UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO Y LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2025"

AUTORES:

VANESSA ELIZABETH ORTEGA HURTADO

JORDY ALEXANDER ULLOA CHIMBO

DIRECTORA

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

PARES ACADÉMICOS

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia Tungurahua, año 2025".

AGRADECIMIENTO

Yo, Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado, agradezco primeramente a Dios, cuya presencia constante en mi vida me ha llenado de fuerza para culminar mi meta de formación profesional, al Niñito Rey de Reyes y a la Virgen de Baños de Agua Santa, quienes han sido mis protectores en los malos momentos.

Agradezco infinitamente a mi familia: a mi madre, quien con su amor han hecho lo posible que este sueño se hiciera realidad, siendo mi paño de lágrimas tanto en malos como en buenos momentos; a mi padre, por confiar en mi capacidad para alcanzar mis metas personales acompañándome con sus consejos que me motivaron.

A mi segunda madre, mi hermana quien con su sabiduría y conocimiento siempre me encarriló por el camino del bien, formando a la mujer que hoy soy, a mi cuñado quien cuida de mí como a su hija, siempre anticipándome lo malo o bueno que pudiese pasar en cada paso que doy en busca del cumplimiento de mis sueños personales.

A mi novio, quien hace dos años llegó a cambiar mi vida, siendo un apoyo incondicional en mis logros, motivándome a no rendirme, con palabras llenas de amor, buscando empujarme para ser profesional.

Extiendo mi gratitud a mi director de tesis y a mis pares académicos, quienes con su guía contribuyeron de manera significativa al desarrollo de este trabajo, lleno de buenos y malos momentos que fueron fundamentales para aprender de los errores y disfrutar de cada pequeño paso en mi formación.

Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado

Yo, Jordy Alexander Ulloa Chimbo, estoy agradecido con Dios por siempre darme salud y sabiduría para seguir adelante luchando por mis sueños y metas, por ser la luz en mis momentos oscuros, acompañándome en el camino de esta nueva meta profesional.

Quiero agradecer a mis padres por siempre confiar en mí, apoyándome de una u otra manera haciendo hasta lo imposible por empujarme hacia delante y nunca abandonarme en mis fracasos y enseñarme que de los errores se aprende, les debo la vida entera por siempre estar a mi lado cuidando que nada malo me pase y nada me falte.

A mi novia, Vanessa Ortega, por siempre alentarme a alcanzar los sueños que me propongo por más difíciles que sean y ser mi compañera en los más grandes desafíos de mi formación profesional, motivándome a ser una mejor persona cada día, centrado en un porvenir lleno de buenos momentos juntos.

A mi director y pares académicos por su paciencia, dedicación, orientación y valioso aporte en la construcción de este trabajo final en mi formación profesional, quienes con sus palabras de aliento me motivaron a no rendirme en el último escalón de mi profesión.

Jordy Alexander Ulloa Chimbo

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a toda mi familia, en especial a mi madre Rosa Hurtado, por su inagotable amor, paciencia y apoyo incondicional, siendo mi mayor inspiración, recordándome siempre que con fe y dedicación todo es posible y a mi padre Luis Ortega, por ser mi ejemplo de esfuerzo, disciplina y perseverancia al enseñarme que los sueños se alcanzan con trabajo y determinación, juntos siempre han creído en mí y me han apoyado incondicionalmente con su amor, consejos y paciencia en cada etapa de mi vida y sobre todo en esta que fue mi formación profesional, donde he mostrado todo lo aprendido en mi hogar y formación académica. A mi hermana Gabriela Ortega, quien siempre me estuvo guiando antes y durante toda esta trayectoria nueva y enriquecedora para mis conocimientos y futura profesión, velando siempre por mi bienestar, donde nunca me faltó un reconocimiento por mis logros y un consejo por mis fracasos.

Cada palabra escrita aquí es el fruto de sus enseñanzas y de todo lo que han sembrado en mí; por eso les dedico este logro con gratitud infinita y todo mi cariño. Gracias a mi familia por siempre apoyarme y empujarme hacia delante con su amor incondicional.

Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado

La presente tesis se la dedico a mi madre Nancy Chimbo, por su amor incondicional, paciencia infinita y fe en mis conocimientos, dedicación y esfuerzo por siempre querer salir adelante pese a todas las adversidades, siendo la luz que me ha mostrado el camino a seguir, y a mi padre Luis Ulloa, por ser mi guía, fortaleza y mayor ejemplo de lucha, con sus palabras de aliento y confianza que me han enseñado que nada es fácil, pero tampoco imposible y lo imposible siempre está en mi mente, si me lo propongo lo voy a conseguir, mostrándome un camino lleno de valores hacia las demás personas, poniendo su amor y orgullo por mí en todo lado y ante toda persona, siendo mi motor de aliento en los momentos más difíciles. Gracias por nunca abandonarme en los malos momentos y estar ahí para empujarme, corregirme y guiarme a ser la persona que hoy soy.

Jordy Alexander Ulloa Chimbo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. ***"Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor"***; Ing. ***"Flor Ximena Poveda Valverde"*** e Ing. ***"Ricardo Xavier Chávez Betancourt"***; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Pillaro, Provincia Tungurahua, año 2025", desarrollado por el señor ***Jordy Alexander Ulloa Chimbo*** y la señorita ***Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Director

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Par Académico

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Ortega Hurtado Vanessa Elizabeth y Ulloa Chimbo Jordy Alexander portadores de la Cédula de Identidad No 1805723531 y 0202285276 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Pillaro, provincia Tungurahua, año 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaramos que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado

Jordy Alexander Ulloa Chimbo

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I
AGRADECIMIENTO II
DEDICATORIA IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO VI
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VII
ÍNDICE DE CONTENIDO VIII
ÍNDICE DE FIGURAS XIV
INTRODUCCIÓN 1
ABSTRACT 4
CAPÍTULO I. 5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1 Descripción del problema 5
1.2 Formulación del problema 8
1.3 Preguntas de investigación 8
1.4 Justificación 9
1.5 Objetivos: General y Específicos 11
Objetivo general 11
Objetivos específicos 11
1.6 Variables 11
1.7 Operacionalización de las variables 11
CAPÍTULO II. 16
MARCO TEÓRICO 16
2.1 Antecedentes 16
2.2 Marco científico 18

2.2.1 Teorías del Liderazgo 18
2.2.1.1 Teoría de los rasgos de personalidad 18
2.2.1.2 Teoría del comportamiento o conductual 20
2.2.1.3 Teoría de los Estilos del Liderazgo de Kurt Lewin 21
2.2.1.4 Teoría situación o contingencial 23
2.2.2 Teorías de Desempeño Laboral 24
2.2.2.1 Teoría de la motivación – Higiene de Herzeberg 24
2.2.2.2 Teoría de la expectativa de Vroom 26
2.2.2.3 Teoría del establecimiento de Metas de Locke 27
2.2.2.4 Teoría del Refuerzo de Skinner 28
2.2.3 Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral 29
2.3 Marco conceptual 31
2.3.1 Variable independiente: Liderazgo 31
2.3.1.1 Liderazgo autocrático 31
2.3.1.1.1 Centralización de la toma de decisiones 31
2.3.1.1.2 Control y supervisión estricta 31
2.3.1.1.3 Comunicación unidireccional 32
2.3.1.2 Liderazgo democrático 32
2.3.1.2.1 Participación en la toma de decisiones 32
2.3.1.2.2 Fomento del trabajo en equipo 32
2.3.1.2.3 Comunicación bidireccional 33
2.3.1.3 Liderazgo Laissez Faire 33
2.3.1.3.1 Delegación de responsabilidades 33
2.3.1.3.2 Autonomía en la toma de decisiones 33
2.3.1.3.3 Falta de intervención en la supervisión 34

2.3.2 Variable dependiente: desempeño laboral 34
2.3.2.1 Desempeño inaceptable 34
2.3.2.1.1 Eficiencia 34
2.3.2.1.2 Productividad 35
2.3.2.1.3 Calidad en el trabajo 35
2.3.2.2 Desempeño aceptable 35
2.3.2.2.1 Motivación intrínseca 35
2.3.2.2.2 Motivación extrínseca 36
2.3.2.2.3 Bienestar laboral 36
2.3.2.3 Desempeño excepcional 36
2.3.2.3.1 Desarrollo profesional 36
2.3.2.3.2 Capacitación y formación 37
2.3.2.3.3 Evaluación del desempeño 37
2.4 Marco legal 38
CAPITULO III. 41
METODOLOGÍA 41
3.1 Tipo de investigación 41
3.1.1 Investigación descriptiva 41
3.2 Enfoque de la investigación 41
3.2.1 Enfoque mixto 42
3.2.2 Enfoque cualitativo 42
3.2.3 Enfoque cuantitativo 42
3.3 Métodos de Investigación 42
3.3.1 Método deductivo 43
3.3.2 Método analítico 43

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 43
3.4.1 Encuesta 44
3.4.2 Cuestionario 44
3.4.3 Escala Likert 45
3.5 Universo, Población y Muestra 46
3.5.1 Universo 47
3.5.2 Población 47
3.5.3 Muestra 47
3.6 Procesamiento de la información 47
CAPITULO IV. 49
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 49
4.1 Análisis e interpretación de los resultados cualitativos de la encuesta de liderazgo. 49
4.1.1 Análisis e interpretación del resultado final sobre la encuesta de liderazgo 85
4.2 Análisis e interpretación de los resultados cuantitativos de la encuesta de desempeño laboral. 87
4.2.1 Análisis e interpretación del resultado final sobre la encuesta de desempeño laboral 123
4.3 Correlación de resultados 124
4.4 Discusión 125
CONCLUSIONES 127
RECOMENDACIONES 128
BIBLIOGRAFÍA 129
ANEXOS 140

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de variables* 12

Tabla 2 *Valoración del estilo de liderazgo* 44

Tabla 3 *Valoración del desempeño laboral* 45

Tabla 4 *Numeración de la Escala Likert* 46

Tabla 5 *Modelo de evaluación según la Escala Likert* 46

Tabla 6 *Población de estudio* 47

Tabla 7 *Toma de decisiones del director* 49

Tabla 8 *Grado de participación del director* 51

Tabla 9 *Solución efectiva de conflictos* 53

Tabla 10 *Supervisión de trabajo* 55

Tabla 11 *Retroalimentación según las órdenes de trabajo* 57

Tabla 12 *Participación del equipo de trabajo* 59

Tabla 13 *Intercambio de ideas durante la toma de decisiones* 61

Tabla 14 *Estilo de liderazgo adecuado al trabajo* 63

Tabla 15 *Colaboración en el trabajo en equipo* 65

Tabla 16 *Incentivos al solucionar problemas* 67

Tabla 17 *Reconocimientos de trabajo* 69

Tabla 18 *Opiniones del personal de trabajo* 71

Tabla 19 *Gestión de trabajo* 73

Tabla 20 *Confianza del equipo de trabajo* 75

Tabla 21 *Toma de decisiones en el personal de trabajo* 77

Tabla 22 *Habilidad autónoma para la toma de decisiones* 79

Tabla 23 *Trabajo sin supervisión* 81

Tabla 24 *Orientación estratégica de trabajo* 83

Tabla 25 *Resumen de los resultados obtenidos del estilo de liderazgo* 85

Tabla 26 *Cumplimiento de tareas asignadas* 87

Tabla 27 *Uso eficiente de recursos institucionales* 89

Tabla 28 *Cumplimiento de los estándares de calidad* 91

Tabla 29 *Supervisión de la calidad del trabajo* 93

Tabla 30 *Adaptación al clima de trabajo* 95

Tabla 31 *Cumplimiento de metas estratégicas* 97

Tabla 32 *Objetivos claros y definidos* 99

Tabla 33 *Iniciativa de trabajo* 101

Tabla 34 *Trabajo bien remunerado* 103

Tabla 35 *Incentivos de trabajo* 105

Tabla 36 *Motivación personal* 107

Tabla 37 *Equilibrio laboral* 109

Tabla 38 *Bienestar físico y emocional* 111

Tabla 39 *Cumplimiento de los objetivos* 113

Tabla 40 *Oportunidades de crecimiento* 115

Tabla 41 *Competencias profesionales* 117

Tabla 42 *Plan individual de mejora continua* 119

Tabla 43 *Oportunidades de mejora grupal* 121

Tabla 44 *Resumen de los resultados obtenidos del nivel de desempeño* 123

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Toma de decisiones del director* 50

Figura 2 *Grado de participación del director* 52

Figura 3 *Solución efectiva de conflictos* 54

Figura 4 *Supervisión de trabajo* 56

Figura 5 *Retroalimentación según las órdenes de trabajo* 58

Figura 6 *Participación del equipo de trabajo* 60

Figura 7 *Intercambio de ideas durante la toma de decisiones* 62

Figura 8 *Estilo de liderazgo adecuado al trabajo* 64

Figura 9 *Colaboración en el trabajo en equipo* 66

Figura 10 *Incentivos al solucionar problemas* 68

Figura 11 *Reconocimientos de trabajo* 70

Figura 12 *Opiniones del personal de trabajo* 72

Figura 13 *Gestión de trabajo* 74

Figura 14 *Confianza del equipo de trabajo* 76

Figura 15 *Toma de decisiones en el personal de trabajo* 78

Figura 16 *Habilidad autónoma para la toma de decisiones* 80

Figura 17 *Trabajo sin supervisión* 82

Figura 18 *Orientación estratégica de trabajo* 84

Figura 19 *Cumplimiento de tareas asignadas* 88

Figura 20 *Uso eficiente de recursos institucionales* 90

Figura 21 *Cumplimiento de los estándares de calidad* 92

Figura 22 *Supervisión de la calidad del trabajo* 94

Figura 23 *Adaptación al clima de trabajo* 96

Figura 24 *Cumplimiento de metas estratégicas* 98

Figura 25 *Objetivos claros y definidos* 100

Figura 26 *Iniciativa de trabajo* 102

Figura 27 *Trabajo bien remunerado* 104

Figura 28 *Incentivos de trabajo* 106

Figura 29 *Motivación personal* 108

Figura 30 *Equilibrio laboral* 110

Figura 31 *Bienestar físico y emocional* 112

Figura 32 *Cumplimiento de los objetivos* 114

Figura 33 *Oportunidades de crecimiento* 116

Figura 34 *Competencias profesionales* 118

Figura 35 *Plan individual de mejora continua* 120

Figura 36 *Oportunidades de mejora grupal* 122

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia Tungurahua, año 2025” surge de la necesidad de identificar el estilo de liderazgo predominante entre el personal directivo, con la finalidad de evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo, permitiendo determinar que estilo de liderazgo se relaciona con un mayor nivel de desempeño laboral en el personal.

