



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN SOCIOLOGÍA**

TEMA:

**“LIDERAZGO Y CAMBIO GENERACIONAL EN LA COMUNIDAD DE
PALTA BAMBA PROVINCIA BOLÍVAR PARROQUIA VEINTIMILLA 2022”**

AUTORA:

ANA LUCIA PATÍN PATÍN

TUTOR:

SOC. FERNANDO FREDDY REA GARCIA

GUARANDA – BOLÍVAR – ECUADOR

2022

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA

Yo, **Soc. FREDI FERNANDO REA GARCIA**, en mi calidad de tutor del proyecto de investigación, modalidad proyecto de investigación contemplado en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, designado mediante resolución dictada por Honorable Consejo Directivo, bajo juramento CERTIFICO: que la **Srta. ANA LUCIA PATIN PATIN**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Sociología, ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología, con el tema: “ **LIDERAZGO Y CAMBIO GENERACIONAL EN LA COMUNIDAD DE PALTA BAMBA PROVINCIA BOLÍVAR PARROQUIA VEINTIMILLA 2022**” habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constatando de esa manera, que este proyecto es de autoría de la egresada, por lo cual doy fe, apruebo y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo en cuanto puedo manifestar en honor a la verdad, facultando ala interesada hacer uso del presente documento en los trámites respecto a su titulación, al igual que, una vez emitido este se autoriza la presentación del proyecto de investigación a las diversas instancias correspondientes.



SOC. FREDI FERNANDO REA GARCÍA

TUTOR

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA



DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; Ana Lucia Patín Patín egresada de la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación titulado: "Liderazgo y cambio Generacional en la comunidad de Palta bamba Provincia Bolívar Parroquia Veintimilla 2022" ha sido realizado por mi persona bajo la dirección de mi tutor Soc. Fredi Fernando Rea García docente de la carrera de Sociología de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, siendo de mi autoría: debo dejar en constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este trabajo, las he realizado apoyándome en los artículos de libros, bibliografía, infografías, actualizada que ha servido para exponer mis criterios en el presente trabajo investigativo.

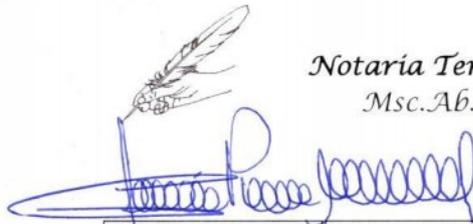

Ana Lucia Patín Patín

C.c. 0250117561

Notaria Tercera del Cantón Guaranda

Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez

Notario



No. ESCRITURA 20230201003P00570



DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

ANA LUCIA PATIN PATIN

CUANTIA: INDETERMINADA

FACTURA: 001-002-000011342

DI: 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día dieciséis de marzo de dos mil veintitrés, **ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda**, comparece la señorita ANA LUCIA PATIN PATIN, de estado civil soltera, domiciliada en el sector Quinuacorral de la parroquia Guanujo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, con celular número 0989319983, correo electrónico patinanita@gmail.com. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, hábil e idónea para contratar y obligarse a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana, bien instruida por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertida de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presentan su declaración Bajo Juramento que dice: **Declaro que el proyecto de investigación titulado: "LIDERAZGO Y CAMBIO GENERACIONAL EN LA COMUNIDAD DE PALTA BAMBA PROVINCIA BOLÍVAR PARROQUIA VEINTIMILLA 2022"**, previa la obtención del título de Licenciada en Sociología, a través de la **Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar** es de mi autoría, este documento no ha sido previamente presentado por ningún grado de calificación profesional; y, que las referencias bibliográficas que se incluyen han sido consultadas por la autora. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. **HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA.** La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquella se ratifica y firma conmigo en unidad de acto de todo lo cual doy Fe.

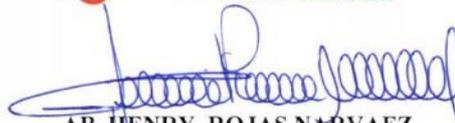


ANA LUCIA PATIN PATIN

C.C. 0250117561



MSC. AB. HENRY ROJAS NARVAEZ
Notario Tercero
del Cantón Guaranda



AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado la oportunidad de realizarme profesionalmente por su inmenso amor bondad que tiene hacia a mí y que me ha hecho sentir que no estoy sola.

A mis padres Antonio y María, que han sido el eje de mi vida la razón por la que me despierto cada mañana porque ellos me enseñaron que en esta vida todo lo podemos lograr. Ellos son mi inspiración mi fortaleza para continuar y mirar siempre adelante.

A mis hermanas Cecilia, Ángela, Lida, ellas han sido mi apoyo en este duro trayecto que es la etapa universitaria para realizarme profesionalmente.

Dedico este proyecto de titulación a mi amiga hermana Johana por su apoyo moral porque día a día se ocupó en presionarme para que este trabajo salga a flote, en fin, siempre estuvo conmigo gracias.

Ana Lucia

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi querido Dios por darme la oportunidad de estudiar y realizarme profesionalmente y por darme el valor suficiente para realizar el trabajo final de titulación.

A la universidad Estatal de Bolívar por darme la oportunidad de formarme y convertirme en una gran profesional. También agradecer a mis profesores porque todos ellos hicieron un aporte en mi formación académica.

Al sociólogo Fernando Rea mi tutor por compartir sus conocimientos, orientación apoyo y paciencia en la dirección de este proyecto de titulación a más de su amistad y don de gente. Que dios le bendiga.

Ana Lucia

TEMA:

“LIDERAZGO Y CAMBIO GENERACIONAL EN LA COMUNIDAD
DE PALTA BAMBA PROVINCIA BOLÍVAR PARROQUIA
VEINTIMILLA 2022”

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTORÍA	1
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TEMA:	5
ÍNDICE	6
RESUMEN	10
Palabras claves	10
Glosario de términos	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: PROBLEMA	13
1.1.- Planteamiento del problema	13
1.2.- Formulación del problema	16
1.3.- Objetivo: General y Específicos	17
1.3.1.- Objetivo General	17
1.3.2.- Objetivos específicos	17
1.4.- JUSTIFICACIÓN	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1.- Antecedentes	19
2.2.- Fundamentación Teórica	24
2.2.1.- Enfoque fundamental de liderazgo	24
2.2.2. Enfoque teórico de líder	26
2.2.3. Sociología del liderazgo	29
2.2.4. Factores que condicionan el liderazgo	31
2.2.5. Cambio organizacional	32
2.3 HIPÓTESIS	35
2.4 VARIABLES	35
2.4.1.- Variable independiente	35
2.4.2.- Variable dependiente	35
CAPÍTULO III: DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO	36
3.1. Ámbito de estudio	36
3.2. Tipos de Investigación	36
3.3.2. Investigación Documental	36

3.3.3. Investigación Aplicada	37
3.3. Nivel de Investigación.....	37
3.3.1. Nivel Descriptivo.....	37
3.3.2. Nivel Analítico.....	38
3.3.3. Nivel Deductivo.....	38
3.4. Método de Investigación.....	38
3.4.1. Método Cuantitativo	38
3.4.2. Método Cualitativo	39
3.5. Diseño de Investigación.....	39
3.5.1. Diseño Cuasi Experimental.....	39
3.6. Población y Muestra	40
3.6.1. Población	40
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.7.1. Encuestas.....	40
3.7.3 Instrumento	41
3.8. Procedimiento de recolección de datos.....	41
3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	42
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	43
4.1. Presentación de Resultados	43
4.2 Beneficiarios.....	64
4.2.1 Beneficiarios Directos.....	64
4.2.2 Beneficiarios Indirectos.....	64
4.3. Impacto de la investigación.....	64
4.4. Transferencia de resultados.....	64
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	73
Anexo 1.- Encuesta.....	73
Anexo 1.- Evidencias fotográficas.....	78

Índice de tablas

Tabla 1.- Edad.....	43
Tabla 2.- Sexo	45
Tabla 3.- Grado de instrucción	46
Tabla 4.- Que hace un líder	47
Tabla 5.- Elementos que influyen en la motivación.....	48
Tabla 6.- En algún período ha sido líder en la comunidad	49
Tabla 7.- Como enfoco su liderazgo en la comunidad	50
Tabla 8.- Función que ha desempeñado en la comunidad	51
Tabla 9.- Políticas, estatutos, o reglamentos que aplican la comunidad.....	52
Tabla 10.- Ha existido brechas de género.	53
Tabla 11.- Hay falta de claridad entre líderes y comuneros	54
Tabla 12.- Resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos	55
Tabla 13.- De qué forma aportaría conocer las potencialidades.....	56
Tabla 14.- Aspectos que mejoraría la correlación entre habitantes y directivos	57
Tabla 15.- Quién puede manejar un liderazgo.	58
Tabla 16.- Que eventos generan cambios generacionales.....	59
Tabla 17.- Importancia de ser líderes.....	60
Tabla 18.- Importancia de trabajar por la seguridad comunitaria.....	61
Tabla 19.- Causas generacional importantes.....	62
Tabla 20.- La mujer se incorpora en el mercado laboral.....	63

Índice de gráficos

Gráfico 1.- Edad.....	44
Gráfico 2.- Sexo.....	45
Gráfico 3.- Grado de instrucción.....	46
Gráfico 4.- Que hace un líder	47
Gráfico 5.- Elementos que influyen en la motivación	48
Gráfico 6.- En algún período ha sido líder en la comunidad	49
Gráfico 7.- Como enfoca su liderazgo en la comunidad	50
Gráfico 8.-Que función ha desempeñado en la comunidad	51
Gráfico 9.- Políticas, estatutos, o reglamentos que aplican la comunidad.....	52
Gráfico 10.- Ha existido brecha de género.	53
<i>Gráfico 11.- Hay falta de claridad entre líderes y comuneros</i>	<i>54</i>
Gráfico 12.- Les resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos.....	55
Gráfico 13.- De qué forma aportaría conocer las potencialidades	56
Gráfico 14.- Aspectos mejoraría la correlación entre habitantes y directivo.....	57
Gráfico 15.- Quien cree que pueda manejar el liderazgo.....	58
Gráfico 16.- Qué eventos generan cambios generacionales	59
Gráfico 17.- Importancia de ser líderes	60
Gráfico 18.- Importancia de trabajar por seguridad comunitaria.	61
Gráfico 19.- Causas generacionales importantes	62
Gráfico 20.- La mujer se incorpora en el mercado laboral.....	63

RESUMEN

El presente trabajo investigativo recoge las principales ideologías sobre el liderazgo y cambio generacional, donde su impacto tendrá en el comportamiento de los habitantes de la comunidad de Palta bamba. Además, tiene como finalidad evidenciar el impacto que tiene un estilo de liderazgo con enfoque en las nuevas generaciones, problemáticas y demandas, conforme a satisfacer las necesidades que muestra los habitantes de la comunidad. Por tal en la comunidad estudiada el impacto de las nuevas estrategias en el rol de líder organizacional y generacional deberá servir para minimizar, en conocer las principales motivaciones y valores personales en relación al contexto social.

Además, establecer nuevas competencias y habilidades directivas, con el objetivo de que los nuevos líderes pasen por un proceso de cambio y adopten un nuevo estilo de liderazgo que se alinean con los objetivos de gestionar estas nuevas generaciones en la organización. Además, se toma en cuenta temas que engloban las características y evolución de papel del líder en la actualidad, entre ellas liderazgo e influencia de personas, tipos de liderazgo y liderazgos en las organizaciones.

Palabras claves: Liderazgo, Cambio Generacional, Generación, Líder, Habilidades, Organización.

Glosario de términos

Autoridad: Es un tipo de poder, en que todos estarán de acuerdo en identificar como tal, el índice de reconocimiento que acompaña a la autoridad y que hace del suyo un poder legítimo. (Oyarzún, 2008, pp. 9-10)

Cambio: Es la modificación de un estado, condición o situación, es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos. (Labarca, Ferrer & Villegas, 2006)

Cambio generacional: El conjunto de transformaciones que se realizan en las distintas dimensiones de una organización, producido tanto por fuerzas naturales como impulsado por la voluntad de quienes las crean e impulsan. (Drobny, 2013, p. 9)

Estrategia: Se caracteriza por tener múltiples opciones, caminos y resultados, es más complejo su diseño y son más difíciles de implementar que otras soluciones lineales. (Contreras, 2013, p. 155)

Fortalezas: Son los aspectos psicológicos que definen las virtudes, aquellas formas distinguibles en las que se manifiesta una virtud. (Martínez, 2006)

Generación: “Entidad constituida por individuos que viven en el mismo momento una experiencia histórica determinante, obteniendo la propia orientación moral y el sentido de compartir un destino común”. (Donati, 1999)

Ideología: “Constituye un esquema que sirve a sus propios intereses para la representación de nosotros y ellos como grupos sociales”. (Moreno, 2015)

Liderazgo: “Es la capacidad de influir en un grupo para lograr las metas y es el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos”. (Aguirre, 2017, p. 188)

Líder: La persona que indica el camino, con cualidades inherentes o aprendidas: con sus conocimientos, su manera de relacionarse con los demás. (Serrano, 2017).

Vinculo: Forma en que una persona se relaciona con las demás, estableciendo una estructura relacional entre ambos comunicantes que va a ser única entre ellos dos. (Castillero, 2017)

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo se enfoca en liderazgo y cambio generacional en la comunidad de Palta bamba, donde liderazgo se define como las diferencias que existe en diversos grupos de edad y sus potenciales aportes, donde líderes de grupos etarios son identificados y respetados de forma mutua. Donde la perspectiva debe ser optimista de la vida, prefiere mantener una relación con la autoridad y los líderes que unen a las personas, creyendo en acción colectiva donde tienen vínculos fuertes de realizar cambios. Además, consideren identificar las diferencias y fortalezas que estén entre gestoras de diversas generaciones.

A continuación, expongo lo que se trata en cada capítulo del presente trabajo.

En el **Capítulo I** consta de temas relacionados con el planteamiento del problema y su formulación respectiva, para de esa forma, elaborar los objetivos que persigue la investigación y seguidamente la justificación, en la que se describe la necesidad e importancia de efectuar la investigación.

En el **Capítulo II** se indaga todo lo referente al marco teórico, empezando por los antecedentes, se hablará sobre el liderazgo y cambio generacional, luego se localiza la parte teórica científica, en la que se explica todo lo referente a liderazgo y se avanza a la hipótesis con sus respectivas variables, independiente y dependiente.

En el **Capítulo III** se enfoca en el desarrollo de la metodología seleccionada y utilizada para la realización de esta investigación, como el ámbito de estudio, el tipo nivel y diseño de la investigación, la población y muestra como objetivo para realizar la encuesta y las técnicas e instrumentos a utilizar para la recolección de datos.

En el **Capítulo IV** se presenta los resultados obtenidos, mediante las técnicas aplicadas, seguidamente los beneficiarios directos e indirectos, además del impacto de la investigación y se termina con la transferencia de los resultados obtenidos. Teniendo en cuenta, que cualquier ámbito, es parte fundamental en las organizaciones, donde el ser humano posee y adquiere habilidades según sus capacidades.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1.- Planteamiento del problema

En primer lugar, para definir el problema se determina el liderazgo y el cambio organizacional, siendo de gran importancia responder y aportar la información tanto en ámbito social y comunitario, la relación del tipo de liderazgo que desarrolla la comunidad. Además, analizar el impacto en el comportamiento en los habitantes del sector de acuerdo a las diversas opiniones de personas según sus distintas generaciones.

Actualmente, se genera cambios de forma continua, donde las empresas y organizaciones que logran una capacidad y flexibilidad de adaptación al entorno, son las que logran sobrevivir y permanecer a largo plazo en el mercado para competir y buscar éxitos para sus organizaciones. Siendo importante que un líder debe formarse adecuadamente y tener los conocimientos necesarios para asumir el tema de liderazgo para su comunidad, organización o empresas a cuál están dispuestas a trabajar, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas propuestas.

En este sentido, “un factor muy importante para que las empresas logren ser efectivas y eficaces es que los administradores aprovechen sus recursos tecnológicos, financieros y humanos para crear su ventaja competitiva”. (Mellon, 2006, pág. 12). Es decir, que todos los factores o variables deben manipular en conjunto con el fin de lograr los objetivos organizacionales, de no ser así las empresas pueden verse en serios problemas, en lo cual deben recurrir a la planeación estratégica.

Además, las decisiones estratégicas de las empresas deben estar orientadas hacia el futuro de las generaciones, por ello desde el pensamiento sociológico sobre generación, se revisa el rol que le atribuyen a un debate social e intelectual de generaciones desde el punto académico y político. Por esta razón, el vínculo entre progreso y sucesión de generaciones sostiene que el ritmo se calcula con medir el tiempo de la sustitución de generaciones donde se visibilice las estrategias implementadas para generar un buen liderazgo. Cabe mencionar, que el progreso de un buen liderazgo se identifica con las nuevas generaciones no significa devaluación del pasado, más bien coincide con las generaciones anteriores.

