspectos de la Dirección Administrativa

Los aspectos de la dirección administrativa son los siguientes:

- **Planificación:** Implica fijar objetivos, determinar metas y destinar los recursos requeridos junto con las acciones a llevar a cabo en un tiempo determinado. Si bien es cierto, se puede realizar un estudio interno y externo utilizando herramientas como “las cinco fuerzas de Porter” o análisis FODA”.
- **Organización:** Consiste en crear un plan que permita la mejor distribución del equipo humano y de los recursos financieros de la entidad, además el objetivo es alcanzar las metas establecidas en esta fase. Dentro de este marco se determinan los departamentos internos, se distribuyen las tareas de acuerdo a los roles y se selecciona al personal adecuado para cada función.
- **Dirección:** Se enfoca en poner en práctica las tácticas acordadas, orientando a la empresa hacia sus metas mediante el liderazgo, la motivación y una comunicación eficiente. También esta actividad abarca incentivar al equipo, garantizar un intercambio de información claro entre las diferentes áreas y establecer métodos de evaluación continua.
- **Control:** Se fundamenta en comprobar que las tareas diarias se realicen según los estándares establecidos, buscando mejorar las decisiones, corregir fallos, resolver inquietudes y validar los resultados logrados. (Chinga y Susetty, 2023).

Resulta claro que la importancia de la gestión se encuentra en la coordinación de actividades y la disposición de recursos, lo que garantiza que todos los ámbitos de las organizaciones funcionen de manera lógica y sin dificultades.

Gestión Administrativa Dentro del Sector Público

Se explica que la administración pública abarca el conjunto de acciones y procedimientos llevados a cabo por entidades gubernamentales, con el fin de planificar, organizar, liderar y supervisar la ejecución de medidas necesarias para abordar un asunto de interés público. En este sentido el procedimiento conlleva la utilización eficiente de recursos económicos, humanos, materiales y tecnológicos, con el fin de atender las solicitudes de los ciudadanos, resolver inconvenientes y satisfacer las necesidades de la comunidad. (Toala y Peña, 2023)

Si bien es cierto el manejo administrativo busca incrementar la efectividad de las estrategias públicas y facilitar su correcta aplicación que apoye el logro de metas institucionales, el respeto a la ley, la promoción de la eficiencia, así como asegurar la transparencia y la mejora continua en la entrega de servicios a los ciudadanos.

Administración

Según (Rodríguez et al., 2022) manifiesta que:

“La administración implica los procedimientos que facilitan la planificación, organización, liderazgo y supervisión de los recursos de una entidad para alcanzar sus metas, en el ámbito público, una gestión efectiva es crucial para asegurar la excelencia en los servicios y el bienestar de la ciudadanía”. (p.20)

La administración constituye el impulso que sostiene operativa a cualquier institución; sin una adecuada gestión, incluso los mejores planes pueden fallar, es esencial que dicha gestión se distinga

por su flexibilidad y eficacia, para llevarla a cabo, se requiere una coordinación efectiva, el uso eficiente de los recursos, la capacidad de adaptarse a los cambios y a las nuevas exigencias.

Elementos de la Administración

La administración se basa en elementos principales que facilitan su operatividad eficiente y el logro de metas. Estos componentes son:

- ***Personas o recursos humanos***: Son el motor de la organización, encargados de llevar a cabo las actividades y alcanzar los objetivos.
- ***Actividades***: Son las tareas y procesos que se realizan dentro de la organización para lograr sus fines.
- ***Objetivos***: Son los fines que se pretenden alcanzar, la razón de ser de la organización.
- ***Recursos financieros***: Son los fondos económicos necesarios para financiar las operaciones de la organización, como inversiones, salarios, etc.
- ***Equipos, maquinarias, etc.***: Son los recursos materiales que facilitan la realización de las actividades y la consecución de los objetivos.
- ***Métodos (conocimientos, aplicaciones tecnológicas y operativas)***: Son las herramientas, técnicas y conocimientos que se aplican para optimizar el trabajo y lograr los objetivos de manera eficiente. (Hernández S. , 2020)

La correcta administración de estos elementos facilita que la organización opere con eficacia y logre sus objetivos.

Administración Pública

Según (Valle, 2020) menciona que:

“La gestión pública comprende el grupo de tareas y funciones destinadas a llevar a cabo las directrices de un gobierno, incluyendo la coordinación de las actividades gubernamentales y la administración de los recursos estatales, las entidades públicas y los organismos que forman parte de patrimonio colectivo, su área de influencia abarca tanto el ámbito nacional como el regional y local, además se considera un campo de estudio y una ocupación vinculada a las ciencias políticas.” (p. 35)

La gestión pública hace alusión a las entidades estatales que han sido autorizadas por el poder político para satisfacer demandas específicas de los ciudadanos en temas de interés común, tales como la salud, los servicios públicos, los trámites administrativos, entre otros.

La Gestión

Para los autores (Carvajal et al., 2022) indica que:

“La gestión constituye un proceso esencial en la administración de cualquier organización o empresa, organizando, dirigiendo y controlando los recursos disponibles sean estos humanos, materiales, financieros o tecnológicos con el fin de lograr los objetivos de forma eficiente y eficaz.” (p.9).

El proceso de planificación abarca la fijación de metas y objetivos, además de determinar las estrategias y acciones requeridas para alcanzarlos, la organización tiene la responsabilidad de distribuir y coordinar las tareas y responsabilidades entre los miembros, la dirección se enfoca en guiar, motivar y coordinar a los equipos de trabajo, mientras que el control se encarga de verificar que las actividades se realicen según lo planificado.

Etapas de la Gestión

Se consta de cuatro etapas diferenciadas:

- **Planificación:** En esta fase se establecen los objetivos generales y específicos de la gestión, así como las estrategias y acciones requeridas para lograrlos, se fijan metas a corto, mediano y largo plazo, considerando los recursos disponibles y las posibles situaciones futuras.
- **Estructura:** Después de definir los objetivos, se organiza la programación de tareas, se asignan funciones, se planifican los recursos necesarios para el desarrollo y se establece un calendario.
- **Gestión:** Se lleva a cabo lo que ha sido planeado, al mismo tiempo que se ejerce liderazgo, se inspira al equipo y se hacen elecciones para asegurar el avance y afrontar dificultades.
- **Supervisión:** Se analiza los resultados obtenidos en comparación con los objetivos iniciales, se detectan las discrepancias y se ajusta la planificación para corregir deficiencias y mejorar la eficacia.(Garzón, 2023)

Importancia de la Gestión

En este sentido se comprende que la administración es fundamental para el éxito de cualquier entidad, ya que consiste en organizar, liderar y supervisar los cambios para convertir las metas de la institución en realidad de forma creativa y efectiva. Es por ello que algunas de las contribuciones más relevantes son:

- **Aprovechamiento de recursos:** Una gestión eficaz maximiza el uso de los recursos disponibles, incluso aquellos limitados, disminuyendo el desperdicio y evitando la redundancia en los esfuerzos.
- **Cumplimiento de metas:** Un sistema de gestión efectivo define metas y asigna los recursos y procesos necesarios para alcanzar los objetivos, tanto a corto como a largo plazo.
- **Toma de decisiones:** Facilita la toma de decisiones basadas en información y análisis pertinente, en el momento adecuado.