En el ámbito de la administración pública, el liderazgo y el rendimiento laboral son elementos fundamentales para evaluar la eficiencia administrativa en las instituciones gubernamentales. En este contexto el liderazgo se entiende como la capacidad de guiar a un equipo al cumplimiento de las metas programadas en un ambiente de colaboración (Sangama et al., 2025). Por su parte, el desempeño laboral hace referencia al rendimiento que tiene una persona durante la jornada de trabajo en función de las actividades para las que se contrató (Córdova et al., 2025). Desde esta perspectiva, es indispensable determinar los efectos del tipo de liderazgo que utiliza el personal directivo en el desempeño laboral de los empleados.

El trabajo se organiza en cuatro capítulos que abordan de manera integral los distintos aspectos de la investigación, desde la identificación de la problemática hasta el análisis de los resultados obtenidos, en el primer capítulo se presenta el marco introductorio, en el que se exponen los estilos de liderazgos presentes en el personal directivo y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo, determinando que el estilo de liderazgo se relaciona con un mayor nivel de desempeño laboral. Además, se plantea el problema de investigación, las preguntas que guían el estudio y los objetivos de la investigación, cuyo objetivo general es determinar la influencia de los estilos de liderazgo del personal directivo en el desempeño laboral del personal administrativo, mientras que los objetivos específicos

se centran en identificar el estilo de liderazgo predominante en el personal directivo y evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo con la finalidad de determinar que estilo de liderazgo se relaciona con un mayor nivel de desempeño laboral.

El segundo capítulo está dedicado al marco teórico, que proporciona la base conceptual y científica que sustenta la investigación, donde se revisan teorías relevantes sobre liderazgo y desempeño laboral, contextualizando el estudio dentro de una perspectiva más amplia, además de los antecedentes que respaldan el análisis, este capítulo incluye también los conceptos claves que estructuran el análisis y las normativas legales que aplican al contexto de liderazgo y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro en Ecuador.

En el tercer capítulo, se describe la metodología utilizada en la investigación, detallando el tipo de investigación, el enfoque utilizado, los métodos de recolección de datos y los instrumentos empleados, como las encuestas aplicadas al personal directivo y administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro asimismo, se presenta el universo, la población y la muestra seleccionada, garantizando la representatividad de los resultados, este capítulo también detalla el proceso de tratamiento de los datos, asegurando que los resultados obtenidos sean confiables y válidos para abordar los objetivos planteados.

Finalmente, el cuarto capítulo presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas, identificando el estilo de liderazgo predominante en el personal directivo y evaluando el nivel de desempeño laboral en el personal administrativo, este análisis se complementa con una discusión que contrasta los resultados con los antecedentes teóricos, determinando que estilo de liderazgo se relaciona con un mayor nivel de desempeño laboral en el personal administrativo.

RESUMEN

A nivel mundial, el liderazgo se ha consolidado como un factor elemental para la gestión organizacional, es por lo que, la presente investigación determina la influencia de los diferentes estilos de liderazgo de los directores departamentales en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro durante el año 2025. El estudio tiene como objetivos identificar los estilos de liderazgo predominantes en el personal directivo, evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo y determinar qué estilo de liderazgo es más influyente en el desempeño laboral excepcional del personal. La metodología empleada es de enfoque mixto dado que se recopilaron datos cuantitativos y cualitativos de las variables estudiadas a través del uso de una encuesta dirigida a 60 servidores administrativo sobre el estilo de liderazgo utilizado y 7 directores departamentales sobre el nivel de desempeño laboral. Entre los principales resultados se obtuvo que existe una relación directa entre el estilo liderazgo democrático y el nivel de desempeño laboral destacado del personal del GAD Santiago de Píllaro.

Las conclusiones indican que la participación en la toma de decisiones es fundamental para fomentar el trabajo en equipo dentro de una organización que se destacan por la comunicación bidireccional entre mandos altos y medios para el éxito de una institución gubernamental que está relacionado con un liderazgo democrático.

Palabras clave: Estilos de liderazgo, desempeño laboral destacado, comunicación bidireccional, liderazgo democrático

ABSTRACT

Globally, leadership has become an essential factor in organizational management. Therefore, this research study examines the influence of different leadership styles used by department heads on the job performance of administrative staff at the Santiago de Píllaro Municipal Decentralized Autonomous Government during 2025. The study aims to identify the predominant leadership styles among management personnel, assess the job performance level of administrative staff, and determine which leadership style has the greatest influence on exceptional employee performance. The methodology employed is a mixed-methods approach, collecting both quantitative and qualitative data on the studied variables through a survey. The survey was administered to 60 administrative staff members regarding their perception of the leadership style used and to 7 department heads regarding their assessment of staff job performance. Among the main findings, it was determined that there is a direct relationship between a democratic leadership style and the high level of job performance of the staff at the GAD Santiago de Píllaro.

The conclusions indicate that participation in decision-making is fundamental to fostering teamwork within an organization, particularly through two-way communication between upper and middle management. This type of communication is crucial for the success of a government institution and is intricately linked to democratic leadership.

Keywords: Leadership styles, job performance, two-way communication, democratic leadership.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

A escala global, el liderazgo ha sido considerado como un componente primordial para la administración de organizaciones. No obstante, estilos de liderazgo autoritarios generan desmotivación en los trabajadores, limitando su rendimiento. Sin embargo, un líder dictatorial reduce el rendimiento de un individuo que desarrolla sus actividades en un ambiente de presión, limitando el cumplimiento de objetivos. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, el estilo de liderazgo influye en la productividad de los empleados, afectando el desarrollo de una empresa (Baltazar et al., 2022).

El liderazgo, según Cuesta & Moreno (2021) se define como "la capacidad de una persona para dirigir un grupo a su cargo al cumplimiento de las metas planteadas a través de la elaboración de estrategias que abordan las habilidades de cada uno" (p. 12). Desde esta perspectiva, se considera que un líder tiene la capacidad de motivar al desarrollo profesional de los integrantes promoviendo el trabajo colaborativo y la adecuada utilización de los recursos disponibles, lo cual fomenta un ambiente laboral que impulsa el desempeño eficiente de sus colaboradores.

El liderazgo se define como un proceso que permite el control sobre un grupo de trabajo para alcanzar logros según las expectativas del líder (Fernández, 2023). Esto implica que el establecimiento de objetivos a corto plazo facilita la evaluación de capacidades individuales, permitiendo determinar el cumplimiento de metas organizacionales a largo plazo.

Por tal motivo, el desempeño laboral, según Sosa (2020), se define como la "capacidad de un individuo para realizar tareas de forma eficiente según el rol que se le ha asignado dentro de una organización" (p.4). Es decir, se refiere al grado en que un trabajador cumple con los objetivos y responsabilidades de su puesto, contribuyendo a la productividad de la institución.

Asimismo, el desempeño laboral es la capacidad de los trabajadores para desarrollar una tarea con habilidad para cubrir con las responsabilidades en su puesto de trabajo (Aguilar et al., 2024). Esto resalta la importancia de asignar funciones de acuerdo con las competencias individuales, en un entorno organizacional que propicie el logro de resultados positivos.

A partir de lo anterior, se afirma que en los espacios laborales el estilo de liderazgo influye directamente en el desempeño de los colaboradores, dado que la efectividad en la toma de decisiones del líder repercute en el cumplimiento de las actividades (Araya, 2023). Desde esta perspectiva, el personal alcanza las metas planteadas cuando se encuentra en un ambiente comunicativo.

En un estudio realizado en Colombia por Alcázar (2020), se determinó que una organización con un estilo de liderazgo inadecuado reduce hasta en un 30 % la motivación de los empleados en el cumplimiento de los objetivos. Esto hace referencia a que el desempeño laboral disminuye en ambientes poco saludables en los que prevalece un líder autoritario.

En el Ecuador, las instituciones públicas poseen personal que trabaja con diversos estilos de liderazgo debido a la gran cantidad de áreas que existen (Jiménez, 2021). Desde esta perspectiva, se ha observado que el desempeño del personal de los GAD provinciales se ha reducido considerablemente en función de las métricas mensuales establecidas.

Entonces, la falta de cohesión dentro de los estilos de liderazgo limita el uso de los recursos de los trabajadores, siendo necesario un replanteamiento de trabajo en las organizaciones.

A nivel local, no se han identificado estudios previos que analicen la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en el GAD del cantón Santiago de Píllaro. Esta ausencia de evidencia dificulta conocer con precisión el impacto que tiene el liderazgo ejercido por los directivos sobre el personal administrativo.

El presente proyecto se centra en el GAD del cantón Santiago de Píllaro, ubicado en la provincia Tungurahua, a fin de identificar los aspectos relevantes respecto del trabajo elaborado por la institución. Según una auditoría interna, se determinó que el desempeño laboral se ha reducido durante el año 2023 en relación con el período 2020-2022, por lo que es necesario evaluar si el estilo de liderazgo utilizado influye sobre sus trabajadores.

Por tales motivos, se plantea el estudio sobre el estilo de liderazgo utilizado por el personal directivo y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la institución.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo influyen los diferentes estilos de liderazgo ejercidos por los directores departamentales en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD del cantón Santiago de Píllaro?

1.3 Preguntas de investigación

- ¿Qué estilo de liderazgo predomina en el personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal administrativo en los distintos departamentos del GAD?
- ¿Qué relación existe entre el estilo de liderazgo predominante y el nivel de desempeño laboral observado en el personal administrativo?

1.4 Justificación

La investigación se desarrolla porque el liderazgo efectivo constituye un factor fundamental para medir la eficiencia de las instituciones públicas, particularmente en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Santiago de Píllaro. Entonces, el estilo adoptado por el personal directivo tiene un impacto directo en el desempeño laboral del personal y, por ende, en la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Sin embargo, en la provincia de Tungurahua se desconoce sobre la influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño del personal de una empresa.

Este estudio es importante para el GAD porque identificará los estilos de liderazgo predominantes del personal directivo para evaluar su impacto sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

El presente estudio plantea una detección de los estilos de liderazgos presentes en el personal directivo para medir los tres niveles de desempeño del personal administrativo a fin de determinar su relación. La viabilidad del estudio está respaldada por el acceso a información interna del GAD para colaborar en el proceso investigativo y la posibilidad de contar con el asesoramiento de expertos en administración pública. Además, se dispone de los recursos metodológicos y técnicos necesarios para evaluar los estilos de liderazgo y el nivel de desempeño laboral del personal.

La investigación es de gran impacto dado que ofrecerá una base sólida para la toma de decisiones institucionales relacionadas con el liderazgo, derivando en la mejora de la eficiencia administrativa dentro del clima organizacional. A nivel social, contribuirá al fortalecimiento de la calidad de la gestión pública en la provincia de Tungurahua beneficiando a la ciudadanía mediante un uso más eficaz de los recursos públicos.

Finalmente, el estudio aportará al ámbito académico al ampliar el conocimiento sobre el vínculo entre liderazgo y desempeño en contextos institucionales del sector público desde una perspectiva de una temática de creciente relevancia en el marco de la modernización del trabajo en la administración pública.

1.5 Objetivos: General y Específicos

Objetivo general

- Determinar, la influencia de los estilos de liderazgo del personal directivo en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia Tungurahua, año 2025.

Objetivos específicos

- Identificar el estilo de liderazgo predominante entre el personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro.
- Evaluar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro.
- Determinar qué estilo de liderazgo se relaciona con un mayor nivel de desempeño laboral en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro.

1.6 Variables

Variable independiente: Liderazgo.

Variable dependiente: Desempeño laboral.

1.7 Operacionalización de las variables

La tabla 1, ilustra la operacionalización de las variables de la investigación.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento	Ítems
Liderazgo	El liderazgo es el proceso de influir en un grupo logrando objetivos en común bajo un proceso que implica la capacidad de motivar a los miembros del grupo (Alcázar, 2020).	Capacidad de una persona para inspirar confianza fomentando en todo momento la búsqueda de una meta de un objetivo en común (Molina & Saldaña, 2023).	Liderazgo Autocrático	Centralización de la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	¿El director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo? ¿El director impone su criterio sin considerar sugerencias externas? ¿El director interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?
				Control y supervisión estricta	Encuesta	Cuestionario	¿El director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo?
				Comunicación unidireccional	Encuesta	Cuestionario	¿La información entre el director y usted se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación? ¿El equipo recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas?
			Liderazgo Democrático	Participación en la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	¿El director fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones? ¿El director ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo?
				Fomento del trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario	¿El director motiva la colaboración entre los miembros del equipo? ¿Se incentivan actividades grupales para resolver problemas? ¿El director reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo?

				Comunicación bidireccional	Encuesta	Cuestionario	¿El director escucha las opiniones y sugerencias del equipo? ¿El director utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo?
			Liderazgo Laissez faire	Delegación de responsabilidades	Encuesta	Cuestionario	¿Se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas?
				Autonomía en la toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario	¿El director permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente? ¿Se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director?
				Falta de intervención en la supervisión	Encuesta	Cuestionario	¿Se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente? ¿El director proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades?
Desempeño laboral	Conjunto de actitudes que reflejan los empleados dentro de un centro de trabajo de forma que se cumplan con las metas planteadas por el supervisor a cargo (Durán, 2020).	Comportamiento del empleado frente al cumplimiento de un trabajo conforme el nivel de calidad en la ejecución de las tareas (Díaz, 2019).	Eficiencia	Productividad	Encuesta	Cuestionario	¿El equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos? ¿Su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados?
				Calidad	Encuesta	Cuestionario	¿Los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad? ¿Se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento?

				Cumplimiento de objetivos	Encuesta	Cuestionario	¿Los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales? ¿Las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento? ¿Los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo?
			Satisfacción laboral	Motivación intrínseca	Encuesta	Cuestionario	¿Su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo? ¿El personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores?
				Motivación extrínseca	Encuesta	Cuestionario	¿Los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores? ¿Las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo?
				Bienestar laboral	Encuesta	Cuestionario	¿El ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo? ¿Se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal?
			Desarrollo profesional	Capacitación y formación	Encuesta	Cuestionario	¿Las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento?

				Oportunidades de carrera	Encuesta	Cuestionario	¿La institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos? ¿Se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales?
				Evaluación del desempeño	Encuesta	Cuestionario	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua? ¿Las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo?

Nota. Descripción de las variables de investigación.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2024

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La presente investigación titulada “Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia de Tungurahua, año 2025”, se sustenta por la información de las variables liderazgo y desempeño laboral a través de las investigaciones planteadas a continuación:

El trabajo de investigación de Díaz (2019) titulado: “Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M Y S E.I.R.L período – 2019” tuvo como objetivo determinar la influencia del estilo de liderazgo del titular en el desempeño laboral de los trabajadores a través de una metodología de alcance descriptivo empleando una encuesta para recopilar la información necesaria de las variables de estudio.

Entre los principales resultados se obtuvo que el estilo de liderazgo que prevalece en la empresa es el autócrata dado que el supervisor toma las decisiones sin considerar las alternativas planteadas por el grupo. Por último, se concluyó que el personal tiene un desempeño laboral bajo por los retrasos causados cuando existen problemas dentro de la jornada de trabajo.