En este contexto para profundizar el tema de generacional, Feixa, y Leccardi (2011) mencionan que:

La sucesión de las generaciones no tiene importancia. Mas bien sostenía que las generaciones eran definibles en términos de relaciones de contemporaneidad y consistían en grupos de gente sujetos en sus años de mayor maleabilidad a influencias históricas (intelectuales, sociales, políticas) comunes. En otras palabras, la generación consistía en personas que compartían el mismo conjunto de experiencias, la misma 'calidad de tiempo. (p. 16)

Por esta razón la formación de generaciones se basa en temporalidades concretas que se constituyen por experiencias y acontecimientos compartidos. Por ende, as experiencias situadas de forma histórica se determinan por la pertenencia de una generación dentro de la que se constituyen la existencia humana. Asimismo, el resultado que tiene el líder con su equipo de trabajo, será el alcance del éxito de las metas, donde los integrantes del equipo, en este caso los miembros de la comunidad actúan como individuos van a fracasar, pero ya sea éxito o fracaso dependerá del líder quien dirige a un equipo y el tipo o estilo de liderazgo que maneje, y sea de la experiencia que ha obtenido durante el tiempo de las generaciones antiguas.

Cabe indagar, que la conciencia generacional asume una gran importancia, pues permite interrelacionar en tiempo social, histórico y bibliográfico. Así como introducir la dimensión reflexiva de un análisis de dinámica generacional y procesos de cambio social. También, la conciencia generacional es una herramienta potente para convertir las diferencias entre generaciones en la base del propio reconocimiento

Es decir, deben tener un perfil nuevo, donde se visibilicen las emociones y valores de nuevos factores, que ocupan gran porcentaje de una población laboral y a largo plazo tengan presencia en sus comunidades o empresas. En este sentido, los líderes organizacionales deben poner en ejecución estrategias con fin de conseguir y gestionar las diversas administraciones a las cuales están sujetas.

Sin embargo, se debe entender lo que significa liderazgo y cómo ha evolucionado hasta la actualidad y en ello el fenómeno de las distintas generaciones que existen en las comunidades, conociendo las demandas, expresiones, valores, creencias y motivaciones, lo que en conjunto impulsan a estas personas a actuar de una forma u otra. Considerando que el líder que tenga a cargo estos equipos multidisciplinarios podrá gestionar esta diversidad de manera exitosa.

Pues sin duda, estos nuevos líderes deben poseer rasgos particulares de personalidad, características personales y desarrollen competencias de liderazgo, donde el nuevo perfil donde vean los valores y emociones de nuevo elementos que ocupen gran porcentaje de la población comunitaria y que en los próximos años tengan una presencia larga en la comunidad. Donde es necesario conocer, los elementos organizacionales, motivaciones y actores que aportaron en lograr la creación y consolidación de la comunidad Palta bamba y conocer el proceso que la comunidad vive en el momento actual, y conocer si existen diferencias generacionales.

Es importante indagar, que un líder debe lograr un funcionamiento efectivo y eficaz de su equipo de trabajo; considerando que varias organizaciones fundamentan su éxito en el esfuerzo que sus líderes realizan para comunicar sus propósitos y planes a todos los miembros del equipo de trabajo. por lo cual, la comunicación interpersonal es un proceso básico, donde los líderes y miembros de trabajo en equipo deben transmitir informaciones esenciales para el funcionamiento general de una organización. Considerando, que en ciertas empresas, organizaciones o instituciones aun surge serios problemas de comunicación, por diversos factores que impiden una comunicación efectiva.

Considerando, que analizar los cambios generacionales ya sean radicales o incrementales, son originados por la acción del sujeto, generando cambios en organizaciones y en la cultura organizacional, formada por sistemas de valores, creencias, costumbres, actitudes y conductas de sujetos modelados por la organización. Para demostrar a flote los cambios generacionales que han sucedido y la influencia en la modelación y transformación de organizaciones, sea el surgimiento de una nueva organización, por ello, el autor López, (2013) tomando ideas de Weber, Marx y Foucault, considera que:

Donde los modelos organizacionales, jerárquico piramidal descrito por Max Weber, desde su análisis de la burocratización de las formas sociales, quien la definió como sociedades burocráticas (Weber, 1.974), por K. Marx quien, desde una perspectiva económica, la llamó sociedad capitalista (Marx, 1976), en tanto que Michel Foucault la denominó sociedad disciplinaria o panóptica (Foucault 1.976), otros la denominaron simplemente sociedad industrial, moderna o modernidad. (p. 2)

Seguidamente, analizar que cada generación imprime su propia orientación a una organización, transformando a una generación precedente, donde se ve la necesidad de

mantenerse en grupo para procurarse los medios de existencia. Además, la construcción y uso de primeros instrumentos para protegerse de las condiciones del medio, están expuestos a desastres naturales, lazos familiares y procesos interactivos socializantes, donde la interacción social garantiza que los conocimientos que son básicos para la supervivencia del individuo y la sociedad se transmitan de generación en generación.

A través de la problemática mencionada, actualmente distintas instituciones o empresas educativas, sociales o culturales han desarrollado simuladores de liderar una organización, como herramientas que ayuden a un acercamiento con la realidad de variados y distintos escenarios que se producen en el mundo laboral. Donde la principal finalidad es recrear situaciones que enfrenten las personas en el ámbito empresarial, y organizacional, donde planteen nuevas estrategias y busque soluciones particulares, observando los resultados de la toma de decisiones que experimenten un trabajo en equipo.

1.2.- Formulación del problema

¿Cuál es el impacto del liderazgo durante el cambio generacional en la comunidad de Palta bamba, Provincia Bolívar, Parroquia Veintimilla 2022?

1.3.- Objetivo: General y Específicos

1.3.1.- Objetivo General

“Determinar el liderazgo y cambio generacional en la Comunidad de Palta bamba Provincia Bolívar Parroquia Veintimilla 2022” Mediante una encuesta a los habitantes de la comunidad.

1.3.2.- Objetivos específicos

- ✦ Establecer los principales postulados teóricos y conceptuales sobre el liderazgo y cambio generacional desde la sociología de las juventudes.
- ✦ Desarrollar la respectiva metodología para el abordaje del liderazgo y el cambio generacional en la comunidad del Palta bamba.
- ✦ Analizar los respectivos datos recolectados tanto en el ámbito teórico como metodológico del liderazgo y el cambio generacional en la comunidad de Palta bamba.
- ✦ Sintetizar las principales causas del cambio generacional y el liderazgo en los jóvenes de la comunidad de Palta bamba.

1.4.- JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como beneficio el determinar liderazgo, cambio organizacional y los factores que afectan el desempeño de los equipos en un ambiente de trabajo dinámico y competitivo, donde se busca mejorar el rendimiento de cada equipo en la comunidad Palta bamba. Donde se analice el concepto de líder, conociendo que es un desafío atrayente, a medida que se envuelve prácticas que instauran marcas de oposiciones en la gestión de una generación y otra en lo interno de las comunidades u organizaciones. De tal manera, analizar el impacto que ocasiona en los diversos niveles de jerarquía, en relación a la toma de decisiones y dirección estratégico de la comunidad u organización.

En este sentido, se pretende identificar factores influyentes en las diversas generacionales existentes en un equipo de trabajo, así entender que estilos de liderazgo afecta al proceso de ejecución de actividades y proyectos, en relación al cumplimiento de metas y mejoramiento del desempeño laboral. También, busca generar conciencia sobre la sociedad en que las personas se desarrollan, y estas crean valores e influencia de relaciones y comportamientos de un grupo de personas con respecto a una generación.

Seguidamente, se oriente en indagar cuales con las experiencias a través de fuentes que permita conocer con fundamentos, el identificar situaciones en relación a aceptación y adaptación de la realidad. En este punto, se involucre diversas generaciones que aporten en conocimientos, ideas y aptitudes desde su experiencia que son válidas para orientarlas a un mismo objetivo organizacional. Donde, analice de forma específica los estilos de liderazgo que debe tener un equipo de trabajo y se identifique fortalezas y debilidades que lleven al fracaso o éxito del desempeño laboral de la comunidad.

Con la finalidad, de que las decisiones tomadas en lo interno de una organización involucren la participación de líderes, quienes tiene la función de apoyar, orientar y motivar la consecución de acciones que den cumplimiento a las metas, desde modelos de gestión a la diversidad de lograr un trabajo en equipo, donde se identifique habilidades y competencias del personal o miembros de una organización. Tiene la importancia de innovar, participar y crear diversos procesos de organizaciones y de igual forma lleve a generar estrategias que se orienten a identificar los diversos tipos de liderazgo, donde permitan avanzar en función de generaciones de una comunidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

El tema de liderazgo en empresas y organizaciones ha sido de gran interés en investigadores de ciencias sociales, pues varios trabajos realizados, perspectivas, niveles de análisis, enfoque, líneas de orientación teórica y metodológica, son definiciones de estudio, que conozca su cambio y estructura. Por lo cual, en la investigación se ofrece indagar un extenso panorama obre liderazgo exponiendo teorías, enfoques y fuentes de información que se refieran a líder, liderazgo y cambio generacional.

El liderazgo ha existido desde mucho tiempo atrás, por ende, hasta el día de hoy no contamos con un solo concepto con la que podemos estar de acuerdo sobre esta temática. Esto se debe a que liderazgo se encuentra en constante evolución y depende de la percepción de cada persona que tiene sobre esta palabra. Seguidamente, las investigaciones que se generaron en la década de los 30 por White, Lippit y Lewin (1939) bajo la idea que la función importante de un líder era crear un clima social en el grupo, donde influye el rendimiento y la satisfacción de los miembros, en ese sentido se enfoca en distintas formas de liderazgo:

- ✦ Autocrático: El líder organiza toda actividad de grupo e indica a las personas lo que deben hacer e impiden su participación.
- ✦ Democrático: el líder fomenta la participación de las personas a la hora de tomar decisiones.
- ✦ Laissez Faire: El líder adopta un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzga ni evalúa.

Por un lado, la mayor parte de enfoques se acumulado con suficiente evidencia teórica y empírica, donde demuestra la eficacia del liderazgo, así es mayor cuando los lideres adoptan a la vez estilos de liderazgo. Por otro lado, demuestra que un mismo grupo puede comportarse de manera distinta en función al tipo de liderazgo que se ejerciera sobre él, apoyando la idea de estilo democrático, por razones de satisfacción, eficacia grupal y autonomía.

Por consiguiente, se centra en aspectos motivadores en relación líder y seguidor, el cual se alienta a seguidores a trabajar sobrepasando metas y activando necesidades de un orden más alto. Desde la misma forma, la persona puede tomar decisiones sobre el tipo de empleo que pueden tener en un futuro, donde tengan la vicio de desarrollar nuevas estrategias que deben implementar con la finalidad de ser una persona de éxito en el campo laboral. Por ende, en cualquier empresa el liderazgo es un pilar fundamental para el éxito o fracaso, influye para poder establecer una cultura y clima organizacional.

Consecutivamente, el liderazgo, así como distintos líderes han forjado los destinos de diferentes comunidades y civilizaciones, cambia con el tiempo como las necesidades de etas comunidades para su propia evolución, donde Peña, (2018) afirma que:

Desde sacerdotes o reyes que reciben títulos de líderes o se les otorgan poderes por investidura y tradición, hasta personas que encontraban en la base de la pirámide social y económica que, sintiendo la necesidad de generar un cambio en su realidad, motivando a su comunidad en cambiar ordenes preestablecidos y de paso va cambiando el transcurso de la historia. Además, su desempeño es muy importante en la actuación de individuos, así como los resultados que debe lograr para el crecimiento y sustento de las organizaciones y de imagen ante la sociedad, donde el liderazgo influye mucho en los resultados organizacionales. (p. 4).

De la misma forma, el liderazgo como motor ha logrado una transformación en la cultura organizacional, donde los modelos de cambio organizacional, perspectiva tradicional a las teorías de sistemas, llego a una relación entre generador como líder y gestor del cambio que destacan las características de líder transformacional y transnacional, con la cual emergen una identificación con la visión de la organización y líder. Así como mantener un nivel alto de equilibrio emocional, que genere una percepción de autoridad en sí mismos para ser autosuficientes en la toma de decisiones de crear la necesidad de elevar la visión y logra la gestión de cambio.

El enfoque de este trabajo investigativo tiene el propósito de indagar la situación actual que vive la comunidad al contar con distintos tipos de liderazgo que influyen en una diversidad generacional. En la que requiere estrategias con fin que el líder logre resultados planteados en el proceso de logro de objetivos que se plantea una comunidad a través del equipo de trabajo. En este sentido, Naranjo, & Giraldo, (2014), menciona que

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc., los cuales, gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo. (p. 11)

Es decir, esta temática se ha presentado desde la evolución del ser humano, donde se establecieron como organizaciones, desarrollando una distribución jerárquica con el fin de gobernarse a sí mismo y su comunidad o pueblo. Sin embargo, a medida que se fortalecían, el liderazgo también continúa fortaleciendo con el fin de administrar una sociedad.

Considerando, que líderes no están preparados adecuadamente para gestionar equipos que van marcadas y con necesidades ajenas unas de otras. Por tal razón, se busca crear un documento teórico que permita a organizaciones, líderes y profesionales identificar como las brechas generacionales impactan las dinámicas laborales, toma de decisiones y función estratégica, encaminadas en el logro de los objetivos y alcance de sus metas.

Es importante, recalcar que en la teoría de rasgos establece que “el liderazgo es innato, se nace líder, sin embargo, la preocupación es identificar rasgos entendidos como aspectos de personalidad y características físicas e intelectuales que distingan a líderes de los que no son”. Por ende, Confucio (722-479 a.m.), trato de persuadir a varios feudales de como liderar sus reinos de forma eficaz, de ahí la importancia de esta temática, dando a conocer que:

Dicho pensamiento puede interpretarse como una respuesta al clima de desorden y de continuas luchas entre señores feudales que imperaba en la época histórica que le tocó vivir. Dicha moral, basada en el altruismo, la tolerancia, el respeto mutuo, la armonía social y el cumplimiento del deber, constituía en realidad una sistematización de ideas presentes en la cultura china, razón por la que se difundió con facilidad y contribuyó a modelar la sociedad y la política chinas sobre una base común. (p. 24)

Por lo cual, a raíz de la evolución de los distintos conceptos sobre Liderazgo a lo largo de la Historia, hay que tener en cuenta todos los factores emocionales del líder a la hora de valorarlo y dirigirlo, así como los cambios del entorno, que hacen que se produzcan cambios en el comportamiento de las personas y, por tanto, cambios en las Organizaciones, que pasarán de los sistemas tradicionales de gestión a otros nuevos desarrollados a partir de la inteligencia emocional.

A través de tiempo, “la propia historia y evolución del hombre dan a conocer los principios teóricos que fueron líderes, y está en la capacidad de relacionar la importancia de características, comportamientos y maneras de ser líderes, por ende, el liderazgo con su mundo actual y venidero”. (Acosta, 2018, pág. 2). Es decir, hablar de líderes es

referirse a personas que son la base de una organización, con fin de alcanzar los objetivos planteados.

En este sentido, la organización debe manejar de forma eficiente los recursos, además, deben desempeñar creatividad en la realización de las tareas encomendadas que permita generar una administración eficiente, con visión de futuro para las generaciones venideras de la comunidad. Cabe mencionar, que “el estilo de liderazgo en mujeres se caracteriza por cualidades de liderazgo transformacional, tener conductas sociales y emocionales que permiten relacionarse de forma cercana con sus colaboradores”. (Guerrero, 2017, p. 132). Se realiza una similitud con el liderazgo masculino siendo inspiracional, donde genera carisma en actitudes y rendimiento del grupo de trabajo.

Por otro lado, Prentice (1961) afirma que “el desarrollo de sus empleados para líderes efectivos en largo plazo, es un tema de interés personal que usan tacto y otras habilidades sociales para estimular a lograr lo mejor”. De esta manera, surgen las motivaciones en beneficio de suscitar un objetivo para toda una organización.

En este punto se desarrolla el proceso de liderazgo e intercambio entre líder y colaboradores, dentro de la cultura organizacional, que condiciona la actuación de liderazgo, pues son capaces de lograr una transformación de dicha cultura. Donde los elementos de cultura no pueden ser aislados de un fenómeno cultural y un todo de fenómeno sociales. En este sentido, Ramírez, Martínez, y Arroyo, (2019) en su artículo titulado *El líder como promotor de la gestión del cambio* menciona los siguientes elementos:

Elementos visibles, expresan las creencias, valores, ceremonias, normas, ritos, slogans, conductas, símbolos, etc., la mayor parte de las veces son observables, pero en realidad son la representación de valores, creencias, suposiciones, etc., localizadas a nivel más profundo. Estos elementos visibles explican cómo y por qué se hacen las cosas. Elementos invisibles y desarticulados, localizados a nivel más profundo en la mente de miembros que forman la organización, en donde residen los sentimientos, temores, valores, creencias, actitudes, suposiciones, etc., que son difíciles de explicar pero que influyen en el comportamiento de los individuos en las organizaciones, que constituyen el inconsciente organizacional. (p. 40)

Además, al indagar los elementos visibles direccionadas a creencias, valores y norma, así como lo invisible basada en los miembros que forman una organización, se fomenta establecer una cultura organizacional donde no es tarea fácil, pero logra hacerla ideal y colaborativa entre todos los miembros de una organización o empresa. Así se dé la

oportunidad de vislumbrar de manera segura y clara rumbo a seguir en corto, mediano y largo plazo, creando consigo una ventaja competitiva enmarcada por la identidad.