- **Eficiencia operativa:** Ayuda en la creación y mejora de procedimientos internos, eliminando obstáculos para aumentar la eficiencia.
- **Cultura organizacional:** Fomenta una cultura de responsabilidad, creatividad y mejora continua. (Villafuerte y Hernández, 2023)

La administración tiene una función importante en el éxito de cualquier organización ya que es responsable de la viabilidad y la rentabilidad de la entidad, además de su capacidad de adaptación en un entorno cambiante.

Gestión Pública

La gestión pública se relaciona con la utilización adecuada y eficaz de los recursos para alcanzar los objetivos gubernamentales, en beneficio de la sociedad y el mejoramiento de su bienestar. Este enfoque, mediante métodos de gestión y recursos, ayuda a ejecutar políticas, realizar proyectos y garantizar el suministro de servicios públicos. La gestión pública promueve la certeza, la rendición de cuentas y la implicación de la ciudadanía en el proceso de decisión para alcanzar un desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida. (Cruz y Díaz, 2020)

La gestión pública tiene como meta el funcionamiento eficaz y responsable de las entidades gubernamentales en el interés del público, ya que abarca una amplia gama de actividades públicas vinculadas al comportamiento y la política.

Relación entre Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

La conexión entre la administración y el liderazgo transformacional es vital para lograr los objetivos de una institución, el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la administración al inspirar, motivar y estimular a los empleados, y a su vez, la administración ofrece los recursos, estructuras y procesos que canalizan esa inspiración hacia la obtención de los

resultados tangibles. Por lo que el líder de este tipo puede potenciar la administración creando un ambiente de trabajo favorable y dirigiendo a los equipos hacia la consecución de las metas de la organización. A la vez, una administración eficiente facilita la realización de las estrategias y visiones que surgen este tipo de liderazgo. (Garcia, 2025)

Por otra parte, el ámbito gubernamental, la gestión administrativa y el liderazgo transformacional son dos elementos que se apoyan mutuamente y son esenciales para asegurar el buen funcionamiento de la institución. De este modo al centrarse en la dedicación, la innovación y el estímulo, el liderazgo transformador potencia la eficacia y el rendimiento de las actividades administrativas.

Ventajas de la relación entre Gestión Administrativa y Liderazgo Transformacional

A través de estas principales ventajas se encuentran los siguientes:

- ***Aumento de la eficacia y la productividad:*** El liderazgo transformacional fomenta el compromiso y el entusiasmo de los trabajadores, lo que resulta en una gestión más eficiente.
- ***Mayor adaptabilidad ante el cambio:*** La combinación del liderazgo transformacional con la administración refuerza la capacidad de la organización para adaptarse a situaciones variadas y en evolución.
- ***Clima organizacional favorable:*** Al fomentar un entorno de confianza, colaboración y transparencia, se incrementan las condiciones laborales y la moral del equipo, asegurando el compromiso de los empleados del sector público.
- ***Desarrollo de habilidades:*** La administración, al incentivar la capacitación y el desarrollo constante, complementa el liderazgo transformacional al proporcionar los recursos necesarios para el progreso profesional.

- **Mejora de competencias:** La gestión administrativa, a través de la promoción de la capacitación y el desarrollo constante, respalda el liderazgo transaccional al ofrecer recursos para el progreso profesional.
- **Innovación y creatividad:** El liderazgo transformacional promueve una actitud proactiva, lo que favorece la generación de ideas novedosas y soluciones efectivas que benefician a la organización. (Ismael, 2022)

Entre la administración y el liderazgo transformacional permite a las instituciones públicas cumplir sus objetivos, adaptarse a los cambios en su entorno, crear climas laborables saludables y aumentar los niveles de compromiso y motivación entre sus funcionarios.

Modelos Integradores de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa

En el sector público, los modelos integradores de liderazgo transformacional y gestión administrativa buscan generar un impacto positivo en el desempeño institucional, a través de la motivación e inspiración del personal, esta integración optimiza la efectividad y los resultados de las entidades gubernamentales, al fomentar un entorno laboral más colaborativo, participativo y comprometido con los objetivos institucionales. (Villamar y Paredes, 2013)

Al aplicar este enfoque, se propicia un clima organizacional donde los trabajadores se sienten valorados, apoyados y parte fundamental del proceso de mejora continua, la integración del liderazgo transformacional en la gestión administrativa promueve un cambio cultural que favorece la eficiencia y fortalece la orientación hacia el servicio público.

Beneficios de los Modelos Integradores

Los beneficios de integrar el liderazgo transformacional con la gestión administrativa son múltiples y abarcan distintos niveles de la organización:

- **Mejoras en el desempeño personal y de la organización:** Al inspirar y motivar al personal, se facilita el logro de metas tanto individuales como institucionales.
- **Impulso a la creatividad:** Se estimula a los servidores públicos a desarrollar soluciones innovadoras frente a los desafíos administrativos.
- **Mayor eficiencia y productividad:** La sinergia entre liderazgo y administración mejora los procesos, reduce costos y maximiza el uso de los recursos.
- **Fortalecimiento de competencias:** Se promueve el desarrollo profesional del talento humano, incrementando sus habilidades y el sentido de pertenencia.
- **Optimización en la gestión de recursos humanos:** El liderazgo transformacional contribuye a un entorno laboral saludable, lo cual disminuye el ausentismo y la rotación de personal.
- **Capacidad de adaptación al cambio:** Los líderes transformacionales están preparados para gestionar el cambio e impulsar la innovación en entornos dinámicos.
- **Concentración en el servicio al público:** La orientación hacia el usuario mejora la calidad de los servicios públicos y aumenta la satisfacción de la población. (Villamar y Paredes, 2013)

La combinación de estos dos enfoques permite construir administraciones públicas más transparentes, responsables y enfocadas en responder eficazmente a las necesidades de la ciudadanía, la motivación del personal, generada por un liderazgo transformacional eficaz, facilita una gestión administrativa más eficiente y comprometida con el desarrollo institucional.

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación

El enfoque cuantitativo consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de las mismas, donde es necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio. (Tamayo, 2007)

Por esta razón, la investigación adopto un enfoque cuantitativo, el cual permite recoger, procesar y analizar datos numéricos de manera exacto y precisa, a través de la aplicación de un cuestionario estructurado con escala de Likert, se analiza estadísticamente la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, según las percepciones de los funcionarios del GADMIC de Saquisilí.

Nivel de Investigación

La investigación descriptiva se enfoca en detallar las características de un hecho, individuo o grupo, con el fin de establecer su organización o comportamiento, por otro lado, el estudio correlacional busca determinar la relación entre dos o más variables en un contexto particular; no busca establecer causalidad, sino más bien cuantificar cómo se relacionan las variables y en qué dirección. (Arias, 2006)

Por lo tanto, el estudio se cataloga como descriptivo y correlacional, ya que diagnostica el estado actual del liderazgo y su conexión con la gestión administrativa, además de examinar cómo estos elementos afectan la eficacia de los procesos de apoyo, no se alteran variables en el diseño, sino que se examinan y estudian en su entorno natural, por consiguiente, no se considera experimental.