Por otra parte, la investigación planteada por Durán (2020) denominada: “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar” tuvo por objetivo investigar la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los empleados a través de una metodología

descriptiva correlacional en la que se empleó como instrumento un cuestionario compuesto de preguntas relacionadas con las variables.

Su principal resultado fue que el estilo de liderazgo estaba centrado en las órdenes emitidas por el líder sin generar incentivos tras el cumplimiento de los objetivos, por lo que, se percibe que los trabajadores presentaban poca satisfacción laboral concluyendo que los empleados no trabajan al máximo de su capacidad ni desarrollan todas las tareas planteadas para la jornada de trabajo.

El trabajo de Pazmiño & Palacios (2021) titulado "Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica con Quito, durante el primer semestre del 2019" tuvo como objetivo proponer acciones para optimizar la cultura organizacional en la institución a través de una metodología descriptiva en la que se considera las principales prácticas de liderazgo según las tareas del personal.

Entre sus principales resultados se obtuvo que los supervisores presentaban dos tipos de liderazgo: autocrático y equilibrado. El autor concluyó que al integrar un plan de acción que se adapte a los departamentos, se mejora el compromiso de los trabajadores, generando una mayor eficiencia en el trabajo.

2.2 Marco científico

2.2.1 Teorías del Liderazgo

A lo largo del tiempo, el liderazgo se ha conocido como la capacidad de una persona para dirigir a una población a partir de los objetivos que se plantean a corto o largo plazo de esta forma cumpliendo las metas de una organización (Riquelme et al., 2020). Sin embargo, durante los últimos años, el desarrollo de la sociedad ha hecho que el ser humano adopte líderes que guíen a la sociedad para mantener el orden local haciendo que el liderazgo cambie constantemente para ajustarse a las necesidades de un pueblo.

Entonces, el liderazgo se basa en las habilidades comunicativas impersonales dentro de los cuales una persona influye significativamente sobre la sociedad a fin de guiarlos al cumplimiento de los objetivos planteados (Quinteros, 2020). Por lo tanto, este se trata de una disciplina eficaz que tiene el compromiso de ejercer el direccionamiento que permite satisfacer las necesidades grupales.

2.2.1.1 Teoría de los rasgos de personalidad

Esta teoría surge como uno de los primeros enfoques para explicar el liderazgo, centrando su atención en las características individuales que diferencian a los líderes de los demás (Lagunas et al., 2023). Dicha hipótesis sostiene que ciertos rasgos son innatos y predisponen a las personas a ejercer influencia sobre otro, entre las fisonomías más destacadas se encuentra la confianza en sí mismo, honestidad, inteligencia, empatía y capacidad de comunicación.

Arias et al. (2024) explican que los investigadores de esta corriente creían que el liderazgo no se aprende, sino que se nace con él. De esta forma, el líder es visto como una figura natural con cualidades excepcionales y su propósito era identificar qué características

personales hacen a alguien un líder eficaz lo que marcó el punto de partida para el estudio científico del liderazgo.

A lo largo del tiempo, diversos estudios intentaron clasificar los rasgos que distinguen a los líderes éxitos como la iniciativa, responsabilidad y capacidad para tomar decisiones. Estas diferencias fueron observadas en diferentes contextos lo que permitieron desarrollar listas comparativas entre líderes de distintos ámbitos como la política, educación y los negocios (Vásquez, 2020). Sin embargo, esta teoría fue criticada por su falta de consideración hacia las circunstancias externas y las relaciones humanas en la cual no todos los individuos con esas características lograban liderar con éxito en cualquier situación.

Pese a ello, este enfoque sentó las bases para comprender la relación entre personalidad y liderazgo, además que impulsó la creación de pruebas psicométricas para evaluar las cualidades de los líderes y su importancia radica en ser un punto de inicio para modelos más complejos y realistas.

En la actualidad, esta teoría sigue siendo relevante dentro de la psicología organizacional y del liderazgo. Aunque se reconoce que no basta con poseer ciertos rasgos, se acepta que influyen significativamente en la manera en que un líder actúa y es percibido (Izquierdo, 2022). Hoy en día se combina este punto de vista con teorías modernas que incluyen la inteligencia emocional y la adaptabilidad.

Los lideres efectivos no solo muestran confianza y carisma, sino también empatía y capacidad para comprender las necesidades de sus seguidores, esto demuestra que los rasgos de personalidad aunque no determinan por completo el liderazgo, sí contribuyen una base importante para su desarrollo que diferencia a quienes logran inspirar y guiar a otros.

2.2.1.2 Teoría del comportamiento o conductual

Según Yacelga & Almeida (2021), esta surge como respuesta a las limitaciones del enfoque basado en las cualidades, proponiendo que el liderazgo no depende solo de características innatas, sino de acciones observables, es así como estas directriz sostienen que los líderes eficaces se distinguen por su comportamiento y sus decisiones diarias.

Investigaciones en universidades como Ohio y Michigan identificaron patrones conductuales que influyen directamente en el desempeño del grupo, además dichos estudios destacaron dos dimensiones centrales: la orientación a la tarea y a las personas. La primera se centra en la organización, planificación y cumplimiento de objetivos, mientras que la segunda prioriza el bienestar, la motivación y la comunicación con los miembros del equipo (Romero et al., 2024). Así, este postulado afirma que el liderazgo puede aprenderse y desarrollarse mediante la práctica.

Uno de los aportes más importantes de este principio es la idea de que no existe un único comportamiento ideal, sino combinaciones que pueden ajustarse según las necesidades del grupo. Los referentes más eficaces suelen equilibrar la estructura de la tarea con una adecuada consideración hacia las personas, esta visión permitió el diseño de programas de capacitación enfocados en desarrollar habilidades concretas como la comunicación, delegación y resolución de conflictos (Rojas & Goyzueta, 2022). Además, impulsó el uso de herramientas que permiten observar y medir comportamientos dentro del liderazgo.

Sin embargo, la teoría fue criticada por dejar de lado el contexto, pues no todos los comportamientos son eficaces en todas las situaciones (Bacigalupe, 2020). A pesar de ello, su contribución es fundamental para entender el liderazgo como competencia dinámica y el liderazgo pasó a verse como algo accesible y moldeable.

Esta teoría continúa siendo un pilar en el estudio del liderazgo institucional y su énfasis en la observación y el análisis de conductas sirve de base para modelos más modernos, como el liderazgo transformacional y situacional. También ha influido en la creación de perfiles de competencias laborales utilizados en empresas y organizaciones educativas, resaltando que el líder deber ser consciente de su impacto en el grupo y ajustar su conducta para mejorar el rendimiento colectivo (Vásquez, 2020).

Reconoce la importancia del aprendizaje continuo y la autorreflexión como instrumentos para perfeccionar el liderazgo, aunque no explica por completo la complejidad del proceso de dirigir, brinda una perspectiva práctica y aplicable reafirmando que el liderazgo puede construirse a través del desarrollo de habilidades observables.

2.2.1.3 Teoría de los Estilos del Liderazgo de Kurt Lewin

La teoría de Kurt Lewis es uno de los modelos primordiales en el estudio del comportamiento de los lideres dentro de los grupos, ya que identificó tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y laissez-faire (Villamizar, 2024). Cada uno describe una forma distinta de tomar decisiones, manejar al equipo y gestionar la interacción grupal.

El estilo autoritario se basa en el control centralizado y en la toma de decisiones unilateral por parte del líder, en contraste el estilo democrático fomenta la participación de los miembros del grupo en la creación de ideas y soluciones. Finalmente, el estilo laissez-faire se caracteriza por una mínimo intervención del líder, otorgando gran libertad a los subordinados (López, 2023). Estos tres estilos analizan cómo la conducta del líder influye en la dinámica y el desempeño del equipo.

Según Herrera (2022) refiere que el estilo autoritario puede generar un alto nivel de productividad a corto plazo, pero suele acompañarse de tensiones, dependencia y poca creatividad. El líder controla estrictamente las tareas y establece normas claras sin consultar

al grupo, en cambio el democrático promueve un ambiente más participativo donde las opciones de los miembros son valoradas y busca el consenso lo que tiende a desarrollar mayor motivación, cohesión y compromiso con los objetivos colectivos. Por su parte, el estilo laissez-faire permite libertad total para decidir lo que puede funcionar bien cuando los miembros son expertos y autónomos.

Cabe mencionar que, si el grupo no está preparado, puede ocasionarse una desorganización y baja eficiencia, por ello Lewis mostró que el estilo de liderazgo influye directamente en el clima emocional y productividad del grupo, así su postulado continúa siendo una referencia esencial en la psicología social.

Esta teoría no solo permitió clasificar estilos de liderazgo, sino también analizar su impacto en diferentes situaciones educativas, laborales y sociales. Sus experimentos demostraron que los grupos reaccionan de manera distinta según el comportamiento del líder, evidenciando la importancia del clima que este genera (Villamizar, 2024). A pesar de que la teoría presenta estilos claramente diferenciados, también abrió la puerta a enfoques posteriores que consideran la flexibilidad y adaptación al líder.

Modelos como el liderazgo situacional surgieron a partir de este principio, integrando la idea de que no existe un estilo universalmente eficaz, es por ello por lo que Lewis contribuyó a percibir que el liderazgo es un proceso dinámico que involucra tanto a la figura del líder como al grupo, concluyendo que la calidad de las relaciones y la participación influyen en los resultados y por ende su modelo conceptual se mantiene vigente en contextos organizacionales y educativos contemporáneos.

2.2.1.4 Teoría situación o contingencial

Sostiene que no existe un estilo universalmente eficaz, sino que la efectividad depende de las condiciones específicas en las que actúa la figura directiva. Esta perspectiva surge como respuesta a modelos que consideran al liderazgo como un conjunto fijo de rasgos o comportamientos (Mark & Erude, 2023). Los teóricos situacionales afirman que factores externos influyen directamente en la manera en que un responsable debe dirigir.

Por ello, el conductor del grupo debe prever variables como la madurez del equipo, el nivel de experiencia y la motivación existente. Con base a esta evaluación, podrá ajustar su forma de actuar para alcanzar mejores resultados. La importancia del principio radica en la adaptabilidad en contextos cambiantes donde se plantea que la flexibilidad es más relevante que la rigidez.

La hipótesis propone que la conducción debe ajustarse al nivel de desarrollo y disposición del equipo. Modelos como el de Hersey y Blanchard señalan que el responsable puede guiar, entrenar, apoyar o delegar según las capacidades del grupo, mientras que Fiedler enfatiza que la eficacia depende de factores como la relación con los miembros, la estructura de la tarea y el poder disponible (Cevallos & Cruz, 2024). Ambos enfoques coinciden en que la circunstancias influyen en el estilo adecuado, lo que requiere que la figura directiva analice el entorno antes de actuar.

La teoría situacional ha influido significativamente en organizaciones, instituciones educativas y entornos laborales modernos y su enfoque práctico permite formar a responsables de analizar su contexto antes de intervenir (Suarez, 2022). Además, promueve una visión de la conducción al reconocer la complejidad de los equipos humanos, así las figuras directivas que aplican este modelo demuestran mayor adaptabilidad, empatía y

sensibilidad hacia las necesidades del grupo, donde esta capacidad contribuye a alcanzar una mejor eficiencia y satisfacción entre los miembros.

Aunque existe invectivas relacionadas con la dificultad de medir cada situación con exactitud, la teoría sigue siendo una referencia clave que propone el éxito del conductor al saber adaptarse al momento adecuado.

2.2.2 Teorías de Desempeño Laboral

Barradas et al. (2021) señala que las teorías del desempeño explican cómo y porqué las personas alcanzan distintos niveles de productividad dentro de las organizaciones, analizando factores internos como externos que influye en la conducta laboral y permitiendo comprender la relación entre las capacidades individuales, el entorno de trabajo y las metas institucionales; lo que a su vez brinda herramientas valiosas para fortalecer la gestión del talento humano y mejorar resultados organizativos.

Estas teorías integran enfoques que consideran la motivación, las recompensas, el aprendizaje y las expectativas a incrementar la productividad, favoreciendo ambientes laborales más eficientes y equitativos proporcionando una base firme para optimizar la actuación de las personas dentro de las organizaciones (Chuchón, 2023).

2.2.2.1 Teoría de la motivación – Higiene de Herzeberg

También conocida como la teoría de los dos factores, propone que la satisfacción y la insatisfacción laboral proviene de elementos distintos. Herzberg descubrió que algunos factores generan motivación auténtica y ayudan, refuerzan el crecimiento personal, mientras que otros solo evitan el descontento, pero no impulsan el rendimiento (Salazar & Bello, 2021).

Los factores motivadores incluyen el logro, responsabilidad y oportunidades de desarrollo, además estos incentivan una mayor satisfacción cuando están presente, pero por

otro lado los componentes de higiene se relacionan con el entorno laboral como: el salario, las políticas de la empresa y las condiciones físicas (Mendoza et al., 2025). Su ausencia provoca descontento, pero su presencia no ofrece motivación lo que impulsa a mejorar y previene el malestar.

Herzberg sostiene que la estimulación real surge cuando los trabajadores experimentan crecimiento personal y sienten que su trabajo tiene significado y los factores motivadores permiten que el individuo se comprometa más profundamente con sus tareas, elevando su rendimiento y creatividad (Merchán & Vera, 2022). En contraste, los factores de higiene cumplen únicamente la función de evitar frustraciones; por ello un aumento salarial o mejores condiciones no necesariamente genera entusiasmo.

Esta separación entre satisfacción y ausencia de insatisfacción es clave para entender el desenvolvimiento laboral y la teoría cuestiona la idea de que mejoras superficiales bastan para motivar, sino que señala que las organizaciones deben examinar qué elementos del trabajo alientan al genuino desarrollo; además de que permite planificar estrategias motivacionales más precisas y efectivas.

En fin, esta teoría guía a los establecimientos en la creación de ambientes que eviten la insatisfacción y fomenten el compromiso, por ende, se promueve labores enriquecedoras, autonomía, reconocimiento y oportunidades de crecimiento junto con condiciones laborales justas (Mitsakis & Galanakis, 2022). Su propuesta destaca la necesidad de equilibrar factores motivadores y de higiene, aunque ha recibido críticas sigue siendo una herramienta útil para alcanzar la motivación y perfeccionar el rendimiento laboral.

2.2.2.2 Teoría de la expectativa de Vroom

La teoría plantea que la motivación laboral depende de la percepción que tiene una persona sobre la relación entre esfuerzo, desempeño y resultados, según este enfoque los individuos se esfuerzan más cuando creen que sus acciones les permitirán alcanzar un rendimiento adecuado (Merchán & Vera, 2022).

Esta se basa en tres componentes esenciales: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Le expectativa se refiere a la creencia de que un mayor esfuerzo conducirá a un mejor desempeño, el segundo elemento indica la confianza en que un buen desempeño generará recompensas y la valencia representa el valor que se le asigna a dichas distinciones (Padovan, 2020). En conjunto, estos elementos influyen en la decisión de esforzarse o no.