Cabe recalcar, que el liderazgo es el logro de un meta, que va direccionada a la colaboración donde el líder debe organizar de forma exitosa en fomento de conseguir las metas específicas que se plantean en una institución. Donde se hace énfasis en liderazgo y cambio organizacional, considerando que actualmente su progreso en trabajo inclusivos que sean favorables para los miembros de la comunidad y sean de alcance de los propósitos y objetivos planteados.

Por consiguiente, analizar el clima generacional, sus factores y dimensiones se determinan por la influencia que tiene el liderazgo y como conlleva el desempeño de trabajadores en la organización. donde se visibilicen estudios empíricos que confirmen la relación entre variables y por tanto se indaga que el liderazgo es descendente para un gran desempeño laboral a través de la construcción de un buen y adecuado clima organizacional en base a percepciones provocadas por el líder.

Es importante señalar que el cambio organización influye de forma directa en el desarrollo y proceso de funciones de una organización, sin duda es la percepción que tiene el talento humano del lugar que se va a influir o desempeñar en su manera o forma de actuar. Así mismo las percepciones dan vida al cambio organizacional y la gestión de dirección, para la generación de un clima favorable o desfavorable. En tal sentido la existencia de un clima está dada por subjetividad de personas que trabajan o laboran en una organización o empresa.

El cambio organizacional ha ido evolucionando en su largo lapso de tiempo, pues tiene una larga historia en el comportamiento organizacional, donde se indaga que es medible estudiando como función de comportamiento que trabajadores tienen según sus valores para sí mismos y sus necesidades. Donde, Portalanza, & Serrano, (2014,) menciona que “el cambio organizacional hace referencia a las percepciones de trabajadores de una organización con relación al ambiente general en que se desempeñan, así como la calidad del ambiente psicológico de una organización”. (p, 20). Es decir, todo dependen del nivel motivacional que mantienen las persona, e integra el clima organización con la percepción.

Cabe recalcar, que para una buena administración al igual que un buen liderazgo, propicia el orden y la consistencia a partir de planes formales, diseños rígidos de

estructura organizacional y control de resultados deben compartir un análisis comparativo de planes. En este sentido, la tarea de líder establece el curso de acciones a partir de una visión prospectiva de futuro que atrae a miembros de un grupo, con la motivación de alcanzar metas y el cumplimiento de los objetivos deseados.

Por último, con respecto a toda una organización que desee optimizar su eficacia requiere de una buena administración como liderazgo fuerte, donde las numerosas organizaciones carece de un elemento debido a que sus administradores se centran en factores como el cumplimiento de los tiempos, el control y manejo presupuestal o en incrementos mínimos de mejora

2.2.- Fundamentación Teórica

2.2.1.- Enfoque fundamental de liderazgo

En primera instancia, “el liderazgo eficaz se caracteriza porque el líder muestra cada día su capacidad para canalizar los esfuerzos de las personas hacia el logro de metas específicas, incentivándolos a trabajar con buena disposición y entusiasmo”. (Aguirre, *Et.al*, 2017. p.189). En este sentido, para que liderazgo sea eficiente y eficaz debe ser innovador y honesto, que soporte valores orientados al bien común, donde la transformación personal lleve al debido florecimiento de relación personal y sea un aporte en la innovación de una sociedad.

Desde este enfoque, el liderazgo implica el fomento debido en la participación y crecimiento personal, con fin de impulsar su creatividad y desarrollar habilidades en todos los miembros o habitantes de una organización o comunidad. Así mismo, este tema no es descrito de forma individual, si no considerado como una dinámica compleja, global y social de forma estratégica. Donde tengan la capacidad de influir en un grupo social o comunitario con fin de lograr sus objetivos y metas propuestas. Previamente, se toma en cuenta el concepto de liderazgo de la autora, Herrera (2005) se fundamenta como:

La capacidad para marcar un rumbo, cualidades de visión, formación de equipos y desarrollo de la creatividad; términos que son muy raros tanto en los negocios privados, en la administración pública, como en cualquier parte. Siendo claro, pero bastante ignorado, el hecho que toda transformación es una organización donde la empresa ha crecido a un nivel superior del mercado y de éxito financiero, que ha tenido un inspirador líder que fue crucial en el proceso de desarrollo. (p. 7)

De esta manera, en la actualidad las organizaciones están en constante movimiento, con cambios importantes, ya sea conductuales, tecnológicos o estructurales, donde se requiere

una ventaja competitiva líderes flexibles e innovadores que se adaptan y se aceptan al cambio para responder al mundo globalizado. Sin embargo, existen organizaciones que no responden a esta nueva visión porque tiene demasiados administradores y pocos líderes

Seguidamente, liderazgo es una visión de realidad, que “influye en los seguidores de modo que muestre disposición de cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones, teniendo en cuenta las aptitudes, como personalidad, análisis, logro e interacción”. (Kawata, 1987, pág. 11). Es decir, las aptitudes que tiene cada líder deben concebir como herramientas interiores con fin de motivar a los empleados, dirigiendo procesos y sistemas, además guiando la organización hacia metas u objetivos a fines del alcance de la misión.

Por otro lado, Gómez, (2016) menciona las cinco edades de liderazgo, con fin de entender la dinámica del enfoque de líder, para que guíe y sea la fuente de un grupo, con fin de alcanzar los objetivos. Entre ellas, están la:

Edad del liderazgo de conquista: durante este periodo, la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba al jefe omnipotente, el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

Edad de liderazgo comercial: a comienzos de la edad industrial, la seguridad ya no era función principal del liderazgo. La gente comenzaba a buscar a aquellos que pudieran indicarles cómo levantar su nivel de vida.

Edad de liderazgo de organización: durante este periodo se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar; la gente empezó a buscar un sitio donde pertenecer. El significado del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

Edad del liderazgo de innovación: a medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación.

Edad del liderazgo de la información: a medida que la tecnología avanzaba cada vez más rápido, habla una angustia más acentuada a quedarse a la zaga del amanecer electrónico. Por lo tanto, es evidente que ninguna compañía podría sobrevivir sin líderes que entiendan como manejar la información. (pp. 63-64)

El liderazgo “es un proceso de influencia cuyos mecanismos son quien la ejerce y quienes son sujetos a ella, la influencia ejercida implica que debe producir algún cambio en los seguidores, en su motivación, competencias, carácter, provocado como consecuencia de algún acto realizado por el líder”. (Vásquez, Bernal & Liesa 2014, p. 81). Para entender de mejor manera el liderazgo, se debe analizar más como comunidad y unión mas no como individuo, donde este asumido por varias personas, dependiendo de sus momentos

y competencias, donde un grupo colectivo busque sus propósitos conjuntamente por el bienestar de la comunidad.

2.2.2. Enfoque teórico de líder

El mundo ha estado en constante cambio y requiere personas en posiciones de líderes, donde personas consideren que su papel se orienta en los resultados, por ello un líder, empieza “en el encuentro de su propio equilibrio dentro de las empresas, donde los resultados enfoquen a personas administrarse mejor y manejen los recursos sin necesidad de sus superiores, pues el verdadero líder sirve a sus trabajadores no al revés”. (Carnegie, s/f, p. 11)

En tal sentido, un verdadero líder debe ser el guía de los practicantes de una empresa, donde el termino de liderar es dar instrucciones e instrumentos a sus empleados para tomar sus decisiones dentro de las directrices aceptables por todas las partes implicadas. El liderar motiva a personas y realizar la debida enseñanza de sus tareas encomendadas.

En este sentido los aportes de, Achua, & Lussier (2011), para ser un buen actor, se debe tomar en cuenta los roles interpersonales, informativos, de decisión que incluye al líder, representante y su enlace:

- ✦ **Rol de representante:** actúan en nombre de la organización o departamento en actividades legales, sociales, ceremoniales o simbólicas. Los gerentes de alto nivel son considerados representantes de su organización. 10
- ✦ **Rol de líder:** abarca el desempeño de las funciones administrativas para operar en forma eficaz la unidad organizacional de los gerentes, por tanto, el rol de líder domina todo comportamiento gerencial.
- ✦ **Rol de enlace:** cuando interactúan con personas externas a su unidad organizacional, el comportamiento del enlace incluye la creación de redes para desarrollar relaciones y obtener información y favores.
- ✦ **Rol de monitor:** recaban información, se analiza para descubrir problemas y oportunidades, para entender sucesos externos a la unidad organizacional.
- ✦ **Rol de difusor:** cuando envían investigación a los demás dentro de la unidad organizacional, gerentes tienen acceso a la información que no está disponible para los empleados.
- ✦ **Rol de portavoz:** cuando proporcionan información a personas ajenas a la unidad organizacional, portavoces deben informar a su jefe y personas externas u otros departamentos, clientes y proveedores.
- ✦ **Rol de emprendedor:** cuando innovan y ponen en marcha las mejoras. Los líderes son frecuencia conciben ideas para mejorar por medio del rol de monitor.
- ✦ **Rol de gestor de problemas:** cuando emprenden acciones correctivas durante situaciones de crisis o conflicto.

- × **Rol de quien asigna recurso:** cuando programan, solicitan, autorizan y realizan actividades de elaboración de presupuestos.
- × **Rol del negociador:** cuando representa a su unidad organizacional durante sus transacciones cotidianas y no rutinarias que no incluyan establecer límites. (Achua, & Lussier, 2011, págs. 10-12)

Al conocer los roles de líderes, es preciso que conozcan ellos mismo, tanto sus fortalezas y debilidades, además, compartan los objetivos, misiones, resultados y recompensas, con el fin de percibir lo que es bien o mal, así pasar en incorporar nuevas técnicas, quienes a su vez piensen que las instituciones estén invirtiendo más en el entrenamiento para líderes, así su equipo de trabajo se fundamente con excelentes capacidades.

Consecutivamente, “el líder hace una buena gestión, además muestra direcciones, metas y objetivos de forma clara, siendo capaz de dar orientación y participar en la transformación del potencial en desempeño efectivo, que son resultados concretos de la acción humana”. (Delgado, 2003, p. 83). Es decir, que las personas son quienes pueden transformar procesos en resultados eficientes, así el líder tiene la ideología de alcanzar resultados con eficiencia y eficacia.

Para comprender los aspectos que permitan identificar el estilo de un líder, (Monsalve, & Preciado, 2008), consideran las siguientes dimensiones:

- a. **Características personales del directivo:** en ciertos estudios sobre liderazgo se afirma que líderes poseen cualidades o rasgos de personalidad intrínsecos, que determinan dentro de un rol específico en sus organizaciones de acuerdo con sus capacidades para influir en el cambio o adaptarse a situaciones complejas.
- b. **Valores del líder:** se constituyen en segunda condición para que el liderazgo emerja, es un hecho que organizaciones requieran que sus líderes generen cambios positivos, a partir de la promoción de retos que sus subordinados deben superarse, para convertirse en líderes, con valores de integridad y justicia.
- c. **Capacidad del líder para crear una visión de futuro:** permite mantener la institución a largo plazo, genera cambios. Para formar innovaciones en empresas y cambia la situación actual, líderes realizan un análisis del entorno económico, humano y empresarial en entornos externos e internos, e identifican deficiencias y oportunidades mal explotadas en el mercado para construir metas.
- d. **Liderazgo:** es el tipo de motivación en que se apoya el directivo, para guiar al personal e incentivar a trabajar. Donde la motivación se define como el impulso que lleva la persona en actuar de determinada forma, es decir, da origen a un

comportamiento específico, donde este impulso a la acción puede ser provocado por un estímulo externo.

- e. **Líderes motivan al personal:** facilita la participación en toma de decisiones, dimensión que constituye un elemento en estilo de dirección. Empleados asumen responsabilidad gracias a la confianza que líderes depositan en ello, cuando les considera capaces y digno de ejecutar proyectos importantes, genera resultados beneficios para todos los miembros del equipo de trabajo. (pp. 82-85)

A partir de estas dimensiones, un líder en los diversos sectores debe tener cualidades que permita establecer relaciones personales con el debido respeto y cordialidad. Donde, facilite un adecuado apoyo, trabajo y participación, para el cumplimiento de cada etapa en la elaboración de proyectos. Definiendo sus valores y principios con fin de gestionar y los líderes sean la motivación del personal de la empresa o institución, encaminadas a un bien común, en el alcance de sus objetivos.

Se hace hincapié a las habilidades de líder pues la existencia comparte de un número de habilidades que les permita destacar en el desempeño de sus labores estableciendo una comunicación amena con su equipo de trabajo. En este sentido, (Arciniega, 2013) da a conocer las siguientes habilidades que debe obtener un líder:

Físicas: Actividades en las que el individuo utiliza la fuerza física para las tareas que exigen agilidad, fuerza, resistencia y otras características similares.

Intelectuales: Actividades intelectuales del sujeto: comprensión verbal, comprensión matemática, razonamiento o memoria.

Conceptuales: Habilidad para entender la complejidad organizacional en su conjunto, y el papel de la influencia personal dentro de la misma. Incluyen: Organizaciones, administración; planeación estratégica; globalización y ambiente; aspectos culturales y regionales del medio; antropología y ciencias del comportamiento, así como el impacto en las organizaciones.

Técnicas: Capacidad de utilizar en su favor, o en el grupo, los recursos y relaciones necesarios para llevar a cabo tareas y afrontar problemas. Incluyen: Habilidades; liderazgo; comunicación; asertividad; creatividad; toma de decisiones; trabajo en equipo; manejo de conflictos; administración del tiempo.

Interpersonales: Habilidad para influir en los demás a través de la motivación y la conducción efectiva del grupo. Incluyen: Motivación; inteligencia emocional; dirección y supervisión; delegación y facultamiento; manejo de estrés y calidad de vida; actitud ante el cambio; presentación del directivo; administración estratégica.

Sociales: Conjunto de comportamientos interpersonales complejos. Se trata, más que de rasgos de personalidad, de un conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos. (p. 19)

En este sentido, las habilidades de un líder ya mencionados la que tenga mayor importancia es por su capacidad en ejercer el análisis autocrítico en ubicar sus habilidades, asumirlas y trabajar sobre ellas para minimizar sin perder la capacidad de liderazgo. Ya que son importantes practicar y tener estas habilidades, pues ello les ayudara a ser un buen líder y llevar a cabo todos sus objetivos planteado y ayudar a la empresa u organización a crecer y cumplir sus metas.

2.2.3. Sociología del liderazgo

En el aspecto sociológico, liderazgo es un proceso social que implica a la comunidad promover una debida conceptualización, siendo clave fundamental el papel de los habitantes de una comunidad. También, “el vínculo entre desarrollo de líder y liderazgo, es esencial en incorporar la necesidad de construir compromisos entre miembros de una comunidad para que los liderazgos se consoliden y desarrollen”. (Elboj, & Redondo, 2018, p. 112). Es decir, la comunidad debe promover el liderazgo de diversos agentes en línea de desarrollo en la sociología, por medio de la gestión de las organizaciones.

Desde la perspectiva de liderazgo político, como construcción social se desarrolla la contribución en elaborar un enfoque integrador de liderazgo. Por ello, es importante que se integre con las dimensiones objetivas y subjetivas, es decir en la comprensión de la historia, biografía y aspecto de relación que implica análisis de líder como enfoque social.

Por otra forma, para Chiavenato, (1993) “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos” (p. 1). Mencionando, que los líderes deben preocuparse por conocer las bases del comportamiento organizacional, como medio de

mejorar las relaciones entre las personas y organizaciones, que deben tratar de crear un ambiente donde las personas se sientan motivadas, trabajen de manera productiva, desde el ámbito político, (Jiménez, 2008) menciona que:

El liderazgo es el ejercicio de poder e influencia en colectividades sociales tales como comunidades, grupos, naciones y organizaciones, ese ejercicio de poder esta mediatizado por el carisma personal de líder y de difícil delimitación. De la misma forma, el poder del líder se encamina en tres funciones, relacionadas entre sí, entre ellas fijar metas, objetivos y fines de la colectividad, crear las estructuras necesarias para alcanzar fines, mantener o reforzar las estructuras. (p. 190)

Desde esta perspectiva el liderazgo es diferencia, basada en conflicto y poder, sobre la asignación de valores en una sociedad, asimismo debe ser colectivo envuelto en la interacción entre seguidores y líderes. Así también debe ser determinado y resuelto en la creación de instituciones movimientos, e ideas, donde adquiere dos formas diferentes dependiendo de los objetivos requeridos. Por ello, un líder debe ser responsable, sincero y honesto, así intercambiar necesidad mutua, donde persigan valores como justicia, libertad e igualdad.