Diseño de Investigación

El diseño documental constituye una etapa esencial en el desarrollo de un trabajo científico y académico, e implica consultar distintas fuentes de información, por el contrario, el diseño de campo implica la obtención de datos directamente de estudios, sin intervenir ni modificar las variables involucradas. (Martín y Lafuente, 2017)

Por lo tanto, la investigación es documental y de campo, dado que toma en cuenta que la información de otros autores constituye propiedad intelectual de quienes transmiten dicho pensamiento, en consecuencia, varios conceptos que se necesita determinar presentan su especificación; uno de estos componentes es la revisión bibliográfica, y, además, se obtiene información directa mediante encuestas aplicadas a los funcionarios del proceso de apoyo del GADMIC Saquisilí.

Población y Muestra

Según (Hernández et al., 2014)“cuando la población es finita, el tamaño de la muestra se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = es el tamaño de la muestra.

N = el tamaño poblacional.

Z = el valor del nivel de confianza.

p y q = la proporción esperada y su complemento.

e = el margen de error (p.45).

El nivel de la investigación es finita, ya que se conoce el número de funcionarios que participan en los procesos de apoyo administrativo y financiero del GADMIC Saquisilí, que son 34 personas, la muestra es de tipo no probabilístico intencional, seleccionada por juicio del investigador, quien determina como muestra al 100% de la población, debido a que está conformada por un número reducido y se selecciona deliberadamente a los participantes.

Técnica e Instrumento de Investigación

La encuesta se describe como una táctica utilizada para recopilar información directamente de un grupo o muestra de personas sobre sí mismo o respecto a un tema en específicos en cambio, el cuestionario es una modalidad de encuesta que se aplica por escrito mediante un instrumento o formato en papel que incluyen una serie de preguntas. (Gonzales, 2022)

La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta, la cual facilitó la obtención de información directa y objetiva sobre las percepciones de los 34 funcionarios del GADMIC de Saquisilí en torno al liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión administrativa, el instrumento utilizado fue un cuestionario digital, diseñado en la plataforma Google Forms, conformado por preguntas cerradas estructuradas bajo la escala de Likert de 1 a 5. Este cuestionario fue adoptado de (Salomón y Villalobos, 2017), quienes lo desarrollaron específicamente para

evaluar el estilo de liderazgo transformacional y su relación con distintos aspectos de la gestión administrativa.

Método de Análisis de Datos

El Statistical Package for Social Sciences (SPSS 26) es un programa popular que examina datos mediante estadísticas; se destaca por su diseño fácil de usar, lo que simplifica la organización y evaluación de grandes volúmenes de datos, además de contar con habilidades extensas que abarcan desde estadísticas descriptivas hasta la predicción de modelos. (Tapia, 2024)

Este análisis estadístico, se utiliza el programa de software de SPSS 26 (Statistical Package for the Social Sciences), el cual permite codificar, procesar y analizar los datos de forma precisa y sistemática, a través de este programa, se aplican técnicas estadísticas que facilitan el estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en el GADMIC Saquisilí. El análisis incluye medidas descriptivas y pruebas de correlación, las cuales permiten interpretar cómo este estilo de liderazgo influye en la motivación de los funcionarios y en la eficiencia de los procesos administrativos.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

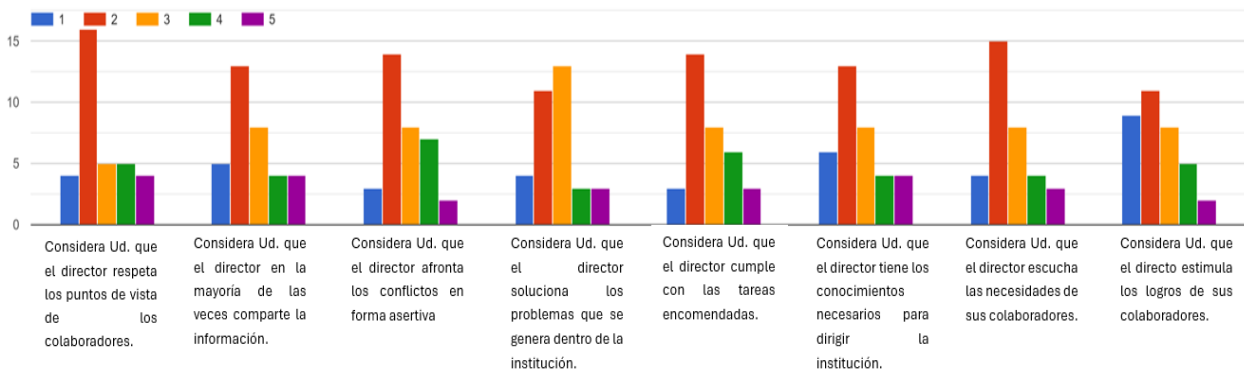
Discusión De Resultados

Las encuestas realizadas a los 34 funcionarios que forman parte del proceso de apoyo administrativo y financiero del GADMIC Saquisilí reflejan lo siguiente:

Encuesta sobre Liderazgo Transformacional

Aspecto de la Influencia Idealizada

Ilustración 1. Respuesta de las preguntas del Aspecto de la Influencia Idealizada

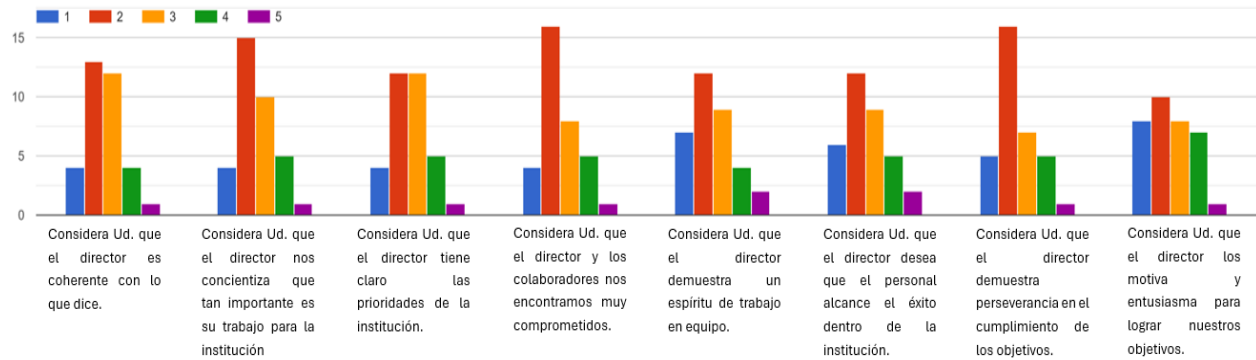


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de la influencia idealizada.

Interpretación: En este aspecto, se percibe una opinión negativa por parte de los funcionarios hacia el liderazgo ejercido en el GADMIC Saquisilí, el director no es ampliamente reconocido como un referente a seguir, ya que rara vez respeta las opiniones del equipo, no comparte la información de manera oportuna ni escucha activamente las necesidades de sus colaboradores, asimismo, se evidencian dudas sobre su capacidad para manejar conflictos de forma efectiva y cumplir con sus responsabilidades, lo que refleja una falta de confianza y credibilidad. Esta situación revela una deficiencia significativa en uno de los pilares del liderazgo transformacional, lo que puede impactar de forma negativa en la motivación, el compromiso y el desempeño del personal en las actividades de apoyo administrativo.