Vroom sostiene que la motivación no depende únicamente de factores internos o características personales, sino de evaluaciones racionales que hace el individuo. Cada persona analiza si vale la pena invertir esfuerzo según las posibilidades de obtener resultados atractivos, si la expectativa es baja, es decir, si la persona cree que su esfuerzo no mejorará el desempeño, su motivación disminuye. Lo mismo ocurre cuando la instrumentalidad es débil y no se confía en que el desempeño sea recompensado; entonces la valencia de la gratificación es baja así que el esfuerzo tampoco resultará interesante.

Según Chuquiana (2023), en el campo organizacional, este postulado ayuda a diseñar estrategias motivacionales más efectivas y adaptadas a cada empleado. Las empresas pueden incrementar la expectativa ofreciendo capacitación y recursos adecuados, que pueden fortalecer la instrumentalidad estableciendo un sistema claro y justo de recompensas asentado en el desempeño. También es fundamental aumentar la valencia brindando incentivos realmente valorados por cada persona y al equilibrar estos tres elementos, se

obtiene un mayor compromiso y productividad. Desde este punto de vista la teoría de Vroom sigue siendo una herramienta clave en la gestión del talento.

2.2.2.3 Teoría del establecimiento de Metas de Locke

El establecimiento de Metas de Edwin Locke explica que los objetivos claros y específicos intervienen de manera directa en el rendimiento de las personas. De acuerdo con esta propuesta, las metas definidas proporcionan un mayor nivel de motivación y compromiso en comparación con logros vagos o generales (Sonda et al., 2024). Locke corrobora que las metas deben ser desafiantes, pero alcanzables ya que esto aumenta el esfuerzo y la persistencia.

El proceso de fijación de metas orienta la conducta hacia resultados concretos, resaltando la importancia de que estas sean comprendidas y aceptadas por quienes anhelan cumplirlas y así mejorar notablemente el rendimiento en la actividad laboral.

Locke señala que la efectividad de los logros se ve influenciada por la retroalimentación, la capacidad y entrega personal. La retroalimentación permite evaluar el progreso y ajustar acciones cuando sea necesario, las metas solo funcionan si la persona cuenta con las habilidades y recursos suficientes para alcanzarlas, el compromiso se vuelve esencial, pues si una aceptación real del objetivo, a motivación disminuye (Jeong et al., 2023). También resalta la importancia de la dificultad adecuada: metas demasiado fáciles no motivan y metas imposibles generan frustración. El equilibrio entre reto y posibilidad es clave en esta orientación ya que esta expone cómo dichos elementos interactúan para mejorar el trabajo.

Andrade et al. (2021) hace referencia que, en lo profesional, la teoría de Locke se utiliza para diseñar sistemas de gestión basados en resultados. Las empresas aplican este modelo para establecer metas individuales y colectivas que orienten el trabajo de manera

eficiente, en la cual la metodología ayuda a incrementar la productividad, motivación y sentido de responsabilidad de los empleados. Además de alinear los objetivos personales con los de organización, generando coherencia en el desenvolvimiento y la corrección de errores para reafirmar el compromiso.

2.2.2.4 Teoría del Refuerzo de Skinner

Está basada en el condicionamiento operante sostiene que la conducta humana puede modificarse mediante consecuencias. Según esta directriz, las acciones que reciben refuerzos positivos tienen a repetirse; mientras que aquellas seguidas por castigos o ausencia de recompensas disminuyen (Alvarez, 2021).

Skinner afirmaba que el comportamiento no es producto del azar, sino del aprendizaje basado en experiencias precias y el refuerzo positivo incluye gratificaciones como elogios, incentivos o beneficios, a su vez el refuerzo negativo consiste en eliminar estímulos desagradables para aumentar la conducta deseada (Angulo & López, 2024). En sí, este postulado enfatiza que las consecuencias influyen directamente en el repetición o abandono de una conducta.

Este investigador también identificó la importancia de los programas de refuerzo que determina la frecuencia y el momento en que se aplican las recompensas. Existen programas continuos, donde cada conducta deseada es consolidada y programas intermitentes en las cuales algunas respuestas reciben retroalimentación (Merchán & Vera, 2022). Los programas interrumpidos generan mayor persistencia en la conducta, ya que la respuesta se vuelve más resistente a la extinción.

Por lo expuesto, se recomienda usarlo con moderación y únicamente cuando sea necesario, sino caso contrario puede generar miedo o resentimiento.

Las empresas aplican incentivos, reconocimientos y diversas recompensas para estimular conductas productivas en sus empleados, a su vez que ofrecen retroalimentación constante para orientar a los trabajadores hacia los comportamientos deseados, favoreciendo así la consolidación de hábitos positivos y la reducción de prácticas ineficientes dentro del entorno laboral, lo que contribuye a generar un ambiente con secuencias claras y predecibles para todos, siendo una herramienta valiosa para la gestión y modificación del comportamiento.

2.2.3 Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

Las personas, dentro de una organización se consideran como el recurso más importante dado que son el eslabón indispensable entre el desarrollo de un producto o un servicio garantizando el éxito financiero (Santiago, 2023). Por tal motivo, una organización cumple con sus objetivos cuando crea ambientes laborales necesarios para motivar al personal mientras este tiene el compromiso durante la realización de sus actividades.

En este sentido, un líder organizacional puede influir significativamente dentro de los objetivos comunes que encaminan a una empresa hacia el éxito financiero. El grupo de personas que conforman la empresa se ven influenciadas según el estilo de liderazgo efectivo (Vilcape et al., 2024) Si bien, existen diferentes modelos utilizados por el personal administrativo en el trabajador, resulta empírico mencionar que la estabilidad económica garantice que no existan problemas durante la planificación interna.

No obstante, es fundamental que el estilo de liderazgo represente un modelo que permita influir en los resultados planteando que existe una asociación positiva entre el personal administrativo y sus empleados (Cueva et al., 2023). Generar un modelo adecuado puede garantizar el éxito del proyecto cuando emplea comportamientos relacionados con la idealización del concepto de trabajo.

En el sector público, existen líderes que utilizan distintos modelos de liderazgo que se adecuan según el área de trabajo (Cernas & Mercado, 2022). Desde esta perspectiva, existe un modelo definido empleado que cambia según las condiciones de trabajo al que se enfrenta el personal garantizando el éxito o el fracaso del cumplimiento de los objetivos de la organización.

Los canales de comunicación utilizados por los funcionarios no suelen ser los adecuados cuando se trata de funciones laborales (Tortolero et al., 2021). Generalmente, dentro de las organizaciones públicas, existen varias contradicciones dado que existen varios líderes autoritarios que definen las actividades del personal de trabajo. Resulta perjudicial tomar decisiones sin esperar represalias resultando en un desempeño poco eficaz a largo plazo (Fuentes et al., 2020). Las decisiones que tome una organización respecto del modelo de las estrategias empleadas permiten que el personal de trabajo tenga la suficiente motivación para garantizar el éxito financiero.

2.3 Marco conceptual

2.3.1 Variable independiente: Liderazgo

Es el proceso que consiste en la influencia de una persona sobre un grupo de individuos para obtener resultados según los objetivos planteados para cumplir con una actividad. También, es el principio de comunicar de forma claro cada punto que se debe cubrir para que el grupo haga sus actividades dentro de un ambiente saludable que permita un óptimo desempeño (Ruiz, 2017, p. 8).

2.3.1.1 Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático es un estilo caracterizado por el control total de un líder sobre los participantes del grupo. Esto significa que los miembros no tienen la facultad para tomar decisiones según su percepción, de forma que la persona al frente plantea que las ideas impulsan bajo su control absoluto (Caudillo, 2024, p. 95).

2.3.1.1.1 Centralización de la toma de decisiones

Es un proceso organizativo en el que la alta dirección toma las decisiones importantes. De forma general, se mide el nivel de participación según la jerarquía de cada participante que conforma el grupo. La toma de decisiones es el proceso mediante el cual una persona, a través de un análisis de percepción de las posibles respuestas, selecciona un objetivo con base en su criterio personal (Núñez et al., 2023).

2.3.1.1.2 Control y supervisión estricta

El control es el acto de una persona para supervisar regularmente las actividades de su grupo de trabajo, de forma que se ajusten gradualmente a los estándares que se han establecido previo inicio de las actividades. Esto implica la evaluación periódica de los resultados, garantizando que se cumplan los resultados a partir de los objetivos que se han planteado (Velasteguí, 2020).

2.3.1.1.3 Comunicación unidireccional

Se produce cuando un individuo divulga las ideas, mientras que el receptor solo las recibe sin considerar su punto de vista. Este término es el mensaje que solo ocurre en un sentido sin la posibilidad de que se reciba retroalimentación alguna (Herrera et al., 2021).

2.3.1.2 Liderazgo democrático

El liderazgo democrático como el estilo caracterizado a alentar a los empleados a participar activamente en los procesos de un área productiva de forma que se solucionen los problemas. Este estilo es la fomentación del líder para que las personas puedan tomar decisiones a partir de las ideas de forma que se practica la igualdad general (Rodríguez, 2024, p. 115).

2.3.1.2.1 Participación en la toma de decisiones

Se trata del proceso en el que una persona da su punto de vista señalando varios aspectos que afectan su capacidad de trabajo. Una entidad lleva a cabo reuniones periódicamente en las que se involucra a la mayor cantidad de participantes. Entonces, existe un control adecuado de los roles que cumple cada individuo para determinar las decisiones de la alta dirección (Vejo et al., 2023).

2.3.1.2.2 Fomento del trabajo en equipo

Consiste en equilibrar los conocimientos de las personas de forma que tengan la capacidad de desarrollar las habilidades en conjunto para obtener los resultados deseados. Entonces, el líder se enriquece con las opiniones de cada individuo, permitiendo que alcancen los resultados planteados según los aspectos de cada opinión (Ube, 2024).

2.3.1.2.3 Comunicación bidireccional

Es el modelo en el que el emisor y el receptor intercambian roles mientras se comparten ideas. Entonces este proceso generalmente es puro, dado que se envían mensajes que se transmiten a través de un canal repitiendo la secuencia durante el proceso de comunicación (Matienzo & Boliviano, 2020).

2.3.1.3 Liderazgo Laissez Faire

También conocido como el liderazgo delegativo, es el tipo en el que un líder no permite que los miembros tomen las decisiones respecto de los objetivos planteados. Este modelo afecta la productividad percibida de los miembros del grupo, dado que, se caracteriza por la falta de libertad en la toma de decisiones del equipo (Olivares et al., 2023).

2.3.1.3.1 Delegación de responsabilidades

La delegación de las responsabilidades significa asignar un grado de autoridad a los miembros del grupo de trabajo de forma que cada uno tome las decisiones en función del cumplimiento de los objetivos. Distribuir la carga de trabajo en partes iguales permite que los miembros del grupo aprovechen al máximo los recursos con los que cuenta una entidad (Vélez, 2024).

2.3.1.3.2 Autonomía en la toma de decisiones

Es la presencia de una persona en la elección por libre albedrío dentro de una parcelación de igualdad. Esto significa que un individuo es consciente de las decisiones que tome. Además, se considera que una persona toma las decisiones de forma libre sin ceder a ninguna presión de un agente externo que actúe sobre él (Bustos & García, 2020).

2.3.1.3.3 Falta de intervención en la supervisión

Es el enfoque del liderazgo en el que un supervisor reduce al mínimo la supervisión de las actividades realizadas por las personas. Operar con dependencia permite que un trabajador tome el control en las decisiones asumiendo la responsabilidad de sus acciones (Basantes & Páez, 2020).

2.3.2 Variable dependiente: desempeño laboral

Es el conjunto de actitudes que tiene un trabajador durante el cumplimiento de sus funciones dentro de un trabajo como resultado de las habilidades que ha desarrollado dentro de una organización. Además, el desempeño laboral no solo se limita a cumplir con las metas planteadas, sino que también estima las características utilizadas para mantener su actitud de trabajo (Rojas & Mora, 2020).

2.3.2.1 Desempeño inaceptable

El desempeño inaceptable es el grado de rendimiento más bajo de un trabajador durante el cumplimiento de sus funciones. Este se caracteriza por la falta que tiene de cumplimiento de los objetivos dado que incurre en errores que reducen su nivel de productividad (Queipo, 2002).

2.3.2.1.1 Eficiencia

En el contexto laboral, es la capacidad de los trabajadores para optimizar los recursos obteniendo los resultados esperados. Entonces, una organización mide el nivel de trabajo de los colaboradores en términos de costos operativos, de forma que pueden mejorar el rendimiento general cumpliendo con las planificaciones diarias (Hernández et al., 2020).

2.3.2.1.2 Productividad

Se refiere al nivel de trabajo percibido por una empresa a través del empleo de los recursos utilizados. Este se define como un indicador clave que mide el rendimiento que tiene un trabajador respecto a la producción diaria de trabajo dado que es la eficiencia empleada para generar bienes y servicios según los estándares planteados (Socorro & Leal, 2023).

2.3.2.1.3 Calidad en el trabajo

Es la capacidad de una persona para realizar un producto u ofrecer un servicio bajo los estándares de ley para garantizar la satisfacción del cliente. En este sentido, es la capacidad que tiene una persona para mejorar la percepción de una empresa para cumplir con las expectativas mientras impactan de forma directa en el mercado (Ramos et al., 2023).

2.3.2.2 Desempeño aceptable

El desempeño aceptable es el nivel de rendimiento en el que un operario cumple con las metas establecidas dentro de sus funciones asignadas en un trabajo. Si bien, no es necesario que el operario destaque dentro de sus actividades, se considera aceptable siempre que cumpla con los parámetros mínimos en la calidad (Bensusán, 2006, p. 417).

2.3.2.2.1 Motivación intrínseca

Es la habilidad propia de una persona para sentir satisfacción sin esperar recompensas externas. Generalmente, esto ocurre cuando las personas llevan a cabo ciertas actividades para mejorar la satisfacción deseada cuando realiza una tarea de forma que las personas están motivadas a actuar porque disfrutan de la actividad en sí mismas y encuentran valor en ella (Melgar et al., 2024).

2.3.2.2.2 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca es todo tipo de recompensa tangible o de reconocimiento por realizar un trabajo en el ambiente laboral. Este modelo surge de los factores externos vinculados al personal para impulsarlo al cumplimiento de las tareas diarias (Alvarado et al., 2021).

2.3.2.2.3 Bienestar laboral

Es el estado de satisfacción que tiene un trabajador en el puesto de trabajo que según es el equilibrio del entorno laboral de forma saludable en el que se cuente con las condiciones físicas y de seguridad adecuadas para el correcto desarrollo del grupo de personas de una empresa (Yparraguirre et al., 2023).

2.3.2.3 Desempeño excepcional

El desempeño excepcional se define como el nivel apto de rendimiento que se percibe de un trabajador cuando lleva a cabo sus actividades dentro de un puesto de trabajo. Este consiste en superar las expectativas de un jefe sobre el tratamiento de los recursos utilizados por el operario, mejorando el sistema con innovación de ideas a través de un impacto positivo (Hernández, 2008, p. 72).