Con respecto, al enfoque social, los líderes sociales eficaces y eficientes deben “se centra en las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados, y defiende la apertura, la reciprocidad, el escuchar y atender, la instrucción, la participación y el facultar y otorgar más responsabilidades y poder a los trabajadores”. (Prado, 1998, p. 127). Es decir, que deben creer en las personas, siendo accesibles y visibles, en aumentar la participación y brindar apoyo, así compartir e incorporar información a los niveles bajos en el proceso de tomar decisiones.

En este sentido, el enfoque sociológico del liderazgo está relacionado con el proceso de construcción social, donde es analizado mediante dos conceptos principales y de gran importancia como “el constructivismo estructuralista de Bourdieu, habitus y campo de líder político, conceptos que expresan dimensiones objetivas y subjetivas del fenómeno de liderazgo y se manifiestan en tres procesos interrelacionados, como socialización, institucionalización y legitimación de prácticas políticas del líder” (Jiménez, 2008, p. 189)

De esta manera, en el espacio de movimientos sociales y ciencia política, se vincula la relevancia que tienen los líderes donde consoliden, desarrollen y surjan con fin de generar un cambio social adecuado. Además, liderazgo y creación social contribuye en comprender la realidad social, en distintas perspectivas de conocimiento y de gran

interés. Por ello, liderazgo de acuerdo a la sociología, resulta ser un proceso interactivo y comparte que miembros de los equipos deben desarrollar habilidades en un mismo proceso. Por lo cual, establece visión, estrategias y dirección que les direcciona a una meta, así alinea a las personas y las motiva con un fin común.

2.2.4. Factores que condicionan el liderazgo

El análisis de factores que condicionan el liderazgo, se destaca por el espacio de las estrategias y organización, que define la consolidación, permanencia y ejercicio del líder en la estructura de poder. Donde destaca el desarrollo de la organización, sus elementos que conforman la estructura de poder, pues bien, líder influye y convence a sus seguidores:

Organización: La buena organización y no los hombres valientes es lo que hace un ejército valeroso, “las organizaciones tienen, con los sectores y comunidades populares, la responsabilidad de, a partir de su realidad e intereses, formarles como sujetos de cambio a través de su concientización, organización y movilización”. (García, 2012, p. 12). Es decir, la organización desempeña un papel importante, contribuyendo a la supervivencia organizacional, así también estimula a los miembros para mantenerlos activos, pues es necesario que se apoye en sus líderes. Además, es la estructura que guía la forma en que deben realizarse las actividades y tiene como objetivo la consecución de los fines de la organización.

“Las organizaciones forman parte de un entramado social, con mayor alcance global, por su acción y desarrollo se encuentran condicionados por las características del medio, desde los presupuestos hasta los objetivos, pues están limitadas o impulsados por características específicas”. (García, 2012, p. 7). Si bien es cierto los estudios organizacionales son realizados desde sus estructuras y trabajo interno, que lleva a la necesidad de analizar los factores que influyen en las acciones y desarrollo de las formaciones, así lleven a cabo las actividades.

Sin embargo, el proceso de liderazgo se constituye fuente potencial para promocionar la salud en el lugar de trabajo, así entender el juicio personal de bienestar sobre los diversos espacios personales. De esta manera, “el liderazgo se constituye una tendencia, cuya base es la responsabilidad social de las empresas, abarca el ámbito en que se desarrolla y manifiesta, se caracteriza por ser un entorno organizacional saludable”. (Contreras, 2008, p. 67). En este sentido, debe beneficiar al progreso social de las

personas así accede en adquirir con los niveles de bienestar y gozo personal, semblantes que destacan el liderazgo práctico.

Seguidamente, para analizar el factor que condiciona el liderazgo, Scaricabarozzi, & Labourdette (2010), afirman que:

Es fruto de una construcción llevada a cabo por un colectivo que, a su vez, en ese proceso de identificación se reconstruye como tal. Identidad grupal y proyección de líder, objetivos y necesidades constituyen la matriz oculta de un fenómeno socio individual poco entendido y erróneamente pensado. (p. 16)

Desde este punto de vista, se centra en el líder, considerando un agente de construcción social, en lo cual radica el arte de edificar cortesía y amabilidad. Siendo importante invertir los debidos y adecuados procedimientos...esos para percibir el fenómeno social de representación apropiada.

2.2.5. Cambio Generacional

En primera instancia, hace referente a cambio que se relaciona con diversas formas para comprender, desde distintos conceptos, asumiendo posiciones o acciones diferentes. Por lo cual, existe distintas concepciones de cambio generacional, de esta manera, (Sandoval, 2014), indaga los siguientes cambios:

El cambio planeado está determinado por la orientación de los procesos de transformación como resultado de la reflexión y el ajuste gradual de las organizaciones. A su vez, el cambio emergente o súbito se relaciona con la capacidad de responder rápidamente a las situaciones inesperadas que pueden presentarse en el entorno organizacional. (p. 164)

En esta idea, surge entender que el cambio no se debe asumir en organizaciones como eventos que tome por sorpresa, sino como fruto de procesos continuos que aborden de forma sistemática, conservando la contingencia de revoluciones imprevistos, ambientes fuertes, circunstancias no previstas y dinámicos. De la misma forma, entender cambio organizacional es la necesidad impuesta por hechos competitivos de su entorno, siendo posible comprender la capacidad de adaptación y transformación convirtiéndose en impulsores.

De esta manera, el cambio organizacional se desarrolla mediante dos etapas; donde las organizaciones pueden desarrollar proceso para aceptar dichas influencias o negarla. Considerando, la adopción permite adaptarse y repercute en cambios para la organización, así estos procesos de adaptación y adopción sean influenciados por determinar la naturaleza de cambio, tanto en proceso tipo y tiempo. En la cual, hace

hincapié en variables como liderazgo, estrategia, estructura, políticas, administración, cultura organizacional, motivación, procedimientos, y habilidades.

Seguidamente, para entender el cambio organizacional, se debe tomar en cuenta que, una vez establecidos los enfoques, se proponen tres grandes factores, con lo cual se da apertura a la perspectiva de esta temática:

- El primer factor es el individuo enfoque instrumental se encarga de transformar y mantener el cambio en la organización mediante sus capacidades, al permitir la sostenibilidad como la apertura de nuevos procesos de cambio.
- El segundo factor son los procesos enfoque funcional entendidos como estructuras, permiten dos circunstancias. La primera es que el individuo cambie o se adapte al proceso de producción de la institución al permitir el uso de sus capacidades; la segunda es que el proceso, en sí, solo puede transformar la tecnología usada en los procedimientos. Esto significa que el individuo y el proceso son complementarios, mas no individuales, como se presentan en los enfoques.
- El tercer factor, el entorno enfoque holístico, entendido como el camino a mantener seguir al líder del mercado o la construcción de un nuevo camino ser el líder del mercado para la organización. (Fierro, 2020, p. 18)

En este sentido, busca analizar estos tres enfoques, donde lo instrumental con lo individual sean soportes de una organización, así como el enfoque funcional con procesos sean conductores de cambios tecnológicos. Además, el enfoque holístico muestre una nueva propuesta o proyecto en los enfoques, donde permita establecer la relación entre individuo, entorno y tecnología. Del mismo modo, se determina la orientación del desarrollo organizacional, que se visibiliza en el individuo y organizaciones, así se analice el cambio de integralidad, y se pretenda tener una visión en el desarrollo de una organización de manera sistémica donde se reduzca el fracaso y se promueva en el alcance de los objetivos de forma eficiente y eficaz.

Seguidamente, es factible mencionar las características de este cambio o cultura organizativa, como tantos otros elementos de la estructura organizacional, debe mantener una línea de orden y seguimiento basada en sus características esenciales. Entre ellas, (Arciniega, 2013, pp. 54-55), mencionan las siguientes:

Identidad de sus miembros: Grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimiento.

Énfasis en el grupo: Actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.

Enfoque hacia las personas: Decisiones de la administración que consideran las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.

Integración de unidades: Forma en que se fomenta que las unidades de la organización funcionen de modo coordinado e independiente.

Control: Uso de reglamentos, procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.

Tolerancia al riesgo: Grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.

Criterios para recompensar: Modo en que se distribuyen las recompensas aumentos salariales, ascensos de acuerdo al rendimiento o la antigüedad del empleado, al favoritismo o a otros factores.

Perfil hacia los fines o medios: Modo en que la administración se perfila hacia los resultados en vez de hacia las técnicas o los procesos usados para alcanzarlos.

Enfoque hacia un sistema abierto: Grado en que la organización controla y responde a los cambios externos.

Tolerancia al conflicto: Grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente conflictos y críticas.

Innovación y asunción de riesgos: Grado hasta el cual se alienta a los empleados a ser innovadores y a asumir riesgos.

Atención al detalle: Grado hasta donde se espera que los empleados demuestren precisión, análisis y atención al detalle.

Orientación a los resultados: Grado hasta donde la administración se enfoca en los resultados o consecuencias, más que en las técnicas y procesos utilizados para alcanzarlos.

Orientación hacia las personas: Grado hasta donde las decisiones administrativas toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización.

Orientación al equipo: Grado de organización de las actividades en torno a equipos en lugar de alrededor de individuos.

Energía: Grado hasta donde los individuos son enérgicos y competitivos, en lugar de calmados. (pp 54-55)

En este sentido, dado que una organización se define como aquel conjunto de elementos, compuestos por personas que actúan e interactúan entre si bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, materiales, económicos u otros recursos puedan ser utilizados de forma ordenada, coordinada y regulada, bajo un conjunto de normas con fin de lograr determinados fines concisos, pues se requiere que sus elementos se modifiquen cada que se produce un cambio organizacional.

2.3 HIPÓTESIS

El impacto del liderazgo y cambio generacional influye de manera eficaz en el comportamiento de los habitantes de la comunidad. De modo que a través de un adecuado estilo de liderazgo responda a demandas de las nuevas generaciones, se pueda desarrollar nuevas competencias como herramientas en la mejor gestión de personas

2.4 VARIABLES

2.4.1.- Variable Dependiente

Comunidad de Palta bamba

2.4.2.- Variable Independiente

Liderazgo y cambio generacional

CAPÍTULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO INVESTIGATIVO REALIZADO

Este trabajo investigativo se realiza en la comunidad de Palta bamba con la finalidad de conocer el enfoque de liderazgo que realizan los habitantes de la comunidad, además conocer que el cambio organizacional ocurre cuando una empresa experimenta una transición importante que afecta a la mayoría o a todos sus empleados. Este tipo de cambio es de gran alcance porque tiene un impacto en la cultura, la infraestructura, las tecnologías o los procesos internos de la empresa.

3.1. Ámbito de estudio

El ámbito de estudio, es realizado en la comunidad de Palta bamba se ubica a 2 km de la ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, es un sector rural, cuenta con máximo 200 habitantes, entre hombres y mujeres, perteneciente al Comité de Desarrollo Integral del Sector Veintimilla (CODICIV), conociendo que serán fuente de estudio con fin de indagar el liderazgo y cambio organizacional que realizan en la comunidad. Además, la comunidad cuenta con 300 personas, tanto en hombres y mujeres, en el sector se dedican a actividades de ganadería y agricultura (cultivo y cosecha de maíz, trigo, habas, arvejas, etc.). 13 personas pertenecen al grupo de personas con discapacidad, la comunidad se limita al Norte con la comunidad de: El Castillo, al Sur Pirca pamba, al Este con el Pongo y al Oeste Palta bamba Erazo, en la que se aplica una investigación de campo.

3.2. Tipos de Investigación

3.3.2. Investigación Documental

Según, (Tancara, 1993), la investigación documental “serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico”. Es decir, este tipo de investigación sirve en recopilar la información pertinente desde varios enfoques teóricos, por medio de revistas, documentos, videos o diarios que son indiscutibles en la ejecución del tema de liderazgo y cambio generacional.

En este sentido esta investigación aporta de manera eficiente que a través de la investigación documental se buscó libros, textos, artículos y revistas con temas de

liderazgo y cambio organizacional u otros documentos pertinentes, en la ejecución del proyecto investigativo, con fin de conocer el cambio generacional y el liderazgo en las mujeres y hombres de la comunidad, servirá en descubrir nuevas líneas de investigación, donde los datos obtenidos son de fuentes documentales.

3.3.3. Investigación Aplicada

Para, (Vargas, 2009), la investigación aplicada “busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en el uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.”. (pág. 159). Esta investigación, se centra en resolver problemáticas de manera contundente y práctica, pues permite aplicar las ilustraciones desde distintos ámbitos con fin de satisfacer necesidades.

Esta investigación, permite conocer el liderazgo, a partir de la interpretación y recopilación de datos informativos, para analizar de forma específica el cambio generacional en las personas, lo cual surge en la comunidad Palta bamba. De esta forma, ser parte de un fundamento teórico en tratar de estudiar el liderazgo y sus funciones.

3.3. Nivel de Investigación

3.3.1. Nivel Descriptivo

La investigación descriptiva “consiste en la recopilación de datos que describen los acontecimientos y luego organiza, tabula, representa y describe la recopilación de datos, puede ser cuantitativa o cualitativa, incluyendo las colecciones de información cuantitativa que pueden ser tabuladas o puede describir categorías de información”. (Abreu, 2012, pág. 192). Este nivel se refiere a interpretar la importancia y significado de lo que se pretende describir, donde se combina en comparación, interpretación y evaluación.

Además, interpreta y describe toda la información sobre cambio organizacional y liderazgo, donde especifique las importancias de estos grupos en la comunidad Palta bamba, siendo preciso en describir con precisión toda la investigación. Donde lo recopilado sirve para el proceso de tabulación de datos, que sin duda sean la fuente de toda una investigación y sea de énfasis para las futuras indagaciones.

3.3.2. Nivel Analítico

El nivel analítico “es un método de investigación que se desprende del método científico y es utilizado en las ciencias naturales y sociales para el diagnóstico de problemas y la generación de hipótesis que permiten resolverlos. Además, es un proceso que requiere de observación constante en cada etapa. Al mismo tiempo, la experimentación es crucial para determinar comportamientos de la muestra analizada”. (Orellana, 2020). Este nivel, permite al investigador observar de forma directa y extraer la información suficiente para realizar el documento.

Es decir, este proceso requiere de una observación directa y minuciosa que debe ser ejercida en cada etapa con el fin de adquirir información pertinente sobre liderazgo y cambio organizacional. Al mismo tiempo, accede fijar comportamientos en referencia a liderazgo que se deben considerar ante esta problemática, así contribuir en los distintos fragmentos para la estructuración de los referentes en la comunidad, además como ha liderado cada generación.

3.3.3. Nivel Deductivo

El método deductivo consiste en “extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdaderas, se está usando la lógica para obtener un resultado, va de lo general (principios) a lo particular (la realidad de un caso)”. (Westreicher, 2020). Sin embargo, la claridad de la conclusión requerida depende de la validez de lo propuesto que se toman como referencia o base principal.

Además, este nivel va de lo general para ajustar en lo específico, mediante la hipótesis y razonamiento, así sostener las conclusiones finales. Este proceso, permite analizar los principios comprobados, servirá en las recolecciones conclusiones con fin de explicar en tema tratado y dar una ejecución, validez y confirmar que en esta comunidad se conoce o existe liderazgo entre hombres y mujeres.

3.4. Método de Investigación

3.4.1. Método Cuantitativo

Según, (Santander, 2021) el método cuantitativo “se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, entender relaciones de causa y efecto, hacer generalizaciones y probar o confirmar teorías, hipótesis o suposiciones mediante un

análisis estadístico”. Este método, permite adquirir conocimientos que son adecuados y permite indagar la realidad de forma concreta, y los datos obtenidos sean posibles de medir y cuantificar.

Por tal razón, permite generar la recolección de datos que se fundamenta en la medición, para conocer información de liderazgo y cambio generacional en la comunidad. Es decir, mediante este método que se utiliza, se calculará las variables, con la comprobación adquirida por medio de metodologías estadísticas. Y los resultados de esta investigación se enfocan en estadísticas y son generalizables, permitiendo mayor control en ejecutar los experimentos y dar explicaciones claras de lo investigado.

3.4.2. Método Cualitativo

Para Santander, (2021) el método cualitativo constituye “implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que las personas les atribuyen”. Para la recopilación de información pertinente, se centra en describir y detallar el tema de forma comprensiva y profunda.