Aspecto de la Motivación Inspiracional

Ilustración 2. Respuesta a las preguntas del Aspecto de la Motivación Inspiracional

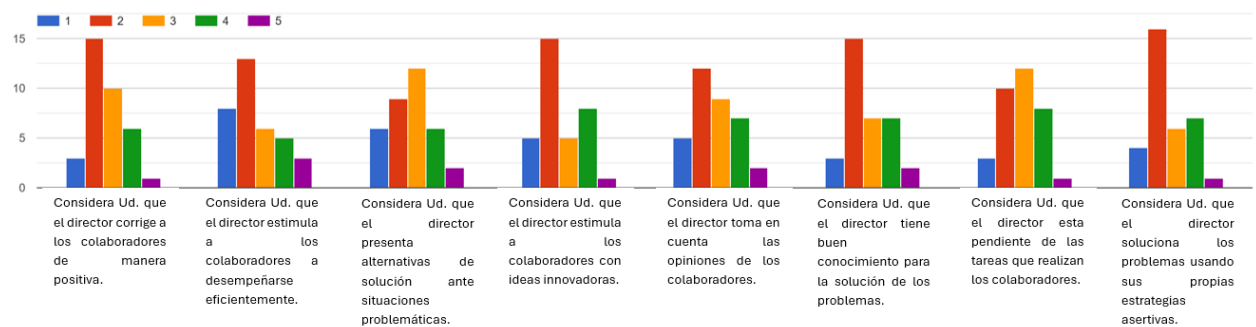


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de la motivación inspiracional

Interpretación: En este enfoque, se observa que el liderazgo que se lleva presenta el GADMIC de Saquisilí no logra impulsar un compromiso ni entusiasmo en los funcionarios; la gran parte del personal opina que el líder no tiene coherencia en lo que dice y hace, no aprecia el esfuerzo de los trabajadores y no establece con claridad las prioridades de la entidad. Asimismo, se evidencian debilidades en el trabajo colaborativo y en la motivación organizacional, esta carencia de liderazgo inspirador limita el desempeño de los funcionarios, afectando negativamente la moral, el sentido de pertenencia institucional y la eficiencia en los procesos administrativos de apoyo.

Aspecto de la Estimulación Intelectual

Ilustración 3. Respuesta a las preguntas del Aspecto de la Estimulación Intelectual

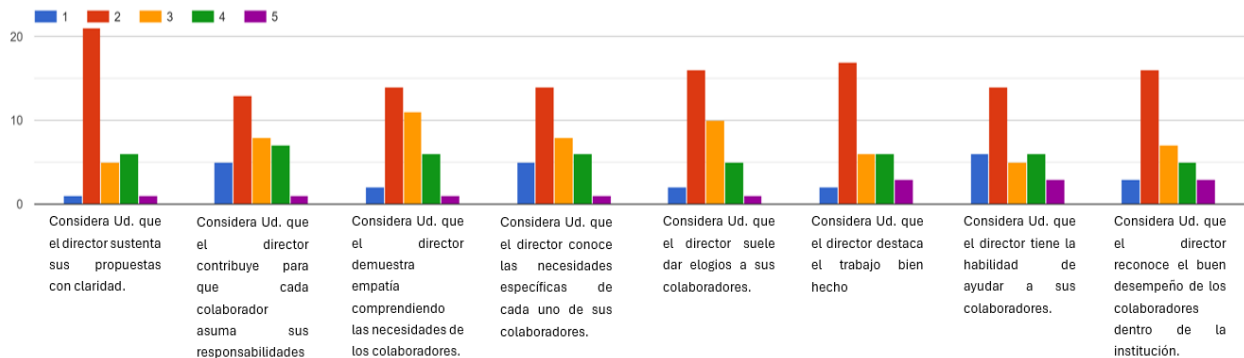


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de la estimulación intelectual.

Interpretación: En este enfoque, se señala que los funcionarios del GADMIC Saquisilí perciben un liderazgo limitado en aspectos relacionados con la creatividad, el pensamiento crítico y la participación activa en la solución de problemas, asimismo, se evidencian deficiencias en la capacidad del director para corregir y resolver situaciones de manera constructiva, motivar un desempeño eficiente en los trabajadores, valorar ideas innovadoras y considerar las sugerencias del personal. También se observa un seguimiento insuficiente a las actividades realizadas por los colaboradores, esta situación refleja la falta de estrategias de liderazgo que impulsen el desarrollo intelectual del personal, lo cual impacta directamente en la capacidad del equipo para generar soluciones efectivas, innovar y optimizar los procesos administrativos de apoyo en la institución.

Aspecto de la Consideración Individualizada

Ilustración 4. Respuesta de las preguntas del Aspecto de la Consideración Individualizada



Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de la consideración individualizada

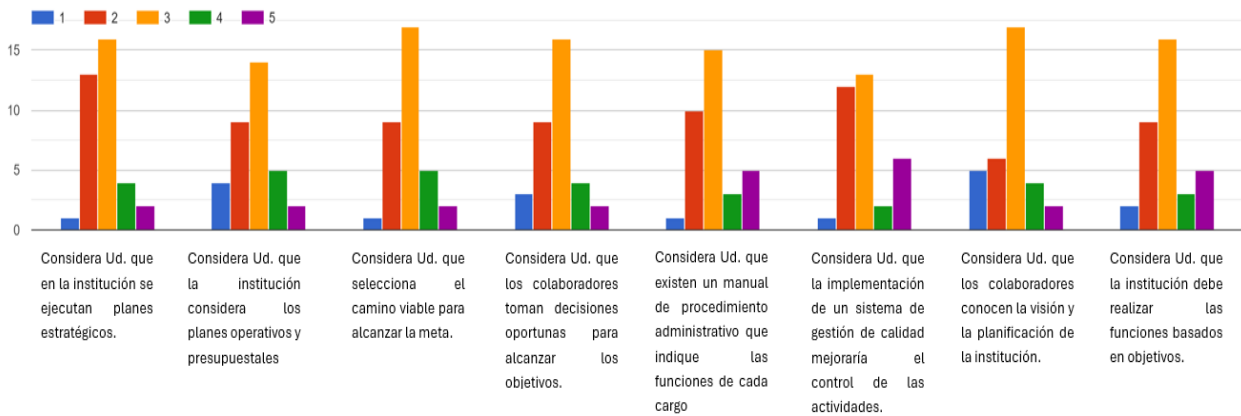
Interpretación: En este enfoque, los funcionarios del GADMIC Saquisilí expresan que rara vez reciben un trato personalizado, reconocimiento por su labor o apoyo directo en el cumplimiento de sus actividades, de igual manera, perciben una limitada capacidad del líder para mostrar empatía o identificar las necesidades específicas del personal, esta falta de atención individualizada evidencia una debilidad significativa en la aplicación del liderazgo transformacional, lo que afecta

directamente la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios que forman parte de los procesos de apoyo administrativo y financiero.

Encuesta sobre Gestión Administrativa

Aspecto de Planeación

Ilustración 5. Respuestas de las preguntas del Aspecto de Planeación.