2.3.2.3.1 Desarrollo profesional

También conocido como desarrollo del aprendizaje, es el proceso de mejora de las habilidades en el entorno laboral conforme se adquieran nuevos conocimientos en los que una persona se adapta a los cambios según se presenten las oportunidades. El fortalecimiento personal se percibe a través de la experiencia práctica o por la participación dentro de seminarios que mejoren su formación (Ribadeneira et al., 2022).

2.3.2.3.2 Capacitación y formación

La capacitación y formación se considera como el nivel de habilidad de un individuo. Es el conjunto de conocimientos que adquiere una persona a lo largo de su vida profesional para mejorar su desempeño cuando realiza una actividad empleando métodos eficientes (León et al., 2021).

2.3.2.3.3 Evaluación del desempeño

Es el proceso sistemático que mide el nivel de rendimiento que tiene un trabajador en función de sus competencias laborales dentro del entorno en el que efectúa sus actividades. El objetivo de evaluar a un operario es determinar si se encuentra capacitado para realizar sus funciones asignadas dentro de los parámetros establecidos por una empresa (Rodríguez & Ordaz, 2021).

2.4 Marco legal

Constitución de la República del Ecuador

En el Art. 326 menciona que:

"Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores" (p. 162).

Código del Trabajo

En el Art. 1 menciona que:

"El presente Código regula los derechos y obligaciones laborales de los trabajadores y empleadores, con el objetivo de asegurar condiciones de trabajo justas y adecuadas para todas las partes involucradas en la relación laboral" (p. 2).

En el Art. 32 menciona que:

"Los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo por parte de sus empleadores. Los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo que garantice su salud, seguridad e integridad. Los empleadores deben proporcionar un entorno laboral adecuado y cumplir con las normas de seguridad e higiene" (p. 16).

En el Art. 128 menciona que:

"Recopilar y evaluar los datos relacionados con las condiciones de vida del trabajador, salarios percibidos, horas de labor, rendimientos, situación económica del medio y estado financiero de las empresas. Podrá, por lo tanto,

requerir los datos que necesite a las entidades públicas, instituciones de derecho privado con finalidad social o pública, empresas o empleadores y especialmente pedir la exhibición de la contabilidad que llevan las empresas" (p. 47).

Ley de Servicio Público (LOSEP)

En el Art. 2 menciona que:

"El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación" (p. 5).

En el Art. 23 menciona que:

"Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos Ser restituidos en forma obligatoria, a sus cargos dentro del término de cinco días posteriores a la ejecutoria de la sentencia o resolución, en caso de que la autoridad competente haya fallado a favor del servidor suspendido o destituido" (p. 15).

Ley Orgánica de Participación Ciudadana

En el Art. 3 menciona que:

"Esta ley establece la obligación de los gobiernos autónomos descentralizados de fomentar la participación ciudadana en la gestión pública para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas. La ley es relevante

para entender cómo el liderazgo debe ser transparente y participativo para impactar positivamente en el desempeño laboral" (p. 4).

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

En el Art. 4 menciona que:

"Define el papel de la Contraloría General del Estado en la supervisión y control de la gestión pública, asegurando que los recursos se manejen de manera eficiente y efectiva. Esta ley es importante para el análisis de cómo la supervisión y control afectan el desempeño de los directivos" (p. 3).

Ley Orgánica de los Consejos Provinciales y Municipales

En el Art. 8 menciona que:

"Regula la estructura y funcionamiento de los gobiernos provinciales y municipales, estableciendo las competencias y responsabilidades de los directivos. Es esencial para analizar cómo el liderazgo dentro de estos consejos influye en la eficiencia del desempeño laboral" (p. 5).

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

3.1.1 Investigación descriptiva y correlacional

La investigación es de tipo descriptivo dado que refiere a la identificación de los patrones o características de un fenómeno sin manipular su naturaleza (Villalobos, 2022). Además, busca caracterizar un estudio desde su comportamiento para comprender los atributos generales de la población (García & Sánchez, 2020). Se emplea este tipo a fin de identificar las características predominantes de los estilos de liderazgo y describir el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del GAD Municipal del cantón Santiago de Píllaro.

Este tipo de investigación permite recopilar información por medio de instrumentos estructurados para caracterizar los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos, determinando el método empleado en el entorno laboral. Además, se incorpora un alcance correlacional, ya que se busca identificar si existe una relación entre las variables de la investigación.

Por otra parte, la investigación correlacional es una indagación no experimental en la cual un investigador evalúa dos para determinar la correlación estadística entre ambas, sin influencia de variables extrañas. Este tipo de investigación nos ayudó a evaluar la relación entre la variable independiente de liderazgo y la variable dependiente de desempeño y determinar la influencia que tiene el liderazgo del personal directivo en el desempeño laboral del personal administrativo de la institución.

3.2 Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque mixto

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque mixto, puesto que integra elementos del enfoque cualitativo y cuantitativo.

3.2.2 Enfoque cualitativo

El enfoque cualitativo es la comprensión de un fenómeno de estudio según la percepción de las experiencias significativas adquiridas a partir de la interpretación de sus características (Castañeda, 2022).

Este enfoque se utiliza para interpretar las percepciones del personal respecto de los estilos de liderazgo ejercidos por los directivos y su influencia en el entorno laboral.

3.2.3 Enfoque cuantitativo

Por otra parte, el enfoque cuantitativo es el análisis de los datos numéricos identificando patrones o tendencias que tienen las características de los fenómenos (Vizcaíno et al., 2023). Este enfoque se emplea para recopilar información sobre el porcentaje de trabajadores que tiene un buen rendimiento laboral respecto del estilo de liderazgo utilizado por el personal directivo.

3.3 Métodos de Investigación

En esta investigación se aplican dos métodos: deductivo y analítico.

3.3.1 Método deductivo

El método deductivo es el proceso lógico que inicia de los principios teóricos que se establecen para concluir de forma específica con base en la premisa de las leyes generales (Tarrillo et al., 2023). Se utiliza para plantear las teorías generales sobre el liderazgo y el desempeño laboral para formular una hipótesis que relacione las variables de estudio.

3.3.2 Método analítico

Por otra parte, se emplea el método analítico que consiste en la descomposición del fenómeno en partes para estudiar de manera más exhaustiva mientras se estructura su información adecuadamente (Rodríguez & Breña, 2021). Este método se utiliza para comprender los patrones manifestados en los estilos de liderazgo dentro del entorno laboral del GAD y su influencia en los distintos aspectos del desempeño del personal.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para la presente investigación se utilizarán las técnicas de encuesta y cuestionario como instrumentos de recopilación de información.

3.4.1 Encuesta

La encuesta se empleará para recolectar datos cuantitativos, lo que permitirá obtener información precisa sobre un tema de estudio (Rivera, 2024). Se aplica la técnica de la encuesta para obtener información cualitativa y cualitativa de los estilos de liderazgo del personal directivo y el desempeño laboral del personal administrativo.

3.4.2 Cuestionario

El cuestionario es el conjunto de preguntas diseñadas para ser administrado a la población, evitando los sesgos en las respuestas del fenómeno de estudio planteado (Vizcaíno et al., 2023). Se diseñaron dos cuestionarios estructurados:

La tabla 2, muestra el modelo de evaluación de la variable estilos de liderazgo y consta de 18 preguntas distribuidas en tres subdimensiones.

Tabla 2

Valoración del estilo de liderazgo

Liderazgo	Numero de preguntas	Dimensiones
Autocrático	6	Centralización de la toma de decisiones Supervisión estricta Comunicación unidireccional
Democrático	7	Participación del equipo en las decisiones Trabajo colaborativo Comunicación bidireccional
Laissez-Faire	5	Delegación de responsabilidades Autonomía en el trabajo Escasa intervención del directivo

Nota. Tomado de Liderazgo y educación de Argos, 2023.

La tabla 3, muestra el modelo del segundo cuestionario evalúa la variable desempeño laboral que consta de 18 preguntas agrupadas en tres sub dimensiones.

Tabla 3

Valoración del desempeño laboral

Desempeño	Numero de preguntas	Dimensiones
Eficiencia	7	Productividad Calidad del trabajo Cumplimiento de objetivos
Satisfacción laboral	6	Motivación intrínseca Motivación extrínseca Bienestar general en el entorno laboral
Desarrollo personal	5	Capacitación Oportunidades de crecimiento Evaluación del desempeño individual

Nota. Tomado de Liderazgo y educación de Argos, 2023.

3.4.3 Escala Likert

Para evaluar los criterios de medición de las preguntas de liderazgo se emplea la escala Likert con base en los siguientes datos:

Tabla 4

Numeración de la Escala Likert

Valor	Frecuencia
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Nota. Tomado de Liderazgo y educación de Argos, 2023.

Para evaluar los criterios de medición de las preguntas de desempeño laboral se emplea la escala Likert con base en los siguientes datos:

Tabla 5

Modelo de evaluación según la Escala Likert

Valor	Frecuencia	Nivel de desempeño
1	Nunca	Desempeño inaceptable
2	Casi nunca	Desempeño en mejora
3	A veces	Desempeño aceptable
4	Casi siempre	Desempeño destacado
5	Siempre	Desempeño excepcional

Nota. Tomado de Liderazgo y educación de Argos, 2023.

3.5 Universo, Población y Muestra

3.5.1 Universo

El universo objeto del presente estudio está conformado por 67 participantes, que son el conjunto de individuos que comparten un fenómeno en común determinado por el tipo de la investigación (García et al., 2021). La tabla 6, muestra la población perteneciente al GAD de Píllaro.

Tabla 6

Población de estudio

Población	Total
Directivos departamentales	7
Servidores administrativos	60
Total	67

Nota. Tomado de los registros del GAD Píllaro, 2024.

3.5.2 Población

Según los datos planteados, la población consta de siete directivos departamentales y sesenta servidores bajo régimen de la ley Orgánica de Servicio Público. El total es una población de las dos variables formada por 67 participantes.

3.5.3 Muestra

La muestra censal implica considerar como objeto de estudio a la población objetivo dado que esta no es representativa (Chero, 2024). En la investigación se utilizará la población de estudio dado que son elementos reducidos.

3.6 Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se empleará el Microsoft Excel en la tabulación de los datos obtenidos de las encuestas aplicadas al personal del GAD de Santiago de Píllaro permitiendo una organización sistemática de los volúmenes de información mediante la tabulación de gráficas esenciales identificando los patrones de la relación entre las variables de liderazgo y desempeño laboral.

CAPITULO IV.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de los resultados cualitativos de la encuesta de liderazgo.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Centralización de la toma de decisiones

Pregunta N°1

¿El director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo?

Tabla 7

Toma de decisiones del director

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	21	35 %
Casi nunca	14	23 %
A veces	13	22 %
Casi siempre	8	13 %
Siempre	4	7 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

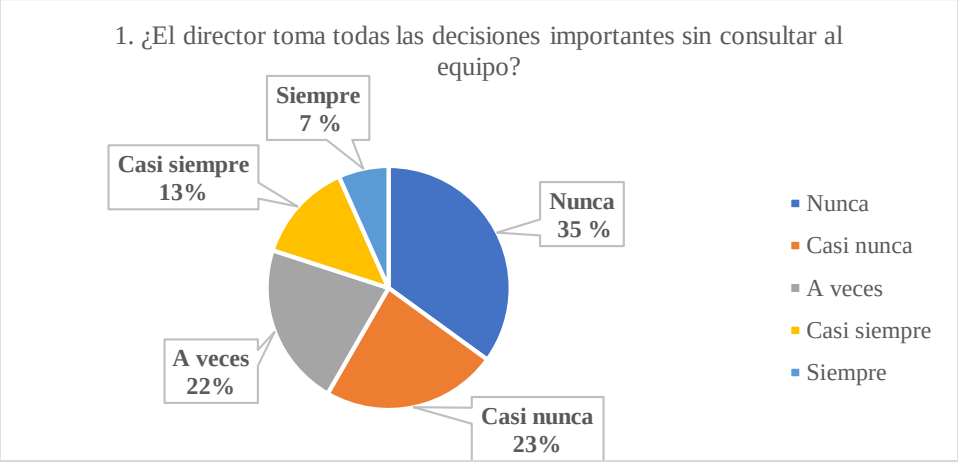
De acuerdo con los resultados un 35 % de los encuestados indica que el director "nunca" toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, mientras que un 23 % afirma que esto "casi nunca" ocurre, lo que da a entender que existe una falta de liderazgo orientado hacia la colaboración, donde prima la inclusión del equipo en la toma de decisiones importantes del departamento.

Por otra parte, el 22 % responde que "a veces" el director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, lo que podría asociarse a situaciones específicas donde se prioriza la agilidad sobre la consulta.

De igual manera el 13 % señala que el director "casi siempre" toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, y un 7 % afirma que esto ocurre "siempre", posiblemente vinculadas a contextos de alta exigencia y falta de confianza en las capacidades del equipo.

Figura 1

Toma de decisiones del director



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 1, con un 35 % podemos decir que el director **"nunca"** toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo, siendo este un aspecto positivo referente a la centralización de la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Centralización de la toma de decisiones

Pregunta N°2

¿El director impone su criterio sin considerar sugerencias externas?

Tabla 8

Grado de participación del director

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	30	50 %
Casi nunca	18	30 %
A veces	6	10 %
Casi siempre	5	8 %
Siempre	1	2 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

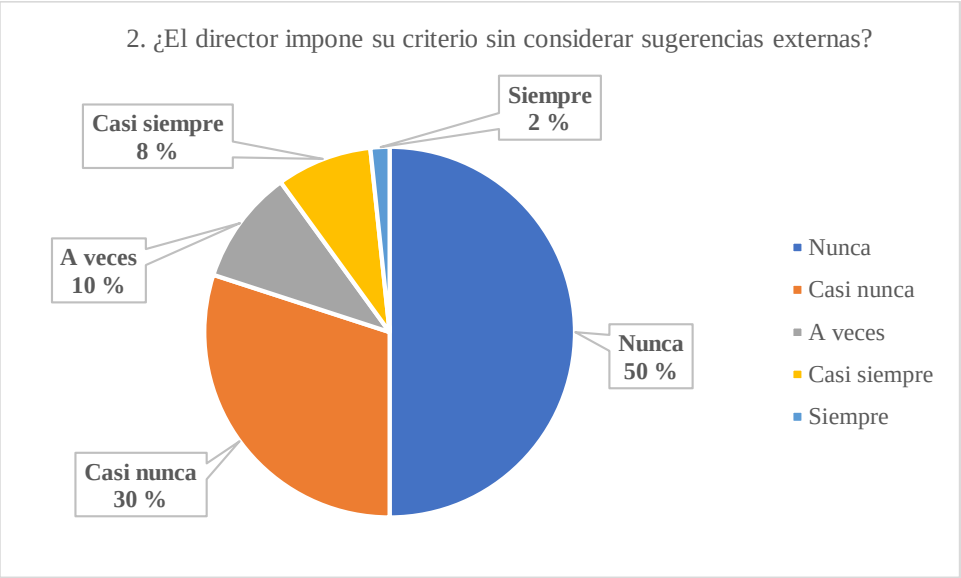
Según los resultados, un 50 % de los encuestados indica que el director "nunca" impone su criterio sin considerar sugerencias externas, mientras que un 30 % afirma que esto "casi nunca" ocurre, entendiéndose que se prioriza la integración de perspectivas del equipo en la toma de decisiones.