3.5. Diseño de Investigación

3.5.1. Diseño Cuasi Experimental

“Es un plan de trabajo con el que se pretende estudiar el impacto de los tratamientos y/o los procesos de cambio en situaciones donde los sujetos o unidades de observación no han sido asignados de acuerdo con un criterio aleatorio”. (Fernández, *etal* 2014). Permite compartir rasgos investigativos, donde sus comparaciones son respuestas de sujetos que realizan entre grupos, y debe controlar variables de importancia.

Este diseño explica al investigador observar el problema y visibiliza lo que sucede sin la intervención en el desarrollo, además busca la manera sistemática donde no posee control directo de variables independientes, pues se considera que, sin una intervención directa de las variables independiente y dependiente, no se puede generar de manera efectiva la investigación. Siempre, debe constar de dos variables o más para analizar la ejecución del problema, de esta manera indagar el cambio generacional desde el enfoque de liderazgo.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

La aplicación de población y muestra, es la comunidad Palta bamba con 300 habitantes, y una muestra de 171 personas para la ejecución de la investigación, donde se enfoca a ciertos puntos teóricos sobre liderazgo y cambio organizacional, analizando la situación de la comunidad, y como realizan esta temática.

3.6.2. Muestra

Para la ejecución de trabajo investigativo de la población total se realiza una muestra con la siguiente formula con un 95% de probabilidad

$$\mathbf{m} = \frac{N}{e^2 (N\$1) * 1}$$
$$\mathbf{m} = \frac{300}{0,005 \{300\$1\} * 1}$$
$$\mathbf{m} = \frac{300}{0,0025 (299) * 1}$$
$$\mathbf{m} = \frac{300}{0,7475 * 1}$$
$$\mathbf{m} = \frac{300}{1,7475}$$
$$\mathbf{m} = 171.$$

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Encuestas

Esta técnica de investigación “utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. También es una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio”. (Anguita, Labrador y Campos, 2003, pág. 143). Cabe indicar, que el investigador debe recopilar datos o indagación, y sea entregado de forma escrita, tabla o gráfica.

Esta técnica, es destinada en la obtención de datos, desde varios individuos, en este caso para la investigación, en la comunidad Palta bamba. Donde se realiza las encuestas con los habitantes del lugar mencionado, ya que es importante conocer las ideas y opiniones de los habitantes de dicha comunidad y permita obtener datos importantes para la ejecución del proyecto. Pues, sirve de gran ayuda para pedir información concreta y conocer de mejor manera las versiones de las personas que es objetivo de estudio.

3.7.3 Instrumento

3.7.3.1. Cuestionario

El cuestionario “es un instrumento, una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación, ayuda en obtener la información necesaria tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social. También podemos definir como el documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta”. (Anguita, *Etal*, p. 152). Para la realización de este proyecto, se realizará cuestionarios con preguntas cerradas útiles y fáciles en conocer las respuestas de las personas encuestadas.

Este cuestionario, al ser de carácter cerrado permite aplicar a una cantidad de personas, en este caso a 171 personas para encuestar y conocer las respuestas de manera pertinente, así su análisis depende una información sintética. La misma que sirve de gran ayuda, en conocer las temáticas de liderazgo de cómo surge el cambio organizacional en la comunidad de Palta bamba. Además, visibilizar como lideran los habitantes de la comunidad ante las demás personas.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

En la ejecución de proyecto investigativo, se genera el procedimiento de recolección de datos de la siguiente forma: En primer lugar, se realiza la selección de personas que serán encuestadas, luego se procede a elaborar un cuestionario con 10 preguntas, siendo preguntas cerradas, de esa manera serán más factibles que los encuestados respondan, posteriormente se realice las encuestas a los habitantes. Después, de tener la información se procede a redactar un documento escrito con información recolectada, donde se genera la interpretación de datos, sobre liderazgo y cambio generacional.

3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos.

Para el procesamiento de datos con la información adquirida, se aplica la estadística descriptiva con fin de describir datos y verificar un análisis estadístico con la finalidad de relacionar sus variables, usando así dos funciones básicas. Seguidamente, la elaboración de tablas estadísticas, que se realiza por cada pregunta que contiene la frecuencia de cada respuesta y sus debidos porcentajes, es decir se reconoce las cuantificaciones de cada pregunta realizada.

Posteriormente, realizar las presentaciones gráficas, ya sea en barras o circulares. Por cada pregunta se realiza el trabajo en el programa Microsoft Excel, para poder realizar, las tabulaciones e interpretaciones de los datos. Además, a los análisis realizados en cada una de las preguntas se fomenta en realizar las conclusiones para llegar al diagnóstico del tema tratado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Una vez aplicado los instrumentos de recolección de la información se procedió a realizar el tratamiento correspondiente para el análisis de los mismos por cuanto la información que arrojará será la que indique las conclusiones a las cuales llega la investigación, por cuanto mostrará la percepción que posee. A continuación, se efectúa los resultados que son recopilados en la comunidad Palta bamba, sobre el tema de liderazgo y cambio generacional.

Tomando en cuenta que el liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

4.1. Presentación de Resultados

Datos personales

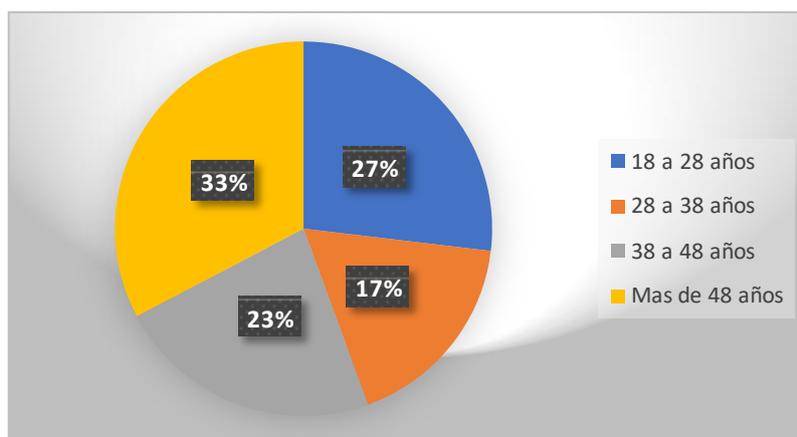
1.- Edad

Tabla 1.- Edad

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 28 años	46	27%
28 a 38 años	30	17%
38 a 48 años	39	23%
Mas de 48 años	56	33%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 1.- Edad



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De los 171 encuestados, el 33% corresponde a personas de más de 48 años, siendo la población mayoritaria con este rango de edad, mientras el 17% el mínimo de rango de edad entre los 28 a 38 años.

En esta razón, se evidencia que las edades de las personas comunitarias corresponden en su mayoría a personas adultas, quienes poseen el conocimiento adecuado de liderazgo y cambio generacional. Pues estos conocimientos que poseen las personas se deben a su experiencia vivida durante el lapso de las antiguas generaciones. Lo cual ha llevado a enfatizar una generación con nuevos propósitos, metas, proyectos y programas que cumplir en beneficio de los habitantes de la comunidad, ya que como líderes deben velar por el bienestar comunitario.

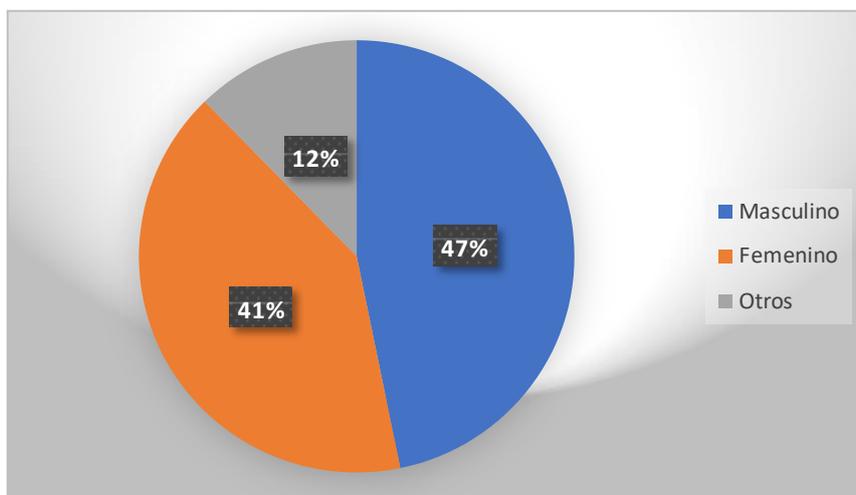
2.- Sexo

Tabla 2.- Sexo

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Masculino	80	47%
Femenino	70	41%
Otros	21	12%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 2.- Sexo.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De los encuestados de la comunidad Palta bamba en su mayor rango con el 47% corresponde al sexo masculino, y tan solo el 12% son el mínimo de persona que pertenecen a otros géneros.

Como se analiza en el contexto obtenido las personas con mayor conocimiento sobre liderazgo, son hombres pues ello ha tenido más oportunidades de ser líderes y conoce más sobre los cambios que se han originado de generación en generación. De esta manera, indagar que con la experiencia que han tenido anteriormente, son de apoyo para las nuevas generaciones. De esa forma, guiar a los más jóvenes y también mujeres sean participes de la comunidad en asumir liderazgos comunitarios y sigan visibilizando las experiencias generacionales, con fin de brindar nuevas ideas y proyectos para la comunidad.

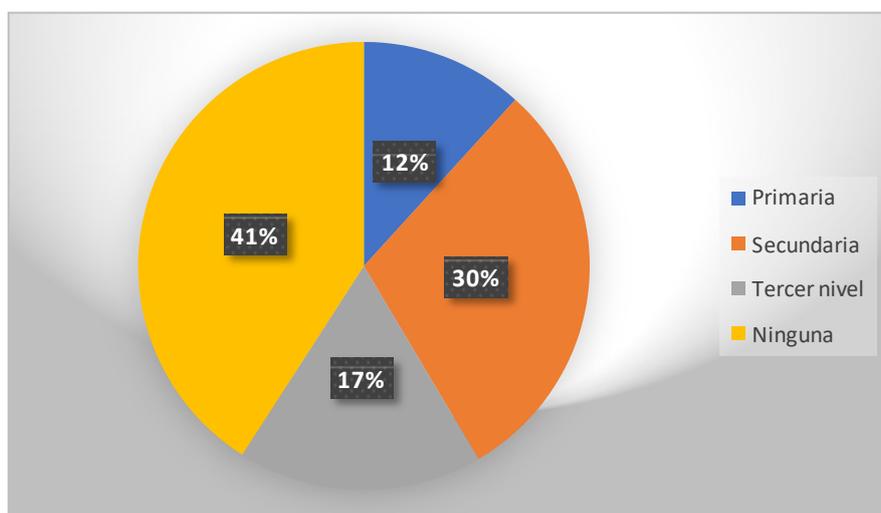
3.- Grado de instrucción

Tabla 3.- Grado de instrucción

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Primaria	20	12%
Secundaria	51	30%
Tercer nivel	30	17%
Ninguna	70	41%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 3.- Grado de instrucción.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De las 171 personas, se conoce que el 41% que la instrucción más alta que tiene los habitantes es ningún tipo de estudio, pues se consideran analfabetos. Y tan solo el 12% han alcanzado en obtener como grado de estudio la primaria.

El no tener una instrucción alta no ha sido impedimento para realizar actividades, pues en base a sus conocimientos y experiencias obtenidas, han sido capaces de ser líderes y asumir esta gran responsabilidad, para ayudar y trabajar en conjunto con los miembros de la comunidad. Pues se han considerados más críticos en la toma de decisiones y lleven a orientar nuevos cambios y fomentos de liderazgo a la comunidad. Además, existen personas que con tener estudio primario solo aprendieron a leer y escribir de forma básica, donde les ha permitido liderar buscando nuevas perspectivas.

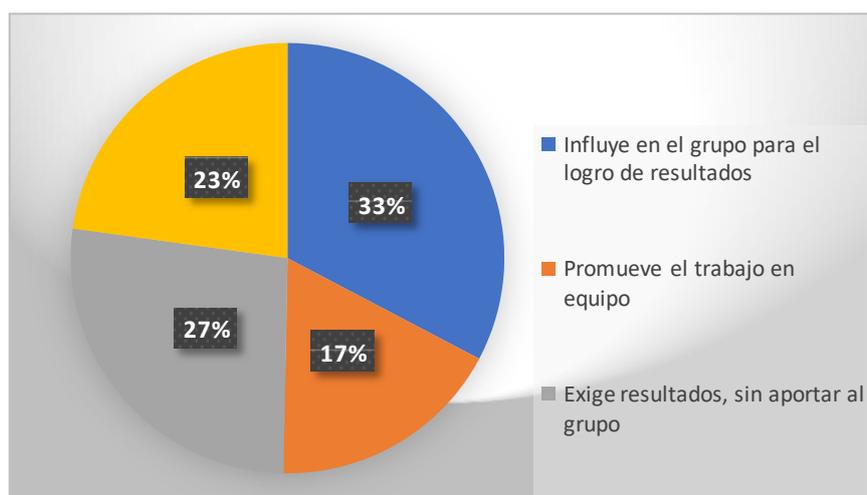
4.- Según usted que considera que hace un líder

Tabla 4.- Que hace un líder.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Influye en el grupo para el logro de resultados	56	33%
Promueve el trabajo en equipo	30	17%
Exige resultados, sin aportar al grupo	46	27%
Se asegura que el ambiente de trabajo es adecuado para favorecer la motivación del grupo	39	23%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 4.- Que hace un líder.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: En su mayoría con el 33% las personas consideran que el ser un líder debe influir en el grupo para el logro de resultados, y tan solo el 17% considera que un líder debe promover el trabajo en equipo.

En este sentido, un buen líder debe ser parte influyente en la toma de decisiones en su equipo de trabajo, de esa manera obtener los resultados requeridos en beneficio de toda una población. Además, debe ser promotor de que las actividades a realizar en beneficio de todos los miembros de la comunidad, donde su único objetivo es alcanzar la meta planteada, pues todo se direcciona aun fin en común.

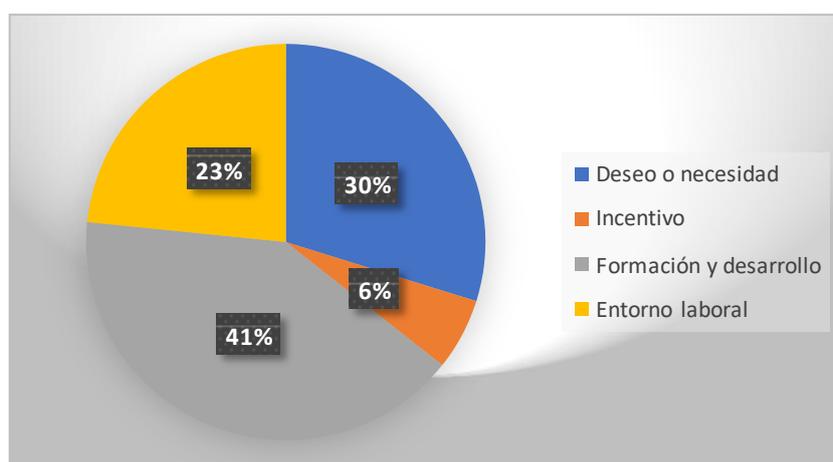
5.- Qué elementos es necesarios e influyen en la motivación

Tabla 5.- Elementos que influyen en la motivación.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deseo o necesidad	51	30%
Incentivo	10	6%
Formación y desarrollo	70	41%
Entorno laboral	40	23%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 5.- Elementos que influyen en la motivación.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De los encuestados, el 41% afirma que es formación y desarrollo, y como mínimo está el 6% por incentivos, siendo motivaciones para un liderazgo y cambio generacional.

Es primordial indagar sobre que elemento influye en la motivación, donde la formación y desarrollo es un elemento importante que influye en la dinámica motivacional, con el fin de formar líderes y llevar un cambio organizacional adecuado. Mientras, el entorno laboral al cual se va a dedicar su tiempo y el incentivo, permite que las persona formen parte de liderazgo deben ser por propia disponibilidad con fin de lograr resultados de tal manera el trabajo realizado alcance sus metas y propósitos.

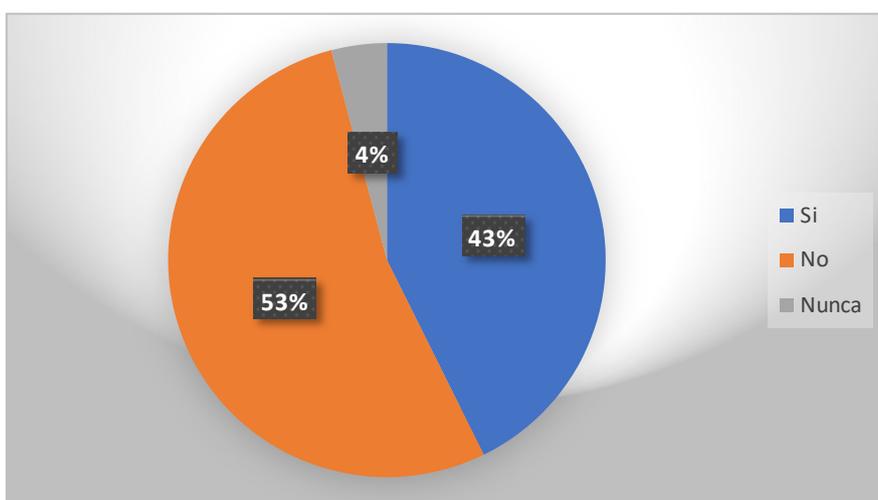
6.- Usted en algún periodo o año ha sido líder en la comunidad

Tabla 6.- En algún período ha sido líder en la comunidad.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	73	43%
No	91	53%
Nunca	7	4%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 6.- En algún período ha sido líder en la comunidad.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De 171 personas, el 53% no han sido líderes participes de funciones, mientras el 4% indican que nunca han sido líderes en la comunidad.