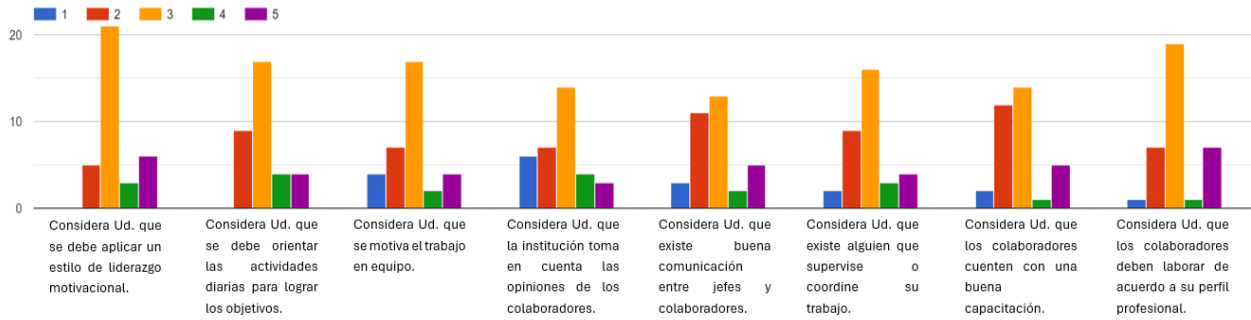


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de planeación.

Interpretación: En este aspecto, se evidencia que la gestión administrativa del GADMIC Saquisilí presenta deficiencias significativas, si bien se ejecutan ciertos planes estratégicos y operativos, dicha ejecución no es continua ni se encuentra debidamente alineada con los objetivos institucionales, la mayoría de los funcionarios percibe que los procesos de planificación se realizan solo de manera parcial, lo que provoca una falta de seguimiento, comunicación y coherencia entre las metas del GADMIC y las actividades del personal. Aunque se reconoce la importancia de establecer sistemas de gestión de calidad y de trabajar en función de los objetivos institucionales, dichos elementos aún no han sido incorporados efectivamente en la práctica diaria, esta situación refleja una planificación institucional poco articulada, lo que limita la eficacia operativa de la entidad.

Aspecto de Dirección

Ilustración 6. Respuestas de las preguntas del Aspecto de Dirección

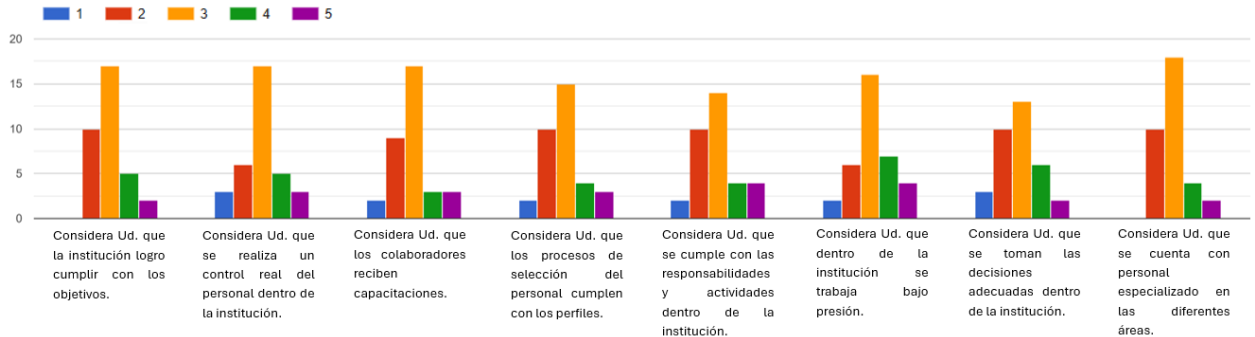


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de dirección.

Interpretación: En este aspecto, se evidencian notables falencias en la implementación de un liderazgo que fomente la motivación dentro del GADMIC Saquisilí, la mayoría de los funcionarios percibe una falta de orientación clara en las actividades que desempeñan, así como un escaso fomento del trabajo colaborativo, además, se observa una limitada participación en los procesos de toma de decisiones, una interacción reducida entre los distintos niveles jerárquicos y una supervisión poco efectiva. También se identifican deficiencias en la capacitación del personal, lo que restringe el desarrollo de habilidades, aunque se reconoce el valor de que los funcionarios actúen conforme a su formación profesional, esta práctica no cuenta con un respaldo adecuado por parte de la dirección estratégica.

Aspecto Organizacional

Ilustración 7. Respuestas a las preguntas del Aspecto Organizacional

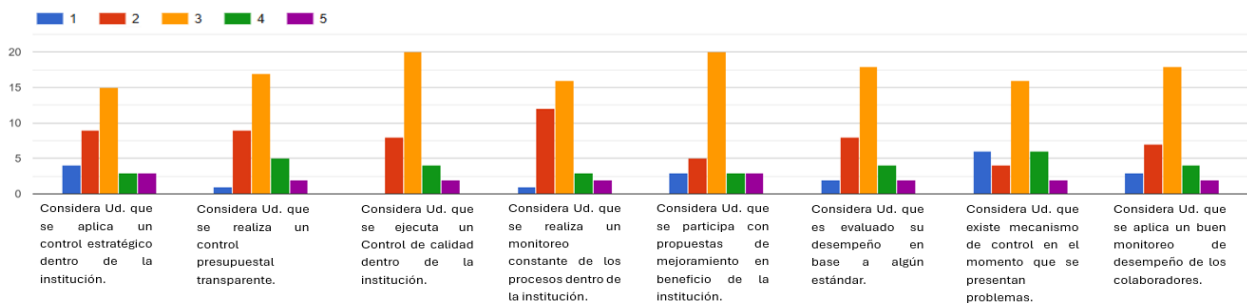


Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en la categoría organizacional.

Interpretación: En este aspecto, los hallazgos evidencian que el GADMIC Saquisilí presenta una estructura institucional con deficiencias significativas en el cumplimiento de objetivos, el control interno del personal y la alineación entre los perfiles profesionales y las funciones asignadas, la mayoría de los funcionarios señala que no existe una supervisión adecuada ni se aplican procesos de selección efectivos, lo cual compromete la eficiencia de la gestión, asimismo, se identifica una capacitación insuficiente del personal y una constante presión en el entorno laboral, lo que impacta negativamente en el ambiente organizacional. También se observa que las decisiones tomadas no siempre resultan adecuadas y que existe una carencia de personal especializado en diversas áreas, estas debilidades organizativas limitan la operatividad del GADMIC y evidencian la necesidad de fortalecer su estructura interna, optimizar la gestión del talento humano y promover una cultura organizacional basada en competencias, responsabilidad y mejora continua.

Aspecto de Control

Ilustración 8. Respuesta de las preguntas del Aspecto de Control



Nota: Respuestas de los funcionarios del GADMIC Saquisilí del proceso de apoyo tanto administrativo como financiero en el aspecto de dirección.

Interpretación: En este aspecto, el GADMIC Saquisilí presenta debilidades evidentes, dado que los funcionarios perciben que los controles se aplican de manera ocasional, sin un enfoque organizado ni constante, asimismo, se evidencia la ausencia de un control estratégico y deficiencias en los procesos de monitoreo, evaluación del desempeño y participación activa del personal. Esta situación refleja la falta de un liderazgo eficaz y comprometido, lo que limita la posibilidad de

establecer una cultura organizacional orientada al control continuo y a la mejora de la efectividad institucional.