Por otra parte, el 10 % responde que "a veces" sucede esta imposición de criterios, lo que podría asociarse a situaciones específicas.

De igual manera, un 8 % señala que "casi siempre" director impone su criterio sin considerar sugerencias externas, y un 2 % afirma que esto ocurre "siempre".

Figura 2

Grado de participación del director



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 2, con un 50 % podemos decir que el director **"nunca"** impone su criterio sin considerar sugerencias externas, siendo este un aspecto positivo referente a la centralización de la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Centralización de la toma de decisiones

Pregunta N°3

¿El director interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?

Tabla 9

Solución efectiva de conflictos

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	1	2 %
Casi nunca	1	2 %
A veces	8	13 %
Casi siempre	18	30 %
Siempre	32	53 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025.

Análisis:

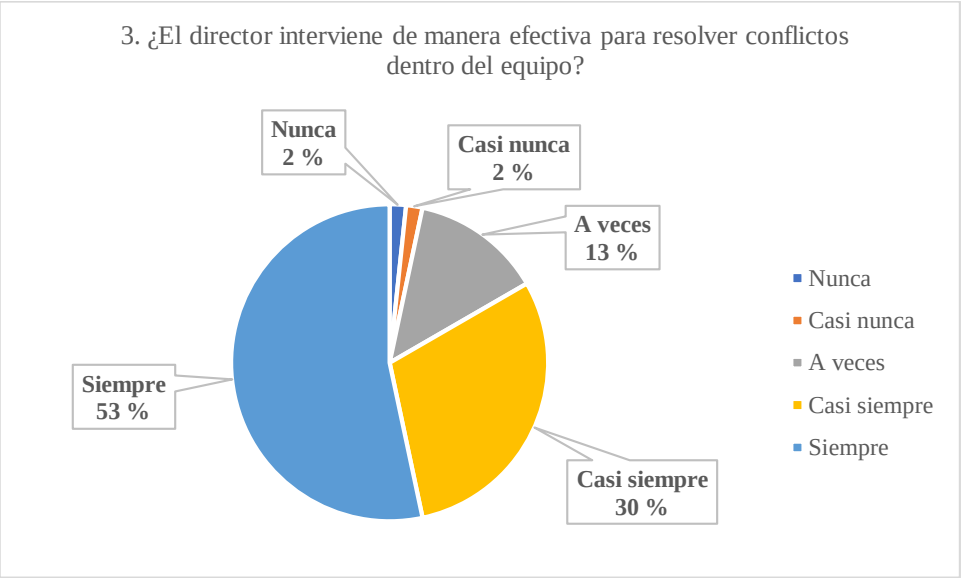
De acuerdo con los resultados, el 2 % indica que el director “nunca”, interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo, revelando una mínima percepción en la falta de apoyo para resolver disputas. De igual manera otro 2 % de los encuestados considera que esto “casi nunca” ocurre.

Por otra parte, un 13 % indica que “a veces” se ejerce esta intervención efectiva, lo que podría deberse a momentos puntuales menos complejos que no requieren la presencia directa del director.

Un 30 % manifiesta que el director “casi siempre”, interviene de manera efectiva, mostrando una gran capacidad para manejar conflictos, por otro lado, un 53 % de los encuestados señala que el director “siempre” interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo.

Figura 3

Solución efectiva de conflictos



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 3, con un 53 % podemos decir que el director **"siempre"** interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo, siendo este un aspecto positivo referente a la centralización de la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Control y supervisión estricta

Pregunta N°4

¿El director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo?

Tabla 10

Supervisión de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	5	8 %
A veces	10	17 %
Casi siempre	20	33 %
Siempre	25	42 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025.

Análisis:

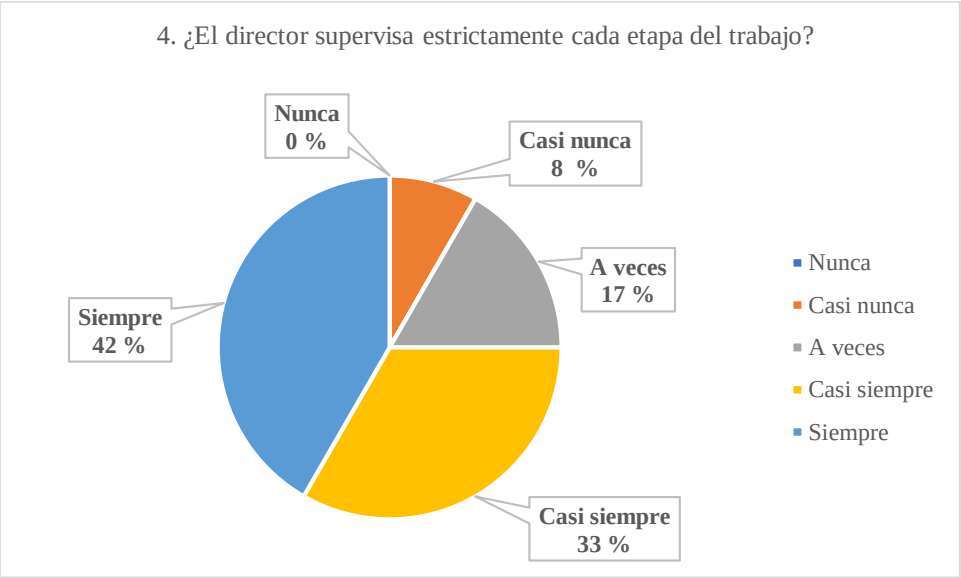
De acuerdo con los datos recolectados, un 8 % indica que el director "casi nunca" supervisa estrictamente cada etapa del trabajo, posiblemente debido a la experiencia que tienen los servidores para realizar tareas complejas.

Por otro lado, un 17 % de los encuestados señala que la supervisión ocurre "a veces", en situaciones específicas.

De igual manera un 33 % indica que "casi siempre" el director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo, mientras que un 42 % de los encuestados percibe que el director "siempre" supervisa estrictamente cada etapa del trabajo, posiblemente ligado a situaciones que requieren precisión y control donde se trabaja con personal menos experimentado.

Figura 4

Supervisión de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 4, con un 42 % podemos decir que el director **"siempre"** supervisa estrictamente cada etapa del trabajo, siendo este un aspecto positivo referente al control y supervisión estricta, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Comunicación unidireccional

Pregunta N°5

¿La información entre el director y usted se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación?

Tabla 11

Retroalimentación según las órdenes de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	27	45 %
Casi nunca	15	25 %
A veces	7	12 %
Casi siempre	9	15 %
Siempre	2	3 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

Según los resultados, un 45 % de los encuestados indica que la información entre el director y ellos "nunca" se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación, mostrando una buena apertura en el flujo informativo.

Además, un 25 % afirma que esto "casi nunca" ocurre, fortaleciendo la idea de una cultura organizacional que, en su mayoría, permite el diálogo y la retroalimentación.

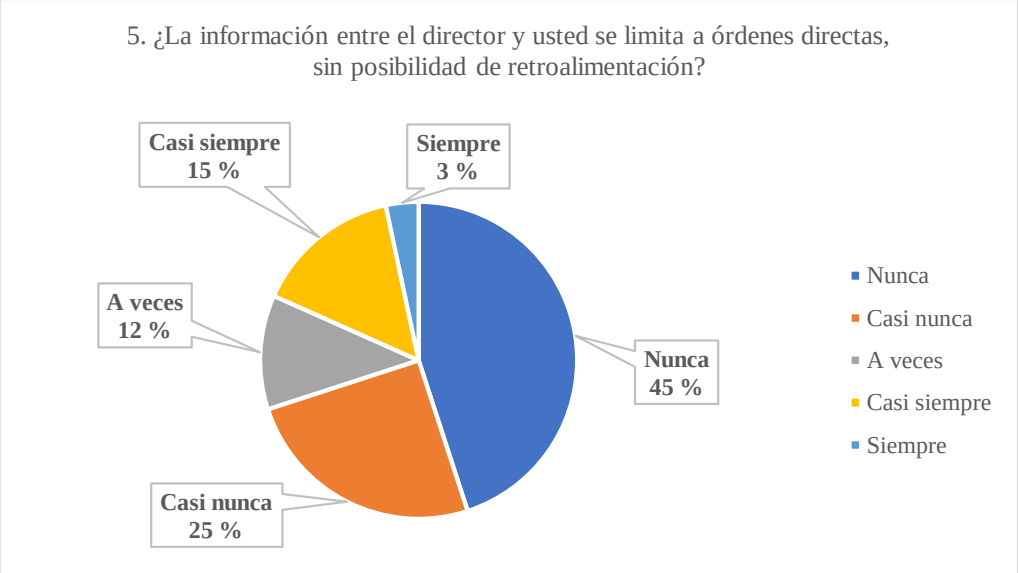
Por otro lado, un 12 % reconoce que "a veces" la información se limita a directrices sin posibilidad de retroalimentación en momentos puntuales de suma urgencia.

A su vez, un 15 % que responde esto ocurre "casi siempre" en su área de trabajo, no obstante, otro 3 % responde que "siempre" sucede, revelando la existencia de un

pequeño grupo que percibe una comunicación limitada a órdenes directas sin posibilidad de una retroalimentación.

Figura 5

Retroalimentación según las órdenes de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 5, con un 45 % podemos decir que la información entre el director y usted **"nunca"** se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación, siendo este un aspecto positivo referente a la comunicación unidireccional, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo autocrático

Indicador: Comunicación unidireccional

Pregunta N°6

¿El equipo recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas?

Tabla 12

Participación del equipo de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	37	62 %
Casi nunca	9	15 %
A veces	14	23 %
Casi siempre	0	0 %
Siempre	0	0 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

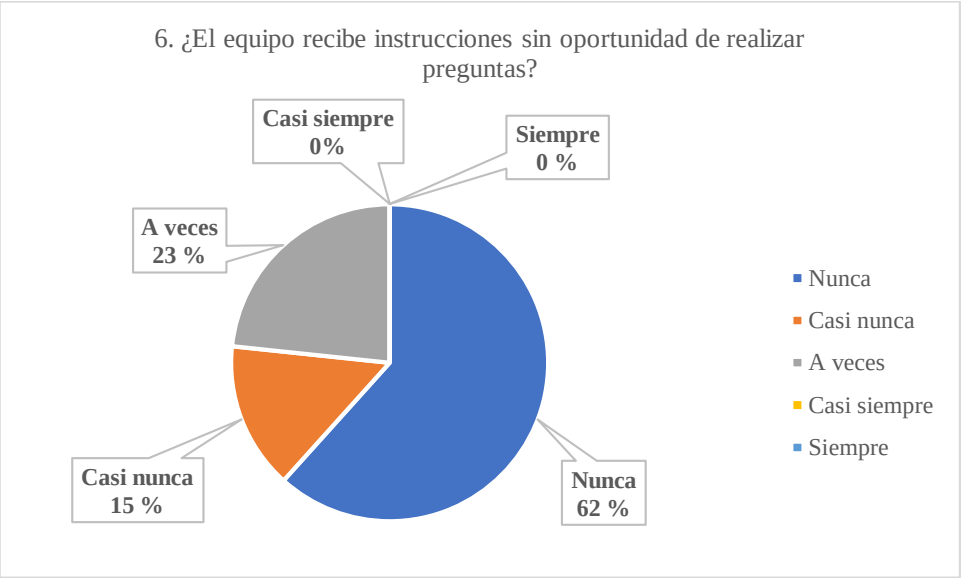
Análisis:

En los resultados se observa que un 62 % de los participantes señalan que el equipo "nunca" recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas, reflejando un entorno de comunicación bidireccional. Además, un 15 % indica que esto "casi nunca" sucede, entendiéndose así que el director fomenta la participación de todos los servidores.

No obstante, un 23 % admite que "a veces" las indicaciones se imparten sin oportunidad de realizar una consulta.

Figura 6

Participación del equipo de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 7, con un 62 % podemos decir que el equipo **"nunca"** recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas, siendo este un aspecto positivo referente a la comunicación unidireccional, relacionada con el liderazgo autocrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Participación en la toma de decisiones

Pregunta N°7

¿El director fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones?

Tabla 13

Intercambio de ideas durante la toma de decisiones

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	1	2 %
Casi nunca	1	2 %
A veces	10	16 %
Casi siempre	17	28 %
Siempre	31	52 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

Con el resultado podemos decir que un 2 % indica que el director "nunca" fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones, entendiéndose que una mínima proporción no percibe oportunidades de participación. De igual forma, otro 2 % responde que esto "casi nunca" ocurre dentro de los departamentos.

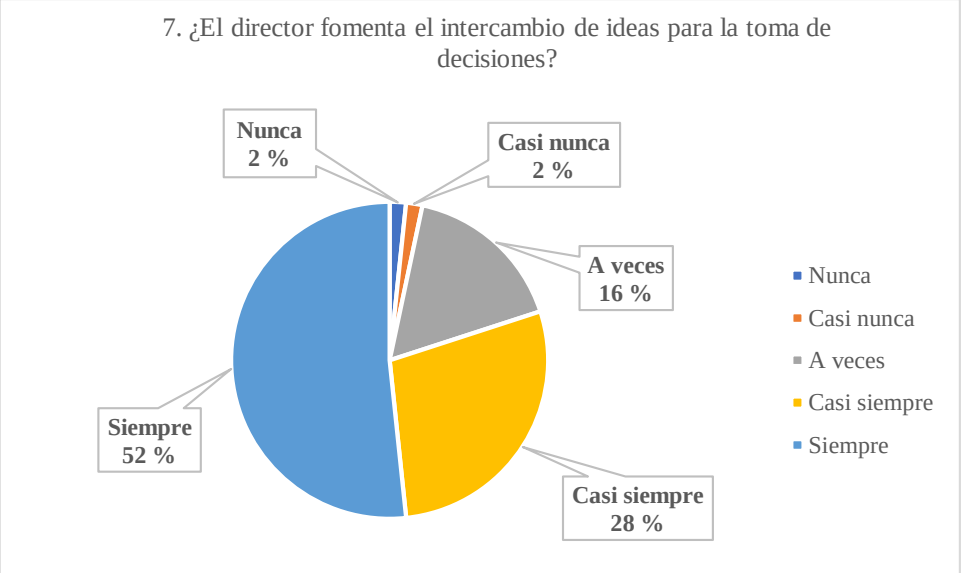
Por otra parte, un 16 % reconoce que "a veces" se promueve intercambio de ideas para la toma de decisiones, estableciéndose en situaciones puntuales donde el ritmo de trabajo requiere decisiones más ágiles.