En su mayoría no han sido porque no les gusta y si llega asumir algún cargo deben trabajar con fin de buscar bienestar y progreso para la comunidad, donde requieren de mayor tiempo, y como trabajan no han recibido las propuestas de realizar algún cargo. Mientras quienes ha sido líderes han tomado este liderazgo por el anhelo de servir y ayudar a sus compañeros de la comunidad, buscando proyectos sociales, económicos y comunitarios, que son esenciales para tener una vida digna, y quienes no han sido es porque no saben leer y escribir lo que resulta difícil el dirigir a una comunidad.

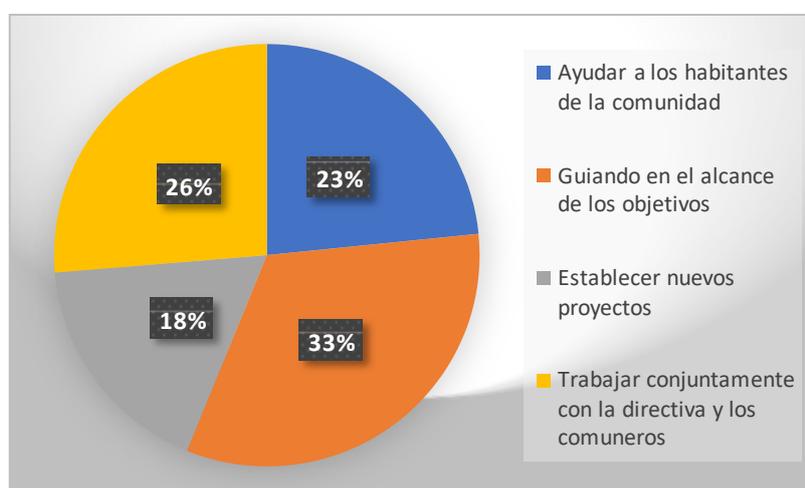
7.- Si en algún periodo fue líder o si fuese líder, como enfocaría su liderazgo en la comunidad.

Tabla 7.- Como enfoco su liderazgo en la comunidad.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ayudar a los habitantes de la comunidad	40	23%
Guiando en el alcance de los objetivos	56	33%
Establecer nuevos proyectos	30	18%
Trabajar conjuntamente con la directiva y los comuneros	45	26%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 7.- Como enfoco su liderazgo en la comunidad.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: La mayoría de las personas con el 33% mencionan que han guiado en el alcance de los objetivos, mientras el 18% indaga que es por establecer nuevos proyectos.

Los miembros de la comunidad Palta bamba, han establecido nuevos proyectos, cuando han sido electos como líder de la comunidad, donde buscan un fin común por el bienestar de todos los comuneros. Además, trabajan colectivamente entre directiva y comuneros en cualquier ámbito o proyectos que se presente, siempre y cuando sea necesario en obtener resultados positivos. Por ende, quienes han sido líderes han realizado ayudas a los habitantes de la comunidad y más cuando se tratan de personas con discapacidad, niños y los de tercera edad.

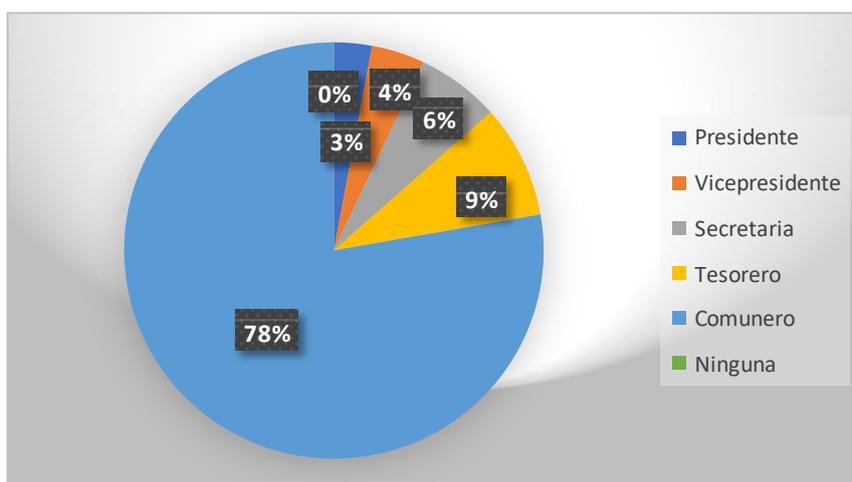
8.- Usted que función desempeña o ha desempeñado en la comunidad

Tabla 8.- Función que ha desempeñado en la comunidad.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Presidente	5	3%
Vicepresidente	7	4%
Secretaria	11	6%
Tesorero	15	9%
Comunero	133	78%
Ninguna	0	0%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 8.-Que función ha desempeñado en la comunidad.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: En su gran porcentaje con el 78% no han sido electos en ninguna dignidad, más que ser miembros de la comunidad y como mínimo en un 3% han sido elegidos como presidentes.

Como bien se menciona la mayoría de la población ha sido solo comuneros, pero han trabajado unidos por un resultado eficiente y eficaz, pues el desempeño en las funciones que realizan cada persona es importante en alcanzar sus objetivos. De la misma forma han sido parte de tesorería quienes hay que utilizar y dar manejo adecuado de los fondos económicos que es de la comunidad, de esa manera no gastar los recursos de una manera inadecuada. Y como presidentes, han sido los mayores líderes de la comunidad buscando proyectos para todos los habitantes.

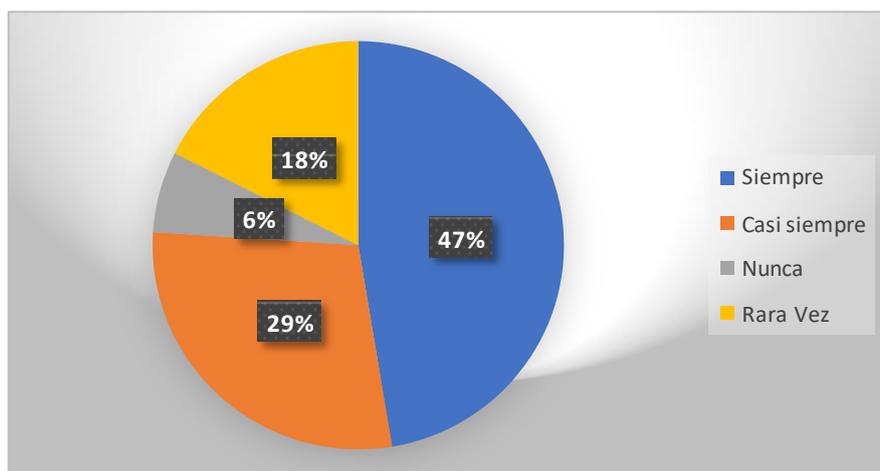
9.- Las políticas, estatutos o reglamentos de la comunidad son aplicadas por igual a todos los habitantes de la comunidad pertenezca o no a la familia, ¿de un miembro directivo?

Tabla 9.- Políticas, estatutos, o reglamentos que aplican la comunidad.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	81	47%
Casi siempre	49	29%
Nunca	11	6%
Rara Vez	30	18%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 9.- Políticas, estatutos, o reglamentos que aplican la comunidad.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De 171 personas encuestadas, el 47% consideran siempre se cumplen los reglamentos y el 6% mencionan nunca aplican estas normativas existentes.

Es decir que, si aplican los estatutos y reglamentos a toda la comunidad sin ninguna distinción, pues en cada periodo que ingresa nuevos líderes que dirigen a la comunidad renuevan y fomentan nuevas políticas con fin que sea el agrado de todos los habitantes, por ello realizan reuniones para dar a conocer sobre estas temáticas y que la comunidad de sus puntos de vista. Sin embargo, en ciertas ocasiones toman prioridad a los miembros de familia dando más privilegio a miembros relacionados a la directiva de la comunidad.

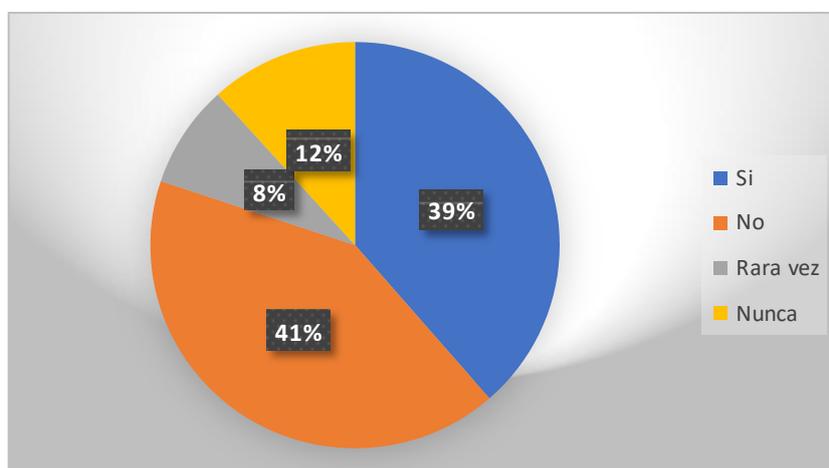
10.- Han existido brechas de género en la comunidad, para asumir un cargo de liderazgo.

Tabla 10.- Ha existido brechas de género en la comunidad para asumir el cargo.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	66	39%
No	71	41%
Rara vez	14	8%
Nunca	20	12%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 10.- Ha existido brechas de género en la comunidad para asumir el cargo.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De las encuestas realizadas, con el 41% mencionan que no ha existido brechas de género, y el 8% mencionan nunca, ha existido esta temática de brechas de género.

Por un lado, las mujeres si han formado parte de la directiva de la comunidad y han sido líderes, siendo participes de varios proyectos y propuestas con la finalidad de enriquecer su conocimiento y dar a conocer a sus compañeros de comunidad, estableciendo nuevos proyectos con una finalidad, cumpliendo sus objetivos con mantener estable a la comunidad. Por otro lado, si ha existido brechas pues en su mayoría y en los períodos las directivas han estado dirigidos solo por hombres, aunque afirman que las mujeres han rechazado esta dirección porque no está preparados para asumir una gran responsabilidad.

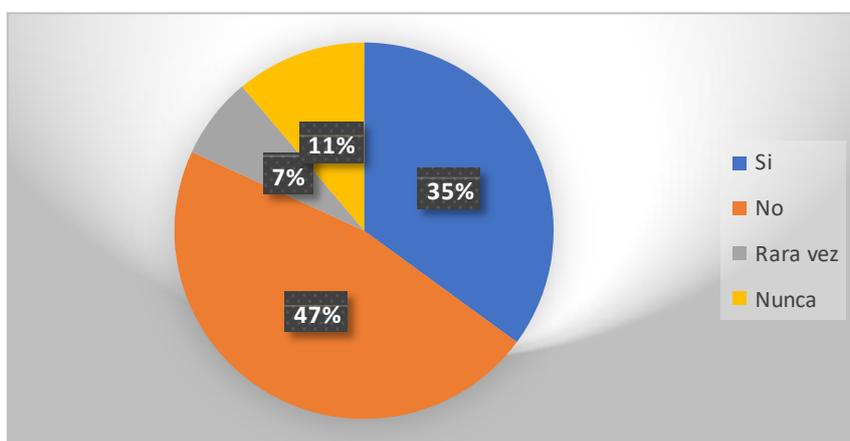
11.- Hay falta de claridad entre líderes y los comuneros en torno a la estrategia comunitaria que realiza la comunidad

Tabla 11.- Hay falta de claridad entre líderes y comuneros.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	60	35%
No	80	47%
Rara vez	12	7%
Nunca	19	11%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 11.- Hay falta de claridad entre líderes y comuneros.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: En un alto porcentaje el 47% menciona que no, y el 7% mencionan que rara vez existe la claridad entre líderes y comuneros.

En este sentido, no ha existido una falta de claridad entre la directiva y los habitantes de la comunidad, pues al dialogar llegan a tomar estrategias que benefician a la comunidad. Pues en este contexto, ha sido beneficio para todos con fin de llevar armonía y ejecuta los proyectos de una forma amena. Sin embargo, varias discordias suscitadas en ciertos momentos han conllevado a no tener una clara comunicación entre líderes y comuneros, pues en ciertas ocasiones no se ponen de acuerdo en la toma de decisiones, pues en ciertos puestos se ponen en discordia y no toman una adecuada estrategia comunitaria.

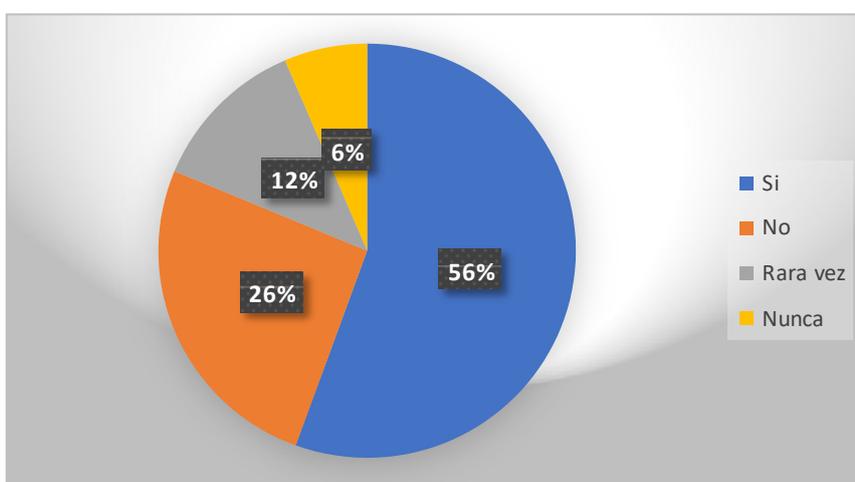
12.- Les resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos, hasta el punto de evitar activamente todos los esfuerzos de consulta y aprendizaje mutuo

Tabla 12.- Resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	95	56%
No	44	26%
Rara vez	21	12%
Nunca	11	6%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 12.- Les resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: El 56% mencionan que, si es difícil y el 6% indica que nunca, es una dificultad a sus líderes en colaborar en beneficio de la comunidad.

Los habitantes de la comunidad, afirman que, si resulta difícil, pues existen discordias entre los mismo líderes o miembros de directiva y en ciertas ocasiones no llegan a establecer un punto fijo en el alcance de los objetivos que plantea en beneficio de los habitantes, donde evitan seguir con los esfuerzos de consulta y aprendizaje mutuo. También, es importante decir que considerar que no resulta para nada difícil la comunicación y colaboración enfrentando las problemáticas que pueden ocurrir en la comunidad

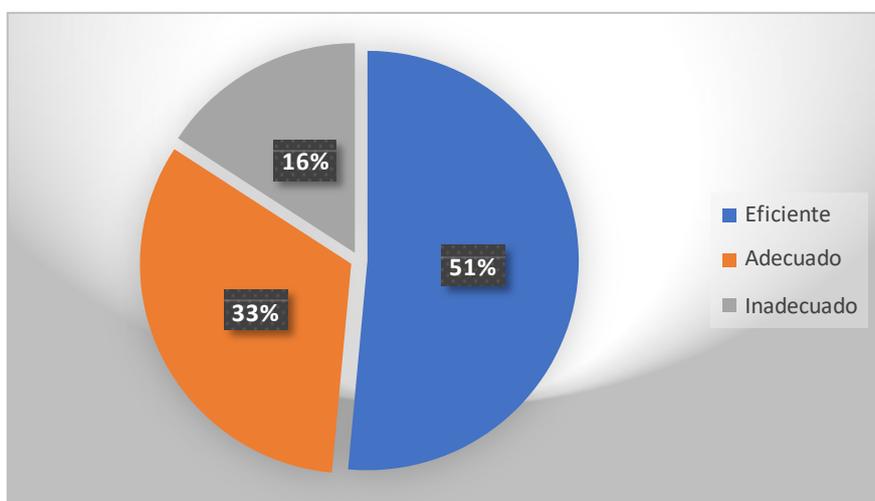
13.- De qué manera aportaría conocer las potencialidades de las distintas generaciones laborales en tu comunidad?