Análisis Estadístico

Tras examinar la condición actual del GADMIC de Saquisilí, se presenta el siguiente análisis estadístico, que facilita la comprensión de la conexión entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

Tabla 3. Pruebas de normalidad de las variables.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,199	34	,002	,920	34	,017
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,199	34	,001	,893	34	,003

Nota: Se visualiza las pruebas de normalidad de las dos variables

Interpretación: Para establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en el GADMIC de Saquisilí, se llevó a cabo una prueba no paramétrica debido a que los datos no siguen una distribución normal, lo cual se fundamenta en los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk. En ambas categorías (gestión administrativa y liderazgo transformacional), el p valor encontrado fue menor a inferiores a 0.05 ($p = 0.017$ y $p = 0.003$ respectivamente), indicando que dichas variables no cumplen con la normalidad. Dada esta circunstancia, se optó por aplicar la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 4. Correlaciones de las variables

			GESTION ADMINISTRATIVA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,054
		Sig. (bilateral)	.	,761
		N	34	34
	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	,054	1,000
		Sig. (bilateral)	,761	.
		N	34	34

Nota: Se visualiza las correlaciones de las variables

Interpretación: Los resultados del análisis de correlación reflejan un coeficiente de Spearman de 0.054, lo que representa una correlación positiva pero extremadamente débil entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa, sin embargo, este valor no es estadísticamente significativo, ya que el nivel de significancia bilateral fue de $p = 0.761$, muy superior al umbral común de 0.05, esto implica que no se evidencia una relación significativa entre ambas variables en la muestra analizada.

En consecuencia, dentro del contexto del GADMIC Saquisilí, los datos obtenidos no permiten afirmar que el liderazgo transformacional, en su forma actual, esté teniendo un impacto directo y significativo sobre la gestión administrativa, este hallazgo sugiere la necesidad de revisar la forma en que se están aplicando los principios del liderazgo transformacional, ya que su influencia sobre los procesos administrativos podría no estar siendo percibida por los funcionarios o no estar consolidada dentro de la cultura organizacional.

El análisis de regresión lineal simple fue aplicado considerando como variable independiente al liderazgo transformacional y como variable dependiente a la gestión administrativa, a partir de este análisis, se generaron los siguientes gráficos que permiten visualizar la relación entre ambas variables.

Tabla 5. Resumen del modelo de la regresión lineal

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,019 ^a	,000	-,031	26,67152

Nota: Se visualiza el resumen del modelo de la regresión lineal

Interpretación: Los resultados obtenidos reflejan un coeficiente de correlación (R) de 0,019, lo cual indica una correlación positiva extremadamente débil entre ambas variables, asimismo, el coeficiente de determinación (R^2) fue de 0,000, lo que implica que el modelo de liderazgo transformacional no explica prácticamente ninguna varianza en la gestión administrativa.

Tabla 6. ANOVA de la Regresión lineal

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	8,396	1	8,396	,012	,914 ^b
	Residuo	22763,839	32	711,370		
	Total	22772,235	33			

Nota: Se visualiza el ANOVA de la regresión lineal

Interpretación: En cuanto al análisis de varianza (ANOVA), se observó un valor de significancia (Sig.) de 0,914, muy superior al umbral convencional de 0,05, este resultado evidencia que el modelo no es estadísticamente significativo, por lo que no se puede afirmar que el liderazgo transformacional tenga un efecto real sobre la gestión administrativa en la muestra analizada.

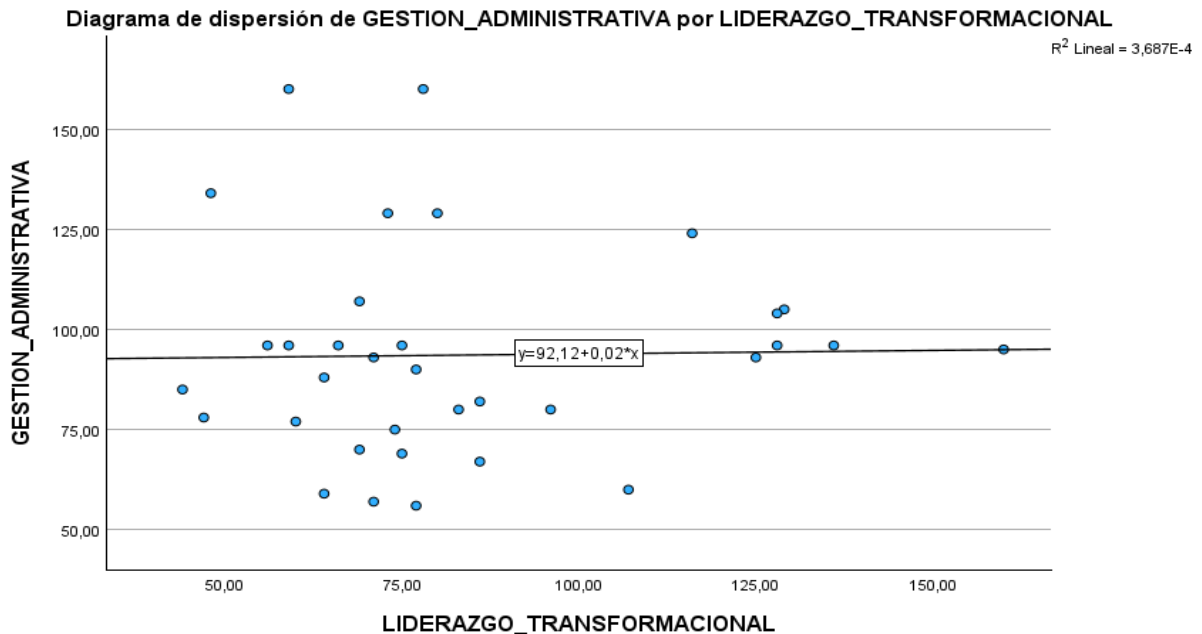
Tabla 7. Coeficientes de la variable dependiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	t	Sig.
		B	Desv. Error			
1	(Constante)	92,119	14,274		6,454	<,001
	LIDERAZGO_TRANSFORMACIONAL	,018	,162	,019	,109	,914

Nota: Se visualiza los coeficientes de la variable dependiente

Interpretación: En esta tabla de coeficientes se aprecia que el valor beta estandarizado es 0,019, lo que confirma que el liderazgo transformacional tiene muy poca influencia sobre la gestión administrativa, además, el valor de significancia asociado (Sig. = 0,914) refuerza la conclusión de que la relación entre ambas variables no es significativa.

Ilustración 9. Diagrama de dispersión



Nota: Se visualiza el diagrama de dispersión de las variables

Interpretación: El diagrama de dispersión observa la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa dentro del GADMIC Saquisilí, cada punto representa un caso individual de la muestra analizada, y la línea recta indica la tendencia general basada en un modelo de regresión lineal simple.

Visualmente, los datos muestran una dispersión amplia sin una dirección clara, lo que sugiere una ausencia de patrón consistente entre ambas variables, la pendiente de la línea de tendencia es casi horizontal (pendiente $\approx 0,02$), lo que confirma que a medida que se incrementa el liderazgo transformacional, los valores de la gestión administrativa apenas presentan variación.

Además, el coeficiente de determinación ($R^2 \approx 0,000$) indica que el modelo lineal explica prácticamente una proporción nula de la varianza en la gestión administrativa, es decir, los niveles de liderazgo transformacional registrados no permiten predecir los niveles de gestión administrativa en la muestra evaluada.