Adicionalmente, un 28 % señala que esto ocurre "casi siempre", reflejando una percepción que prioriza la colaboración en la toma de decisiones. Mientras que un 52 % de los encuestados afirma que el director "siempre" fomenta el intercambio de ideas para

la toma de decisiones, lo cual refleja un ambiente con enfoque en la democracia donde la voz del equipo cobra relevancia.

Figura 7

Intercambio de ideas durante la toma de decisiones



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 8, con un 52 % podemos decir que el director **"siempre"** fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones, siendo este un aspecto positivo referente a la participación en la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Participación en la toma de decisiones

Pregunta N°8

¿El director ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo?

Tabla 14

Estilo de liderazgo adecuado al trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	1	2 %
Casi nunca	3	5 %
A veces	10	16 %
Casi siempre	18	30 %
Siempre	28	47 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

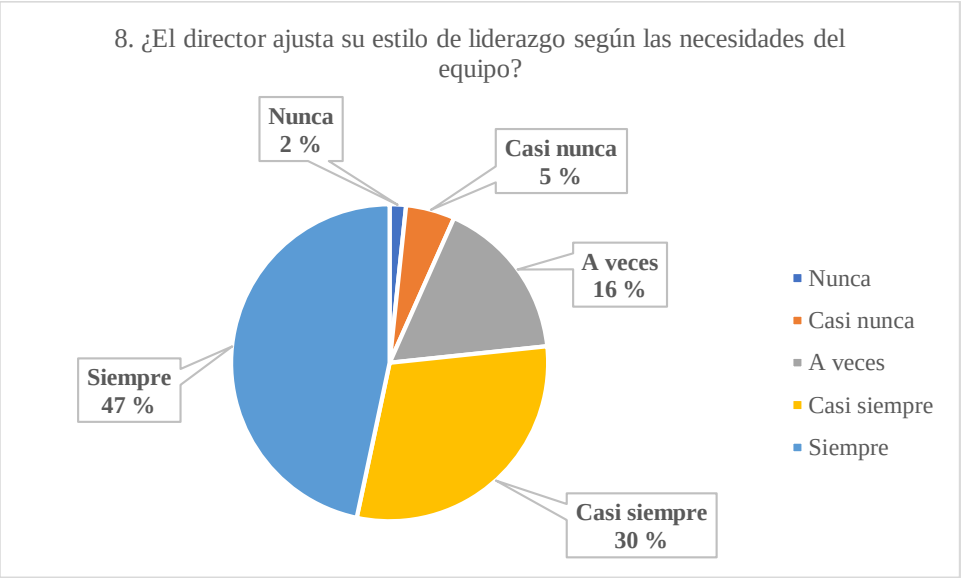
En contraste a los resultados, el 2 % menciona que el director "nunca" ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo, mientras que otro 5 % afirma que esto "casi nunca" sucede, posiblemente en situaciones específicas donde el director mantiene su estilo de liderazgo ante situaciones delicadas.

Por su parte, un 16 % señala que "a veces" se produce este ajuste, lo que podría obedecer a momentos puntuales sobre un cambio inmediato de enfoque.

Por otro lado, un 30 % respondió que el director "casi siempre" ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo, mostrando que en ocasiones el enfoque directivo es ágil y receptivo, mientras que un 47 % de los encuestados indica que esto "siempre" ocurre, mostrando así un alto grado de flexibilidad y adaptabilidad a los continuos cambios presentes en la organización.

Figura 8

Estilo de liderazgo adecuado al trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 9, con un 47 % podemos decir que el director **"siempre"** ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo, siendo este un aspecto positivo referente a la participación en la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Fomento del trabajo en equipo

Pregunta N°9

¿El director motiva la colaboración entre los miembros del equipo?

Tabla 15

Colaboración en el trabajo en equipo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	3	5 %
A veces	5	8 %
Casi siempre	21	35 %
Siempre	31	52 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

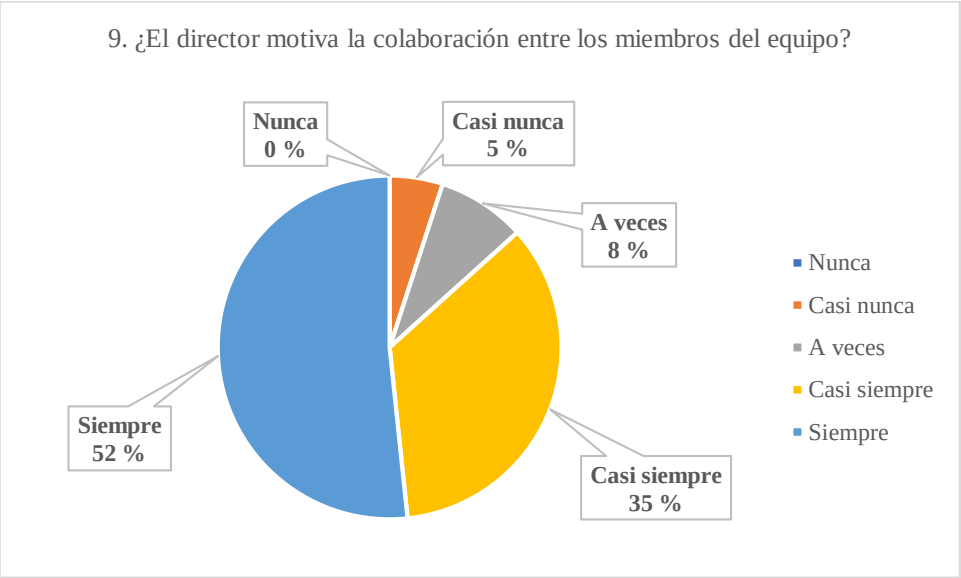
Según los resultados, el 5 % menciona que el director "casi nunca" motiva la colaboración entre los miembros del equipo, mostrando un descuido en la fomentación a la cooperación como práctica habitual.

Por otra parte, el 8 % señala que "a veces" el director motiva la colaboración entre los miembros del equipo, mostrándose solo en situaciones de alta presión y plazos ajustados.

Mientras que un 35 % indica que esto ocurre "casi siempre", siendo fundamental para cumplir con metas departamentales en equipó. Además, un 52 % de los encuestados responde que el director "siempre" motiva la colaboración entre los miembros del equipo, revelando la valoración activa del trabajo en equipo.

Figura 9

Colaboración en el trabajo en equipo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 10, con un 52 % podemos decir que el director **"siempre"** motiva la colaboración entre los miembros del equipo, siendo este un aspecto positivo referente al fomento del trabajo en equipo, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Fomento del trabajo en equipo

Pregunta N°10

¿Se incentivan actividades grupales para resolver problemas?

Tabla 16

Incentivos al solucionar problemas

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	5	8 %
A veces	16	27 %
Casi siempre	15	25 %
Siempre	24	40 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

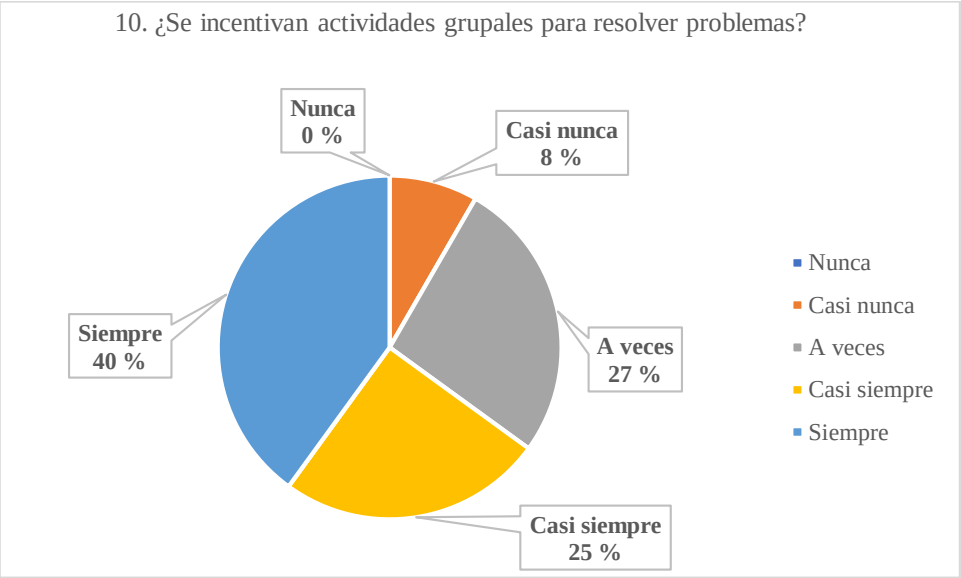
Según los resultados un 8 % afirma que "casi nunca" se incentivan actividades grupales para resolver problemas, mostrando una falta de atención en la resolución de conflictos.

Por otra parte, un 27 % señala que esta actividad ocurre "a veces" en determinadas situaciones lo que revela la poca importancia para mantener un buen clima laboral.

Además, un 25 % responde que el director "casi siempre" incentiva, actividades grupales para resolver problemas, mientras que un 40 % de los encuestados indica que esto sucede "siempre" dentro de la organización, lo que demuestra un compromiso significativo con la colaboración como herramienta de solución.

Figura 10

Incentivos al solucionar problemas



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 11, con un 40 % podemos decir que **"siempre"** se incentivan actividades grupales para resolver problemas, siendo este un aspecto positivo referente al fomento del trabajo en equipo, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Fomento del trabajo en equipo

Pregunta N°11

¿El director reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo?

Tabla 17

Reconocimientos de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	1	2 %
Casi nunca	5	8 %
A veces	15	25 %
Casi siempre	14	23 %
Siempre	25	42 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

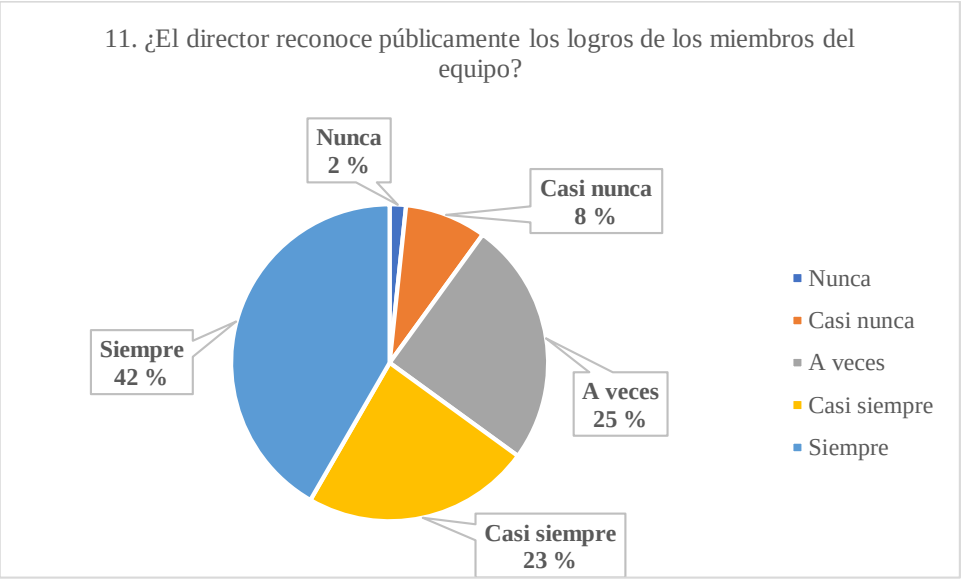
Se observa que un 2 % menciona que el director "nunca" reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo, reflejando la falta de reconocimiento, posiblemente en tareas menos visibles o en equipos con menor protagonismo. Por otra parte, el 8 % que indica "casi nunca" ocurre este suceso.

Sin embargo, un 25 % responde que "a veces" se da este reconocimiento, mostrando así un compromiso con logros personales y organizacionales en todos los departamentos.

Además, un 23 % afirma que el director "casi siempre" reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo, de igual forma un 42 % de los encuestados señala que esto "siempre" ocurre en toda la organización, lo cual evidencia un clima laboral positivo guiado por el reconocimiento de logros pequeños y grandes de manera individual y grupal.

Figura 11

Reconocimientos de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 12, con un 42 % podemos decir que el director **"siempre"** reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo, siendo este un aspecto positivo referente al fomento del trabajo en equipo, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Comunicación bidireccional

Pregunta N°12

¿El director escucha las opiniones y sugerencias del equipo??

Tabla 18

Opiniones del personal de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	9	15 %
Casi siempre	15	25 %
Siempre	36	60 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

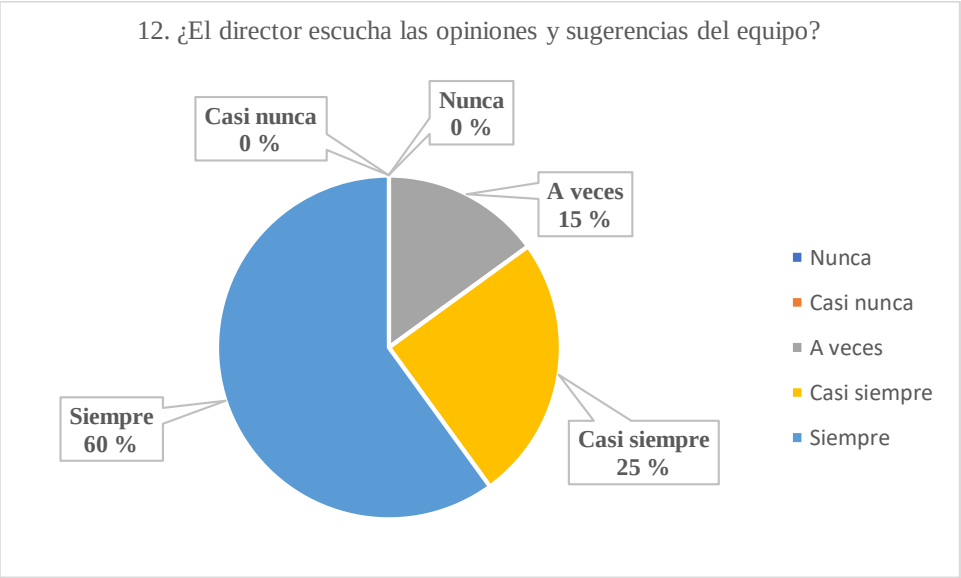
Análisis:

Según los resultados podemos decir que un 15 % menciona que el director "a veces" escucha las opiniones y sugerencias del equipo, reflejando la necesidad de garantizar la consistencia de este canal en toda la organización.

Además, un 25 % indica que esto sucede "casi siempre", mientas que un 60 % de los encuestados afirma que el director "siempre" escucha las opiniones y sugerencias del equipo, mostrando un alto nivel de apertura en la comunicación jerárquica en todos los departamentos.