Tabla 13.- De qué forma aportaría conocer las potencialidades.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	88	51%
Adecuado	56	33%
Inadecuado	27	16%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 13.- De qué forma aportaría conocer las potencialidades.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e interpretación: Se evidencia que el 51% es eficiente en su mayor rango, mientras el 16% afirman que es inadecuado.

Se analiza que las generaciones laborales en la comunidad, deben ser adecuados donde deben aportar sus potencialidades, de esa manera se aportaría adecuadamente en el alcance de los objetivos y metas planteados en la comunidad. al mismo tiempo todo lo que se ejecute sea eficiente donde líderes y comunitarios trabajen unidos por un bienestar en común.

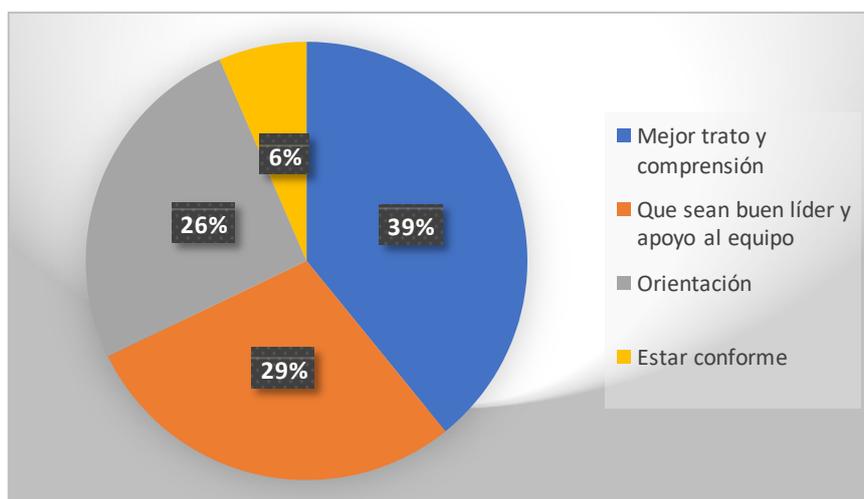
14.- Que aspectos mejoraría la correlación entre habitantes y directivos de la comunidad en relación a las distintas generaciones

Tabla 14.- Aspectos que mejoraría la correlación entre habitantes y directivos.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mejor trato y comprensión	67	39%
Que sean buen líder y apoyo al equipo	49	29%
Orientación	44	26%
Estar conforme	11	6%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 14.- Aspectos que mejoraría la correlación entre habitantes y directivo.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: Del total de encuestados, el 39% corresponde a mejor trato y comprensión, y tan solo el 6% como mínimo están conforme.

Es importante analizar que los aspectos más importantes para tener una relación eficiente entre comunero y directivos debe tener un buen trato de la misma manera comprenderse de los unos a los otros. Además de ser un buen líder, deben apoyar en todas las decisiones y siendo la fuente de apoyo para su equipo. Donde genere una orientación eficaz para el alcance de sus objetivos de esa manera las nuevas generaciones tengan la perspectiva adecuada en el manejo de liderazgo.

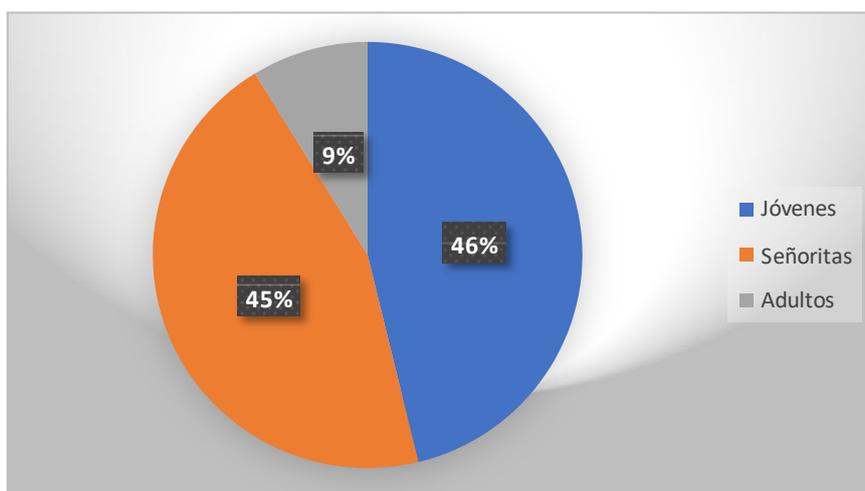
15.- Según usted, quien cree que puede manejar un liderazgo en la comunidad

Tabla 15.- Quién puede manejar un liderazgo.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Jóvenes	79	46%
Señoritas	77	45%
Adultos	15	9%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 15.- Quien cree que pueda manejar el liderazgo.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: De 171 personas encuestadas, el 46% corresponde a jóvenes, donde sigue el ítem del 9% de adultos.

Para llevar un adecuado enfoque de líder, los miembros de la comunidad, mencionan que sean jóvenes y señoritas, hasta personas que tengan conocimiento sobre liderazgo donde manejen y lleven adecuadamente todos los proyectos de la comunidad a un buen desempeño. Considerando que son más aptos ya que tienen educación y están formados para asumir este rol y sean el cambio generacional de la comunidad de Palta bamba.

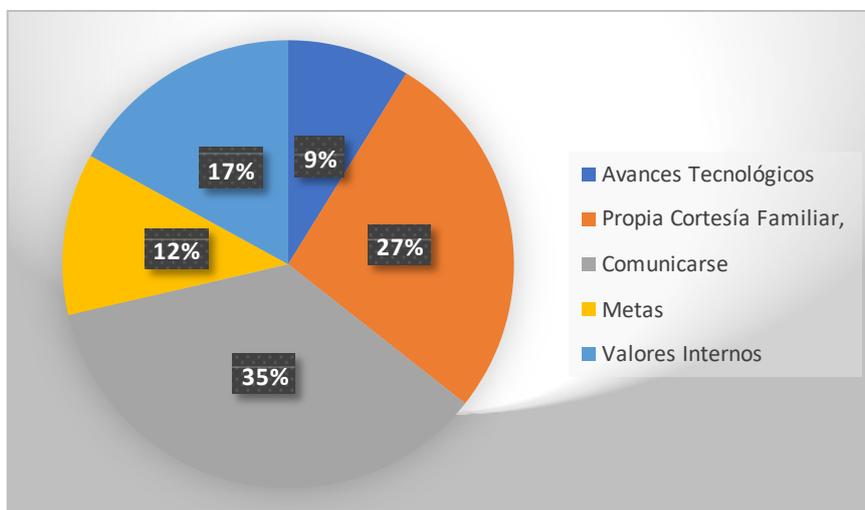
16.- ¿Qué eventos generan cambios generacionales?

Tabla 16- *Que eventos generan cambios generacionales.*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Avances Tecnológicos	15	9%
Propia Cortesía Familiar	46	27%
Comunicarse	61	35%
Metas	20	12%
Valores Internos	29	17%
total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 16.- *Que eventos generan cambios generacionales.*



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: Se indaga con el 35% comunicarse, seguido por propia cortesía y como mínimo el 9% a los avances tecnológicos.

Existen distintos eventos que generan cambios generacionales, sin embargo, el más importante para este cambio es la comunicación, donde al momento de comunicarse concuerden con las decisiones y sea eficiente en la toma de decisiones, con fin de brindar bienestar y seguridad a la comunidad. De la misma forma la cortesía familiar, nace en sí mismo lo cual llevara que las personas ejerzan sus funciones de manera adecuada, donde ante un grupo demuestren sus valores y demuestren que pueden llevar un liderazgo para la misma o posterior generación.

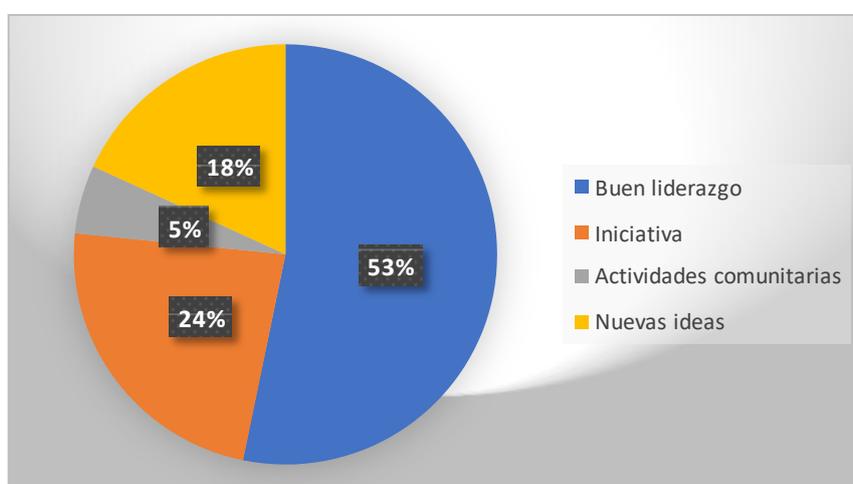
17.- Cual es la importancia de ser líderes a temprana edad

Tabla 17.- Importancia de ser líderes.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Buen liderazgo	91	53%
Iniciativa	40	24%
Actividades comunitarias	9	5%
Nuevas ideas	31	18%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 17.- Importancia de ser líderes.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: Con el mayor rango de 53%, mencionan de tener un buen liderazgo, y en su minoría con el 5% equivale a actividades comunitarias.

En esta perspectiva, la importancia de ser líderes a temprana edad, es generar un buen liderazgo, encaminada a llevar a cabalidad de forma eficiente los proyectos y objetivos de la comunidad, para el gozo y disfrute de los comuneros y el mismo líder, todo contribuyendo de manera armónica con lo propuesto. Además, con ser jóvenes tendrán la iniciativa de proponer objetivos amplios que sea de ayuda para toda una organización, donde permita realizar actividades comunitarias, sociales y de toda índole, siempre pensando en los habitantes de la comunidad, de tal forma esas ideas queden plasmadas para las nuevas y futuras generaciones, en busca de un cambio eficiente.

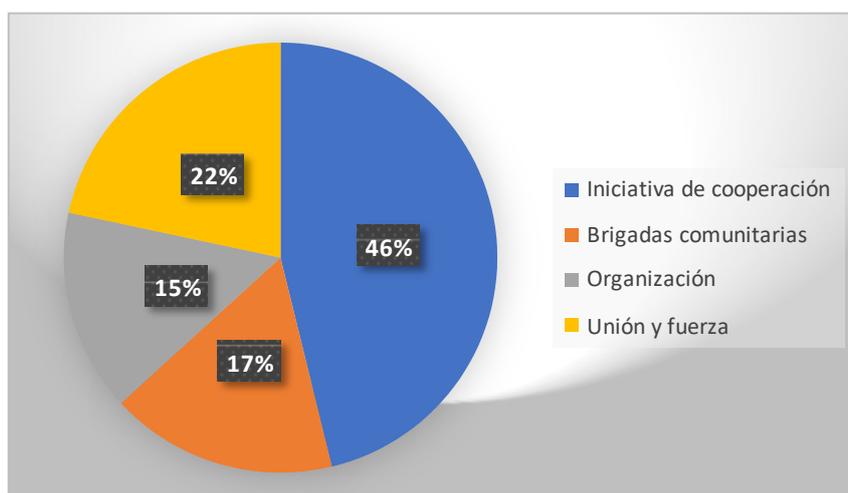
18.- Según usted cual es la importancia de trabajar por la seguridad comunitaria, como líderes.

Tabla 18.- Importancia de trabajar por la seguridad comunitaria.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Iniciativa de cooperación	79	46%
Brigadas comunitarias	29	17%
Organización	26	15%
Unión y fuerza	37	22%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 18.- Importancia de trabajar por seguridad comunitaria.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e interpretación: De los encuestados en la comunidad, mencionan tener iniciativa de cooperación con el 46%, y tan solo el 15% afirman tener una organización.

La importancia para trabajar en unión donde prevalezca la seguridad comunitaria los líderes deben tener la iniciativa de cooperación tanto entre los mismos directivos y los miembros de la comunidad u organización, con fin de brindar bienestar a todos los habitantes. De la misma manera forme brigadas comunitarias donde rodeen todo el territorio con fin de no poner en peligro a nadie, así como fortalecer la unión, organización y fuerza, para llevar adelante a la comunidad.

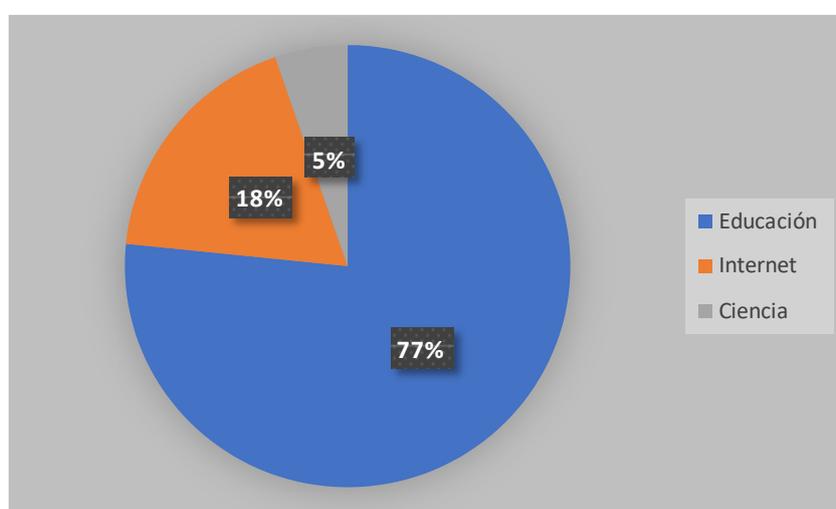
19.- Según usted cuál de las siguientes causas del cambio generacional, son importantes:

Tabla 19.- Causas generacional importantes.

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Educación	131	77%
Internet	31	18%
Ciencia	9	5%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 19.- Causas generacionales importantes.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: Los miembros de la comunidad, mencionan con el 77% educación y como mínimo el 5% responden a ciencia.

Es evidente que para un adecuado cambio generacional lo más importante que debe realizar los jóvenes o señoritas es la educación, pues es el medio para ampliar sus conocimientos y llevar la perspectiva de liderar una comunidad, empresa u organización. En todo momento y en las futuras generaciones la herramienta adecuada para ser líderes y fomentar nuevos proyectos y lleven a un cambio en cada generación será la educación.

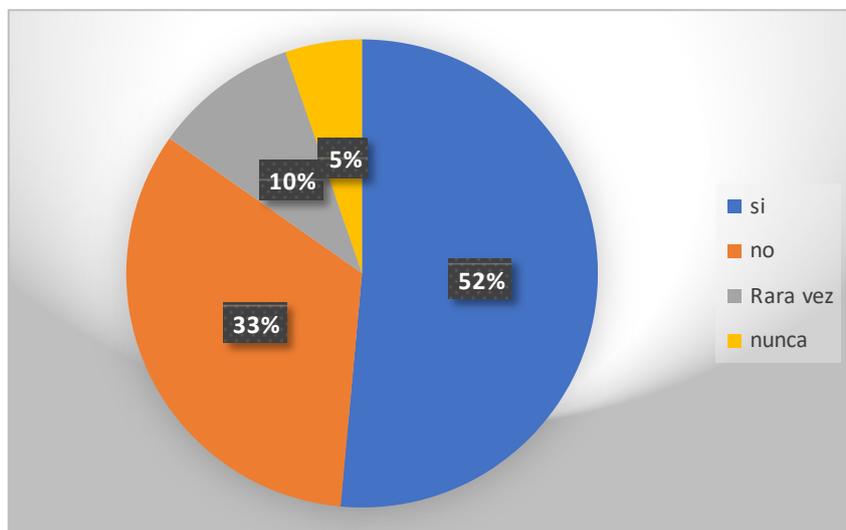
20.- ¿Cree usted que la mujer se incorpora en el mercado laboral como enfoque de un cambio generacional equitativo?

Tabla 20.- La mujer se incorpora en el mercado laboral.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	88	52%
No	57	33%
Rara vez	17	10%
Nunca	9	5%
Total	171	100%

Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Gráfico 20.- La mujer se incorpora en el mercado laboral.



Fuente: Datos Obtenidos mediante la encuesta aplicada a los habitantes de la comunidad Palta bamba septiembre 2022.

Análisis e Interpretación: Según la encuesta realizada el 52% menciona que sí, mientras el 5% nunca.

Para generar un mejor cambio generacional en la comunidad siempre debe haber la apertura para que las mujeres se incorporen al mercado laboral, pues se genera una situación equitativa donde las mujeres tienen las mismas oportunidades que un hombre. De esa manera, la mujer también confronte su liderazgo en la comunidad, con fin de lograr los objetivos planteados en beneficio de la comunidad. Sin embargo, aún existe un prejuicio de incluir a las mujeres en el mundo laboral, creyendo que no son capaces para llevar a cabo el liderazgo y generar un cambio organizacional, en ningún ámbito.