Este gráfico respalda la conclusión de que no se logró establecer una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa en el GADMIC Saquisilí, este resultado sugiere que, actualmente, la institución no está operando bajo un enfoque de liderazgo transformacional, lo que explica la falta de conexión entre ambas variables. La ausencia de este estilo de liderazgo en la práctica institucional limita el potencial de motivación, compromiso y dirección estratégica que lo caracteriza, por tanto, se recomienda implementar de manera estructurada este modelo de liderazgo, con el fin de fortalecer la gestión administrativa, fomentar un ambiente laboral más dinámico y propiciar una cultura organizacional orientada al cambio y a la mejora continua.

IMPACTOS

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí se constituye como el eje central de esta investigación, titulada “El liderazgo en la gestión administrativa en los procesos de apoyo en el GADMIC Saquisilí”, la cual genera diferentes impactos que inciden de forma directa e indirecta en la sociedad, la economía y el medio ambiente. A continuación, se describen cada uno de ellos:

Impacto Técnico

La investigación aporta avances técnicos mediante el diagnóstico y análisis de los estilos de liderazgo en los procesos de apoyo del GADMIC Saquisilí, al identificar las debilidades y proponer soluciones en el ámbito del liderazgo transformacional, se mejoran los procedimientos administrativos internos (recursos humanos, adquisiciones, servicios generales, TIC, finanzas), lo que permite una mayor coordinación, eficiencia operativa y mejor uso de recursos, esto genera una base técnica sólida para que se desarrollen herramientas de evaluación y control, así como para que se apliquen buenas prácticas en la administración pública.

Impacto Social

Desde una perspectiva social, la investigación mejora la calidad del servicio que el GADMIC Saquisilí brinda a la comunidad, al fortalecer la motivación y el desempeño de los funcionarios que participan en los procesos de apoyo tanto administrativos como financieros, un liderazgo inclusivo y eficaz fomenta un entorno laboral más positivo, un mayor compromiso con la institución y respuestas más adecuadas a las demandas de los ciudadanos. Esto influye en la confianza y percepción del público hacia la administración municipal, lo que favorece una gobernanza más accesible, eficaz y clara.

Impacto Ambiental

Aunque la investigación no aborda directamente el aspecto ambiental, indirectamente fomenta un impacto positivo, al mejorar la gestión administrativa y la coordinación interdepartamental, se logra una respuesta más oportuna y eficaz ante las demandas ambientales del cantón (manejo de residuos, control ambiental, planificación territorial, etc.). Un liderazgo adecuado puede crear una mayor responsabilidad institucional y conciencia ambiental, lo que impulsa políticas y acciones más sostenibles.

Impacto Económico

Desde el impacto económico, el fortalecimiento del liderazgo y la eficiencia administrativa ayudan a disminuir los costos operativos, prevenir la duplicación de funciones y evitar el desperdicio de recursos públicos, una administración más eficiente permite un uso adecuado del presupuesto institucional, eleva la productividad del talento humano y mejora la capacidad del GADMIC para implementar programas y proyectos que beneficien al cantón.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- En conclusión, la teoría que se ha analizado sobre el liderazgo transformacional se considera una de las teorías más eficaces en el contexto actual de las organizaciones, especialmente en el ámbito público. Además, este tipo de liderazgo se centra en la motivación, la innovación y el desarrollo del talento humano, siendo fundamental en la estructura misma de la organización. Así como los autores reconocidos como Bass, Avolio y García quienes argumentan que este enfoque de liderazgo favorece la creación de ambientes de trabajo que promueven el trabajo colaborativo. A la vez se exploraron los principios de gestión: planificación, organización, dirección y control, para evaluar su relevancia en la eficacia institucional. No obstante, en GADMIC Saquisilí no se observa la fusión de este enfoque, es decir que tiene no tiene una cultura organizacional que incentive la participación de los funcionarios, carece de la eficiencia y el servicio público.
- El análisis de la situación evidenció varias falencias estructurales vinculadas a los procesos de liderazgo y gestión administrativa dentro de GADMIC de Saquisilí. La evaluación de los cuestionarios entregados al personal de apoyo muestra una insuficiencia en la aplicación de los elementos del liderazgo transformacional, con carencias específicas en la influencia idealizada, la motivación inspiradora, la estimulación cognitiva y la atención individual. Estas carencias han dado lugar a un enfoque de liderazgo poco motivador, un escaso involucramiento del personal en el proceso de toma de decisiones, una inadecuada comunicación interna y un bajo nivel de motivación. En lo que respecta a la gestión administrativa, se señalaron aspectos negativos que obstaculizan la implementación de funciones administrativas, tales como: la planificación es limitada y descoordinada, la

organización no asigna correctamente las responsabilidades, la dirección carece de una visión estratégica, y el control interno se aplica de manera parcial.

- Los estudios estadísticos llevo a cabo mediante pruebas de correlación de Spearman y análisis de regresión lineal simple indicaron que no existe una correlación significativa entre liderazgo transformacional y la administración en el contexto de GADMIC Saquisilí, a pesar de haber identificado una leve correlación positiva, esta no alcanza un nivel que sea estadísticamente significativo ($p > 0.05$), lo que implica que el modelo de liderazgo actual en la entidad no impacta directamente en la eficacia administrativa. Este resultado muestra que, aunque acepta teóricamente que el liderazgo transformacional tiene beneficios, en su implementación practica de la organización es limitada o inexistente.

Recomendaciones

- En este sentido, se sugiere que el GADMIC Saquisilí impulse activamente la adopción de este estilo de liderazgo transformacional, enfocado en la capacitación de los empleados como a directivos. Esta sugerencia implica crear y proporcionar una formación continua que no solo incluya teoría, sino también talleres prácticos, ejercicios grupales y oportunidades para reflexionar y aplicar estos conceptos en el ámbito institucional. Fomentar el intercambio de ideas entre directivos y funcionarios contribuirá a crear una cultura organizativa basada en la participación, confianza y la motivación; ya que con ello se permite que la organización implemente de manera más efectiva el liderazgo transformacional junto con los elementos esenciales de la gestión administrativa, abarcando la planificación estratégica, la estructura funcional, la dirección participativa y el control centrado en resultados.

- Se recomienda que la organización debe elaborar y llevar a cabo una estrategia integral para reforzar la gestión administrativa que atienda de manera directa las falencias detectadas en el liderazgo y la gestión. Estas estrategias deberían incluir medidas concretas para potenciar los cuatro aspectos del liderazgo transformacional. Por ejemplo, se pueden programar encuentros regulares, establecer canales de comunicación interna eficientes y recompensar el rendimiento del personal. También es fundamental revisar y modificar elementos administrativos: promover una planificación estratégica alineada a los objetivos institucionales, definir de mejor manera las responsabilidades y funciones dentro de la entidad; con esto se espera no solo incrementar la motivación y satisfacción laboral de los funcionarios, sino también mejorar la calidad del servicio público que ofrece GADMIC de Saquisilí.
- Se propone que GADMIC Saquisilí implemente un sistema periódico de evaluación y control que permita medir progresivamente la incorporación de los principios del liderazgo transformacional y su vinculación con la gestión administrativa. Este sistema puede emplearse a través de indicadores de rendimiento, encuestas de percepción del personal que serviría como una guía para ajustar las estrategias y decisiones, además de fomentar un estilo de liderazgo que contribuya de manera efectiva a mejorar la eficiencia administrativa y la calidad del servicio público.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Episteme.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Ayala, P. E. (2020). Estilos de liderazgo directivo en educación superior. 4(2).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.101
- Carro, F., y Agustina, C. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.: VII Jornadas de Sociología de la UNLP.
<https://concepto.de/administracion/>
- Carvajal, V. M., Sanabria, M. E., Álvarez, G. D., y Velasco, D. A. (2022). Gestión administrativa factor fundamental para la productividad en las pequeñas y medianas empresas.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7261834>
- Castilla, Z. C., y Ripoll, J. M. (2020). El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas. 9(9). <https://concepto.de/liderazgo-2/>
- Cavazos, D. A., y Moctezuma, J. A. (2023). Importancia del Liderazgo Transformacional en la Cultura y Resultados Organizacionales: Una Revisión Sistemática. 7(6).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.8748
- Chinga, J., y Susetty, G. (2023). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE CATERING DEL CANTÓN PORTOVIEJO, MANABÍ, ECUADOR*.
 Manabi: Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN.