4.2 Beneficiarios

4.2.1 Beneficiarios Directos

Los beneficiarios directos en esta investigación son los habitantes de la comunidad de Palta bamba y el estudiante.

4.2.2 Beneficiarios Indirectos

Los beneficiarios indirectos en esta investigación son estudiantes, profesionales y demás personas con interés académicos para la utilización del mismo.

4.3. Impacto de la investigación

La presente investigación resulta relevante e importante puesto que con su ejecución se dio a conocer la importancia de ejecutar un análisis de liderazgo y cambio generacional, donde las estrategias presentadas por los miembros de la comunidad tienen un fin en común, siempre y cuando sea por el bienestar de los miembros comunitarios. Además, en este contexto se visibiliza que las brechas de género han sido mínimas pues las mujeres también han formado parte de ser líderes en la comunidad. En ese contexto con el estudio de liderazgo y cambio generacional se logró identificar y socializar la situación real y actual en la que se encuentran las mujeres y los hombres fomentando su liderazgo y los cambios en la comunidad.

4.4. Transferencia de resultados

Con este trabajo investigativo se logró conocer los aspectos ideológicos de liderazgo y cambio organización en la comunidad de Palta bamba, para determinar si existe una constante discusión entre líderes de la comunidad, de tal manera ayude a superar dificultades que surgen de las diferencias generacionales utilizando fortalezas de cada grupo etario. De la misma manera, se evidencio el impacto que tiene un estilo de liderazgo con enfoque a las nuevas generaciones, demandas y problemáticas, analizando si la nueva gestión de personas funciona de manera óptima, conforme a satisfacer las necesidades que muestra la población.

CONCLUSIONES

- En conclusión, se establece los principales conceptos teóricos sobre liderazgo y cambio generacional, donde se indaga que la persona que lidera debe promover el logro de objetivos y es influyente en toma de decisiones y siempre deben trabajar en unión con los demás miembros de una empresa, comunidad o institución. En este sentido, se debe tener en claro que la experiencia es a base del conocimiento que se genera de generación en generación.
- Al concluir, se evidencia con el 33% son personas que tienen edad de los 48 años quienes tienen mayor conocimiento sobre liderazgo y cambio generacional. En relación al 47% que son hombres quienes tienen mayor experiencia en el tema menciona y han sido participes pues han sido presidente o han cumplido alguna dignidad o función en la comunidad. Direccionados en cumplir objetivo, metas en beneficio de los miembros comunitarios.
- Se analizó los datos recolectados sobre liderazgo y cambio generacional en la comunidad, donde arroja datos importantes con el 33% la personas con enfoque de liderazgo debe influir en el grupo para el logro de resultados adecuados, así como el 47% hace enfoque al cambio organizacional en la comunidad, pues cada directiva aplica estatutos, reglamentos con beneficio para todos los miembros del sector, donde refleja que tanto líderes como comuneros cumplen las normativas.
- Para generar un cambio organizacional en beneficio de los habitantes, con 41% se ha visibilizado participación equitativa entre hombre y mujer, quienes siendo líderes han fomentado proyectos y propuestas sobre temas sociales, culturales y comunitarios. Pues quienes han sido líderes han buscado un fin común, donde con el 33% han trabajado entre la directiva y los comuneros en cualquier ámbito o proyectos que se presente, siempre y cuando sea necesario en obtener resultados positivos. También han establecido nuevos proyectos, buscando estabilidad en sus hogares y comunidad.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable que se genere más estudios investigativos sobre liderazgo y cambio organizacional, que sea de ayuda en las investigaciones futuras, pues se recopila mínima información sobre este tema, donde se conozca conceptos, causas, consecuencias, soluciones y propuestas.
- Además, se fomente capacitaciones entre líderes, directiva y miembros de una institución, empresa o comunidad donde sus conocimientos brinden a los miembros de una comunidad. de la misma forma indaguen las ideas de las personas mayores quienes tienen más conocimiento siendo el enfoque de prevalecer como líder y genere cambio preciso y eficiente.
- Además, deben regirse en los reglamentos internos que tienen la comunidad, de tal manera no se genere discordias, así el líder también sea la fuente principal en que los comuneros tengan mayor facilidad de comunicarse y trabajen conjuntamente para alcanzar sus proyectos en beneficio de su comunidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, L. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Revista International Journal of Good Conscience.*, 7(2), 192. Obtenido de <http://www.spentamexico.org/v7-n2/7%282%29187-197.pdf>
- Achua, R. L. (2011). *Liderazgo, Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (cuarta edición ed.). (M. Treviño, Trad.) México: Cosegraf. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Acosta, J. C. (01 de 01 de 2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. Obtenido de Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administ_racion_de_empresas
- Aguirre, L. (2017). EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 188. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Arciniega, J. (2013). *EL LIDERAZGO COMO FACTOR DE CAMBIO ORGANIZACIONAL*. Obtenido de FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN: <http://132.248.9.195/ptd2013/agosto/0699806/0699806.pdf>
- Carnegie, D. (s.f.). *Como ser un buen líder*. Obtenido de No dirigir; liderar: <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788497777827.pdf>
- Casas Anguita, R. L. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Revista Investigación*, 31(8), 143. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Castillero, O. (7 de febrero de 2017). *La teoría del vínculo de Pichon-Riviere*. Obtenido de Una teoría basada en el psicoanálisis que ofrece otra perspectiva sobre las relaciones personales.: <https://psicologiymente.com/social/teoria-vinculo-pichon-riviere>

- Chiavenato, I. (1993). *Liderazgo*. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/179025666/LIDERAZGO-Chiavenato>
- Cinthia Ramírez, E. M. (2019). El líder como promotor de la gestión del cambio. *Revista Ciencia Administrativa*(1), 40. Obtenido de <https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-lider-como-promotor-de-la-gestion-del-cambio.pdf>
- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Revista Pensamiento & Gestión* (35), 155. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Contreras, F. (2008). LIDERAZGO: PERSPECTIVAS DE DESARROLLO E INVESTIGACIÓN. *Revista International Journal of Psychological*, 1(2), 67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508008.pdf>
- Delgado, N. D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 26(2), 83. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1790/179018081005.pdf>
- Donati, P. (1999). Familias y generaciones. *Revista Saberes y razones* (2). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X1999000200003#:~:text=Define%20la%20generaci%C3%B3n%20como%20una,de%20compartir%20un%20destino%20com%C3%BAn.
- Drobny, T. (2013). *ESTUDIO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE INSTALACIÓN DE UN HOSPITAL PÚBLICO*. Obtenido de Facultad de Ciencias Sociales: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130436/Memoria%20Titulo.pdf?sequence=1>
- Elboj, G. R. (2018). Liderazgo y creación social: una aproximación a las principales aportaciones. *Revista Internacional de Organizaciones* (21), 112. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-LiderazgoYCreacionSocial-6742048.pdf>
- Feixa, C. L. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Revista Última Década* (34), 16. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v19n34/art02.pdf>

- Fierro, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (88), 18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n88/0120-8160-ean-88-13.pdf>
- Gabriela Aguirre, B. S. (2017). EL LIDERAZGO DE LOS GERENTES DE LAS PYMES DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 189. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- García, Y. (2012). *Visión sociológica del liderazgo formal en la Unión de Jóvenes Comunistas*. Obtenido de DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA : <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/8111/Garc%C3%ADa%20Sarduy%2C%20Yulia.%20Visi%C3%B3n%20sociol%C3%B3gica%20del%20liderazgo%20formal%20en%20la%20UJC..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, C. (2016). LIDERAZGO: CONCEPTOS, TEORIAS Y HALLAZGOS RELEVANTES. *Revistas cuadernos hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 63-64. Obtenido de <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>
- Guerrero, M. (2017). “Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 2(2), 132. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3752/13/%E2%80%9CLos%20Estilos%20de%20Liderazgo%20en%20Empresarias%20ecuatorianas%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20sus%20colaboradores%E2%80%9D.pdf>
- Herrera, L. (2015). *Liderazgo y Dirección*. Obtenido de Universidad Estatal Autónoma de México: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>
- Jiménez, F. (2008). ENFOQUE SOCIOLOGICO PARA EL ESTUDIO DEL LIDERAZGO POLITICO. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales* (9), 190. Obtenido de <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-EnfoqueSociologicoParaElEstudioDelLiderazgoPolitic-2983342.pdf>

- Jiménez, J. (2008). Enfoque sociológico para el estudio de liderazgo político. *Revista Coma Castellano Manchega de Ciencias Sociales* (9), 189. Obtenido de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-EnfoqueSociologicoParaElEstudioDelLiderazgoPolitic-2983342.pdf
- Kawata, P. A. (1987). *DESARROLLO DE LIDERAZGO*. Obtenido de Descripción General de Liderazgo: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- María Cahuancama, I. M. (04 de septiembre de 2017). *Liderazgo generacional y su impacto en el comportamiento en los colaboradores de la empresa Macroabastecimiento S.A. rubro retail*. Obtenido de TRABAJO DE INVESTIGACIÓN para optar el grado de académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622729/Cahuancama_bm.pdf?sequence=16
- Martínez, M. (2006). El estudio científico de las fortalezas trascendentales desde la Psicología Positiva. *Revista Clínica y Salud*, 17(3). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742006000300003#:~:text=Las%20fortalezas%20son%20los%20aspectos,fortaleza%20en%20una%20situaci%C3%B3n%20concreta.
- Mellon, C. (2006). “*Análisis de Liderazgo y Comunicación Interpersonal en los equipos de trabajo del Simulador de Negocios de Carnegie Mellon University*”. Obtenido de Planteamiento del Problema: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/marquez_g_al/capitulo1.pdf
- Monsalve, A. P. (2008). EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA INFORMATIVA. *Revista Ciencias Estratégicas*, 16(19), 82-85. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312831006.pdf>
- Moreno, J. E. (2015). Pensar la ideología y las identidades políticas. Aproximaciones teóricas y usos prácticos. *Revista Estudios políticos* (35). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162015000200002#:~:text=Seg%C3%BAAn%20sus%20propias%20palabras%](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162015000200002#:~:text=Seg%C3%BAAn%20sus%20propias%20palabras%20de%20sus%20propias%20palabras.)

2C%20%22una,%22autoservida%22%20se%20C3%B1alado%20m%C3%A1s%20arriba.

Naranjo, D. G. (2014). *LIDERAZGO: DESARROLLO DEL CONCEPTO, EVOLUCIÓN Y TENDENCIAS*. Obtenido de Estudio Monográfico: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>

Nelson Labarca, J. F. (2006). Cambio organizacional: Aspecto trascendental para las instituciones de educación superior en Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales*, 7(1). Obtenido de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182006000100006#:~:text=El%20cambio%20puede%20definirse%20seg%C3%BAAn,aspectos%20m%C3%A1s%20o%20menos%20significativos%E2%80%9D.

Orellana, P. (5 de junio de 2020). *Nivel Analítico*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/metodo-analitico.html>

Oyarzún, P. (2008). Sobre el concepto de autoridad. *Revista de Humanidades*, 17-18, 9-10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3212/321227236001.pdf>

Paula Fernández, G. V. (2014). Validez Estructurada para una investigación cuasi-experimental de calidad. Se cumplen 50 años de la presentación en sociedad de los diseños cuasi-experimentales. *Revista Anales de Psicología*, 30(2). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200039#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20cuasi%2Dexperimental%20es,\(ver%20Arnau%2C%201995\)](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282014000200039#:~:text=El%20dise%C3%B1o%20cuasi%2Dexperimental%20es,(ver%20Arnau%2C%201995)).

Peña, J. C. (2018). El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. *Revista Ciencia Unisalle*, 4. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas

Portalanza, J. S. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma de Negocios*, 5(11), 118. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700266?token=CEA5F7877B08C0C35101C1DF1973E7E7B5A2933B420452B5DC8653F7993D427517>

45217E76D8CC54177505CC24FEA2D1&originRegion=us-east-1&originCreation=20221107202448

- Prado, L. d. (1998). *LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAL*. Obtenido de FUNDACIÓN OSDE: <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/Liderazgo/LecturasFalt/liderazg.pdf>
- Sandoval, J. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Revista Estudios Gerenciales*, 30(131), 164. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21231108008.pdf>
- Sandra Vásquez, J. B. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(5), 81. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>
- Santander, U. (10 de diciembre de 2021). *Investigación cualitativa y cuantitativa: características, ventajas y limitaciones*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>
- Scaricabarozzi, S. L. (2010). Hacia un nuevo concepto de liderazgo. *Revista Orientación y Sociedad*, 10, 16. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.4755/pr.4755.pdf
- Tancara, C. (1993). LA INVESTIGACION DOCUMENTAL. *Revistas Temáticas Sociales* (17). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29151993000100008
- Vargas, Z. (2009). LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA. *Revista Educación*, 33(1), 159. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Westreicher, G. (19 de mayo de 2020). *Nivel Deductivo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20deductivo%20consiste%20en,que%20se%20dan%20por%20ciertas>.



ANEXOS

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE SOCIOLOGÍA

Nombre: Ana Lucia Patín Patín

Anexo 1.- Encuesta

Encuesta dirigida a los habitantes de la comunidad de Palta bamba, previo a la obtención del título de Licenciada en Sociología

Tema: Liderazgo y cambio generacional en la comunidad de Palta bamba Provincia Bolívar Parroquia Veintimilla 2022”

Nombre:

1.- Edad

18 a 28 años

28 a 38 años

38 a 48 años

Más de 48 años

2.- Sexo

Masculino

Femenino

Otros

3.- Grado de instrucción

Primaria

Secundaria

Tercer nivel

Ninguna

4.- Según usted que considera que hace un líder

Influye en el grupo para el logro de resultados.

Promueve el trabajo en equipo

Exige resultados, sin aportar al grupo.

Se asegura que el ambiente de trabajo es el adecuado para favorecer la motivación del grupo

5.- Qué elementos es necesarios e influyen en la motivación

Deseo o Necesidad

Incentivo

Formación y desarrollo

Entorno laboral

6.- Usted en algún periodo o año ha sido líder en la comunidad

Si

No

Nunca

7.- Si en algún periodo fue líder o si fuese líder, como enfocaría su liderazgo en la comunidad.

Ayudar a los habitantes de la comunidad.

Guiando en el alcance de los objetivos.

Establecer nuevos proyectos.

Trabajar conjuntamente con la directiva y los comuneros.

8.- Usted que función desempeña o ha desempeñado en la comunidad

Presidente

Vicepresidente

Secretario

Tesorero

Comunero

Ninguna

9.- Las políticas, estatutos o reglamentos de la comunidad son aplicadas por igual a todos los habitantes de la comunidad pertenezca o no a la familia, ¿de un miembro directivo?

Siempre

Casi siempre

Nunca

Rara vez

10.- Han existido brechas de género en la comunidad, para asumir un cargo de liderazgo.

Si

No

Rara vez

Nunca

11.- Hay falta de claridad entre líderes y los comuneros en torno a la estrategia comunitaria que realiza la comunidad

Si

No

Rara vez

Nunca

12.- Les resulta difícil a sus líderes colaborar entre ellos, hasta el punto de evitar activamente todos los esfuerzos de consulta y aprendizaje mutuo

Si

No

Rara vez

Nunca

13.- De qué manera aportaría conocer las potencialidades de las distintas generaciones laborales en tu comunidad?

Eficiente

Adecuado

Inadecuado

14.- Que aspectos mejoraría la correlación entre habitantes y directivos de la comunidad en relación a las distintas generaciones

Mejor trato y comprensión

Que sean buen líder y apoyo al equipo

Orientación

Estar conforme

15.- Según usted, quien cree que puede manejar un liderazgo en la comunidad

Jóvenes

Señoritas

Adultos

16.- ¿Qué eventos generan cambios generacionales?

Avances Tecnológicos

Propia Cortesía Familiar,

Comunicarse

Metas

Valores Internos

17.- Cual es la importancia de ser líderes a temprana edad

Buen liderazgo

Iniciativa

Actividades comunitarias

Nuevas ideas

18.- Según usted cual es la importancia de trabajar por la seguridad comunitaria, como líderes.

Iniciativa de cooperación

Brigadas comunitarias

Organización

Unión y fuerza

19.- Según usted cuál de las siguientes causas del cambio generacional, son importantes:

Educación

Internet

Ciencia

20.- ¿Cree usted que la mujer se incorpora en el mercado laboral como enfoque de un cambio generacional equitativo?

Si

No

Tal vez

Rara vez

Anexo 1.- Evidencias fotográficas



Encuesta realizada a la señora María Taris secretaria de la comunidad de palta bamba.



Encuesta realizada a la señorita Amelia Cunalata quien nos contó que no todos los dirigentes cumplen con sus funciones como son debidas y que siempre hay irregularidades con los dirigentes.



La señora Rosa en la entrevista realiza conto que los dirigentes no cumplen con los estatutos establecidos dentro de la comunidad de Palta bamba



Primera dirigente de la comunidad quien me conto que en su época todo era un trabajo en conjunto