file:///C:/Users/merce/Downloads/editorialibkn,+ARTICULO+17+YACHASUN+2023-1%20(1).pdf

Coaguila, A. A. (2023). FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN "Principios esenciales y teorías clave para una gestión efectiva y exitosa.". <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.31272.34563>

Conteto, J. (2022). *LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA LIBRERÍA ÉXITO DE LA CIUDAD DE RIOBAMBA*. Riobamba: UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO. <https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/606/1015>

Cruz, B., y Díaz, J. (2020). *La gestión pública como clave en el fortalecimiento de las empresas del Estado*. Guayaquil: Polo Conocimiento. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/547/970>

Donaula, E. P., Ordoñez, T. S., y Freire, E. E. (2025). Administración de GADs municipales en Ecuador: un enfoque en el desarrollo local. 5(1). <https://doi.org/file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Administraci%C3%B3n+de+GADs+Municipales+en+Ecuador.pdf>

Galarza, C. R. (2021). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL. *Revista CienciAmérica.*, 10(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v10i1.356>

García, J., y Bracho, O. (2023). *Características personales del líder transformacional en las contralorías municipales del Estado Zulia*. Dialnet. <file:///C:/Users/merce/Downloads/Dialnet- CaracteristicasPersonalesDelLiderTransformacionalE-5114800.pdf>

- García, L. A. (2025). Liderazgo Administrativo del Director y su Relación con la Gestión Administrativa en una Institución Educativa de Huamachuco, 2020. 9(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16734
- Garzón, M. A. (2023). *La gestión de la diversidad visible e invisible en las organizaciones*. Quito: Redalyc. <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/dfc37d27-8b89-4d2b-8498-838478742b12/content>
- Gonzales, J. L. (2022). *Técnicas e Instrumentación de Investigación científica*. (2021).
- Hernández, S. (2020). *Introducción a la Administración*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ismael, Q. (2022). *Tendencias sobre liderazgo transformacional para gobernabilidad en Sudamérica*. Peru. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/1235/883#:~:text=El%20liderazgo%20transformacional%20generar%3%ADa%20un,y%20pr%3%B3speras%20en%20la%20regi%3%B3n.>
- Iza, K. D., y Cuchiparte, J. M. (2024). Liderazgo transformacional y gestión administrativa en el GAD parroquial de Zumbahua. <https://doi.org/https://repositorio.utc.edu.ec/handle/123456789/12658>

- Macias, D. G., y Moreira, A. S. (2024). Liderazgo positivo y satisfacción laboral en los colaboradores del gobierno autónomo descentralizado (GADMIC) de Saquisilí". <https://doi.org/https://repositorio.utc.edu.ec/items/020b8653-e1e4-4e8b-ba88-7ada8367ca48>
- Martín, S. G., y Lafuente, V. (2017). Referencias bibliográficas: indicadores para su evaluación en trabajos científicos. *Investigación bibliotecológica*, 31(71). <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iibi.0187358xp.2017.71.57814>
- Morán, C. A., y Larenas, M. F. (2025). El liderazgo transformacional y su influencia en la administración de empresas. <https://doi.org/file:///C:/Users/Usuario/Downloads/9595-51001-1-PB.pdf>
- Ordinola, L. T., Levano, C. L., y Lagos, W. O. (2024). Gestión del recurso humano en el sector público: una revisión sistemática. 5(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12734758>
- Peláez, A. R. (2013). La entrevista. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49249014/LA_ENTREVISTA_pdf-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1661206727&Signature=C6a3S9ouQijLQXVV5VKmNxG1ZsASs0KfNek3HnH~nMjYkuOec4q9yKWSaQsiK0BsTq8Db0h2gwOcBtgdERkAGm4Ws~SrMTdez w9HNRDIRGUzHHCHgxPLI22A8LXMdpJh7NhGQaxvZ-
- Prieto, E. (2025). *¿Cuál es la importancia del liderazgo?* Quito. <https://es.snhu.edu/blog/por-que-es-importante-el-liderazgo>

- Roberto, D. (2020). *Liderazgo en el sector público: una revisión de la literatura*. sciencedirect. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700242>
- Rodríguez, X., Choez, J., y González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de. 8(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Salomón, B., y Villalobos, C. (2017). *Liderazgo transformacional y gestión administrativa según el personal administrativo del Hospital Sergio Bernales - Lima, 2016*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7426/Villalobos_CSJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tapia, L. (2024). *Software IBM SPSS*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html#:~:text=SPSS%20es%20un%20software%20popular,texto%20entre%20otros%20formatos%20m%C3%A1s>.
- Tinitana, J. N., y Avila, A. A. (2021). Modelos de gestión empresarial centrados en la innovación como ventaja. 6(3). <https://doi.org/file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ModelosDeGestionEmpresarialCentradosEnLaInnovacion-7926827.pdf>
- Toala, J., y Peña, D. (2023). *Gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del gobierno autónomo descentralizado parroquia*. Guayaquil: Digital Publisher. <file:///C:/Users/merce/Downloads/2003-Art%C3%ADculo-16327-1-10-20231009.pdf>

- Uvillus, A. P. (2016). El liderazgo en la gestión administrativa y su influencia en el desarrollo del talento humano de la Unidad Educativa Raúl Andrade. Manual de procesos para el desempeño óptimo. <https://doi.org/https://repositorio.utc.edu.ec/items/cb1f1f05-a818-4c3f-83c7-0cc10b001545>
- Valle, A. (2020). *La administración pública: un enfoque desde la teoría del Estado y los derechos humanos*. Quito, Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN). <https://concepto.de/administracion-publica/>
- Villafuerte, L., y Hernández, P. (2023). *LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO*. Mexico: Universidad de Xalapa. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Villamar, M., y Paredes, D. (2013). *MODELO DE GESTION LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD REGIONAL DE LOS RIOS Y SU INCIDENCIA EN LA ATENCION AL USUARIO*. Azogues. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/337/T-UTB-FAFI-IC-000104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villamar, M., y Paredes, D. (2013). *MODELO DE GESTION LIDERAZGO PARTICIPATIVO EN LA CORPORACION NACIONAL DE ELECTRICIDAD REGIONAL DE LOS RIOS Y SU INCIDENCIA EN LA ATENCION AL USUARIO*. Azogues. <https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/337/T-UTB-FAFI-IC-000104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>