Figura 12

Opiniones del personal de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 12, con un 60 % podemos decir que el director **"siempre"** escucha las opiniones y sugerencias del equipo, siendo este un aspecto positivo referente a la comunicación bidireccional, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo democrático

Indicador: Comunicación bidireccional

Pregunta N°13

¿El director utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo?

Tabla 19

Gestión de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	5	8 %
A veces	10	17 %
Casi siempre	19	32 %
Siempre	26	43 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

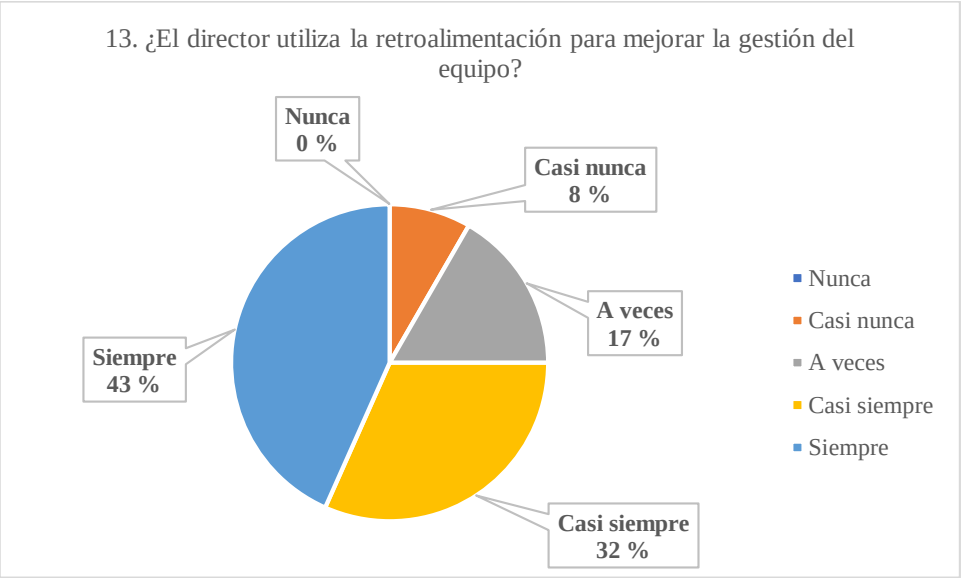
Con base en los resultados podemos decir que un 8 % de encuestados indican que el director "casi nunca" utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo, reflejando el poco interés en vincular el conocimiento con la retroalimentación para el alcance de objetivos departamentales.

Por otra parte, un 17 % responde que esto se da "a veces", relacionada con la falta de tiempo suficiente a la retroalimentación grupal e individual.

Un 32 % señala que el director "casi siempre" utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo, por otro lado, un 43 % de los encuestados opina que esto "siempre" ocurre, lo que evidencia un compromiso constante con el aprendizaje y la mejora continua.

Figura 13

Gestión de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 13, con un 43 % podemos decir que el director **"siempre"** utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo, siendo este un aspecto positivo referente a la comunicación bidireccional, relacionada con el liderazgo democrático.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo laissez faire

Indicador: Delegación de responsabilidades

Pregunta N°14

¿Se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas?

Tabla 20

Confianza del equipo de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	2 %
A veces	9	15 %
Casi siempre	24	40 %
Siempre	26	43 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

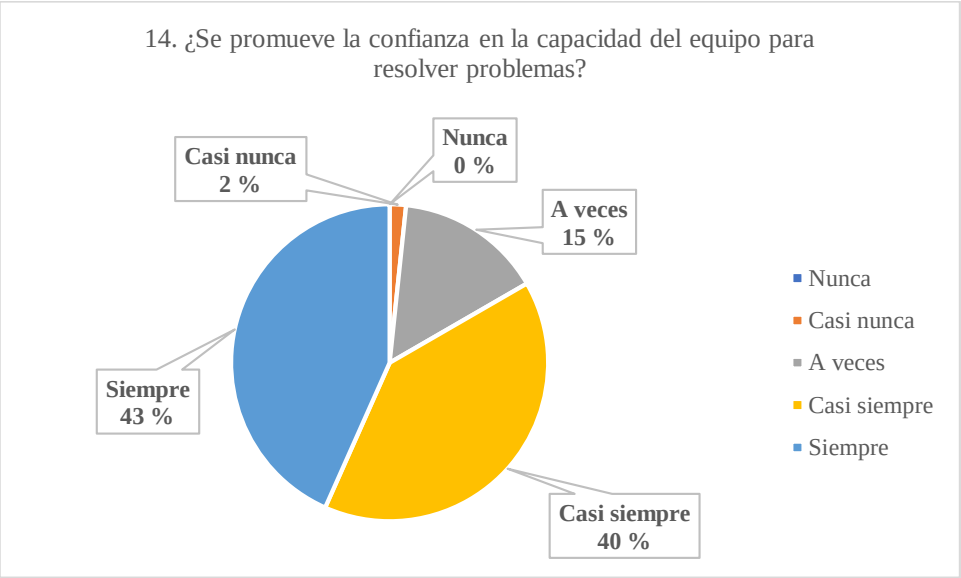
Tomando los resultados podemos decir que un 2 % menciona que “casi nunca” se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas, lo cual puede deberse a tareas extremadamente críticas donde el líder tome el control de manera directa.

Por otro lado, un 15 % de encuestados responde que “a veces” el director promueve esta confianza en los servidores.

Sin embargo, un 40 % de respuestas mencionan que el director “casi siempre” promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas, promoviendo la autonomía, apoyada en la confianza y compromiso de los servidores en la toma de decisiones. Mientras que un 43 % indica que esto ocurre “siempre”, destacando la importancia de delegar para fortalecer la moral e innovación en los equipos de trabajo.

Figura 14

Confianza del equipo de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 14, con un 43 % podemos decir que el director **"siempre"** se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas, siendo este un aspecto positivo referente a la delegación de responsabilidades, relacionada con el liderazgo laissez faire.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo laissez faire

Indicador: Autonomía en la toma de decisiones

Pregunta N°15

¿El director permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente?

Tabla 21

Toma de decisiones en el personal de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	10	17 %
Casi nunca	5	8 %
A veces	15	25 %
Casi siempre	20	33 %
Siempre	10	17 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

A través de los resultados se menciona con un 17 % que el director "nunca" permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente, reflejando que no se otorga plena libertad a los miembros del equipo para tomar decisiones dentro de su área de trabajo. Por otro lado, un 8 % responde que esto sucede "casi nunca" en situaciones puntuales.

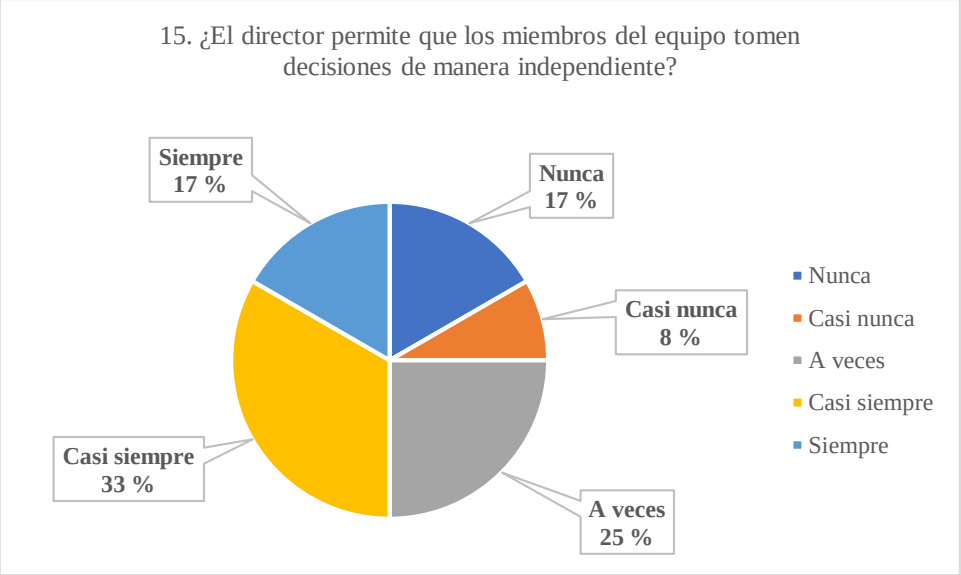
A su vez, un 25 % indica que "a veces" tiene libertad para tomar decisiones de manera independiente según la complejidad del tema tratado.

Un 33 % responde que el director "casi siempre" permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente, evidenciando un fuerte impulso hacia la

independencia en la toma de decisiones en el área de trabajo, de igual manera un 17 % menciona que esto ocurre “siempre”.

Figura 15

Toma de decisiones en el personal de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 15, con un 33 % podemos decir que el director **“casi siempre”** permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente, siendo este un aspecto positivo referente a la autonomía en la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo laissez faire.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo laissez faire

Indicador: Autonomía en la toma de decisiones

Pregunta N°16

¿Se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director?

Tabla 22

Habilidad autónoma para la toma de decisiones

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	15	25 %
Casi nunca	10	17 %
A veces	22	37 %
Casi siempre	8	13 %
Siempre	5	8 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

Según los resultados, un 25 % de los encuestados indica que "nunca" se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director, mostrando así un nivel elevado de supervisión que limita completamente la autonomía de los servidores administrativos. Además, un 17 % afirma que esto "casi nunca" ocurre en el área de trabajo.

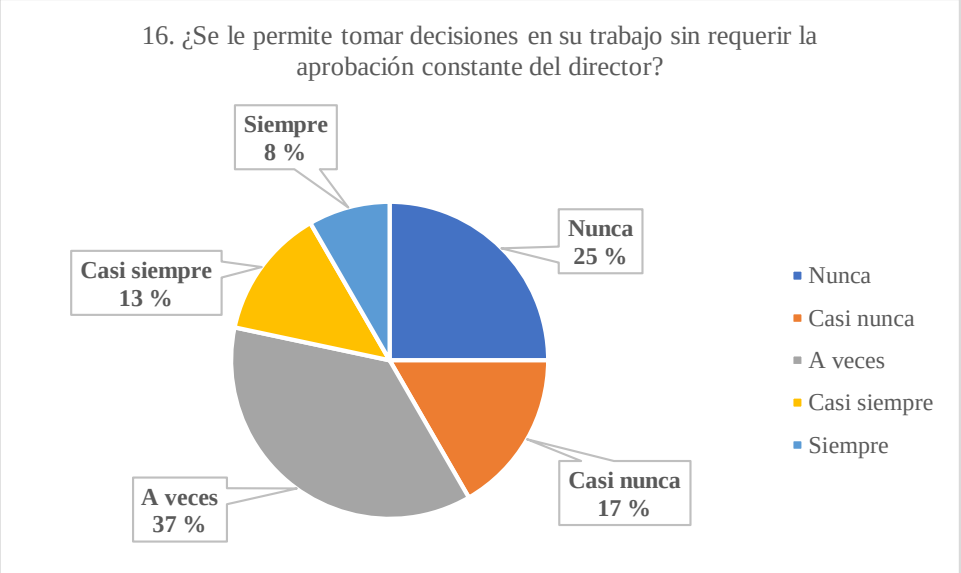
Por otro lado, un 37 % reconoce que "a veces" el director permite decidir de forma independiente, apuntando a un escenario intermedio donde la autonomía depende del tipo de tarea.

A su vez, un 13 % responde que "casi siempre" cuentan con la libertad de tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director, lo que refleja la

confía en las capacidades del equipo. Sin embargo, un 8 % menciona que esto sucede "siempre".

Figura 16

Habilidad autónoma para la toma de decisiones



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 16, con un 37 % podemos decir que **"a veces"** se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director, siendo este un aspecto medio donde no se valora lo positivo y negativo referente a la autonomía en la toma de decisiones, relacionada con el liderazgo laissez faire.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo laissez faire

Indicador: Falta de intervención en la supervisión

Pregunta N°17

¿Se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente?

Tabla 23

Trabajo sin supervisión

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	11	18 %
Casi nunca	11	18 %
A veces	10	17 %
Casi siempre	19	32 %
Siempre	9	15 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

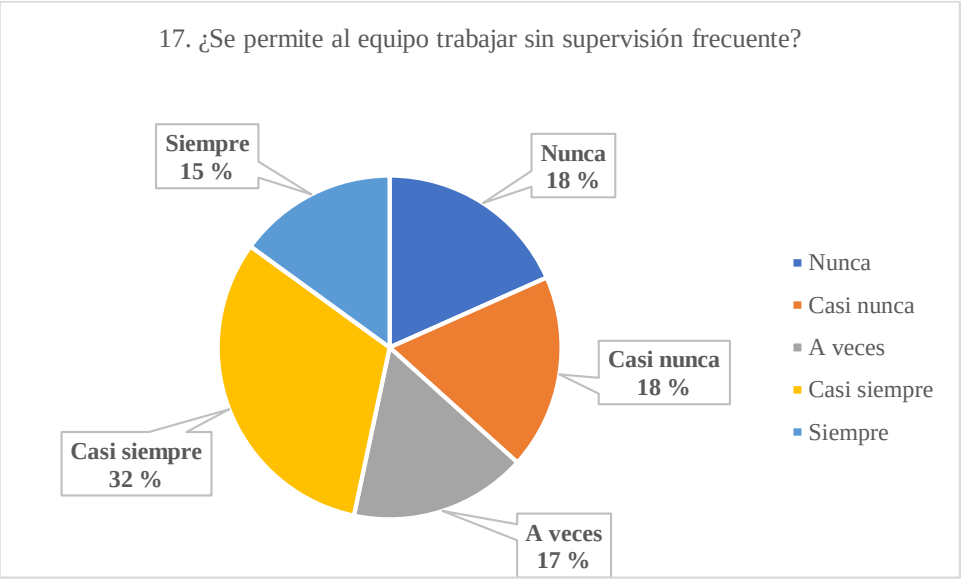
Por medios de los resultados notamos que un 18 % de los encuestados indica que "nunca" se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente, reflejando la intervención constante del director limitando la autonomía y desarrollo de habilidades del personal en los servidores, además, un 18 % afirma que esto "casi nunca" ocurre, entendiéndose que esto no ocurre en la realización de todas las tareas.

Por otro lado, un 17 % reconoce que "a veces" se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente, evidenciando una variación según la complejidad de la tarea y capacidad del equipo de trabajo.

A su vez, un 32 % de encuestados indican que "casi siempre" se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente, indicando un alto grado de confianza en la capacidad del equipo para auto gestionarse, no obstante, otro 15 % responde que esto sucede "siempre".

Figura 17

Trabajo sin supervisión



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 17, con un 32 % podemos decir que **"casi siempre"** se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente, siendo este un aspecto positivo referente a la falta de intervención en la supervisión, relacionada con el liderazgo laissez faire.

Variable: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo laissez faire

Indicador: Falta de intervención en la supervisión

Pregunta N°18

¿El director proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades?

Tabla 24

Orientación estratégica de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	8	13 %
Casi nunca	7	12 %
A veces	20	33 %
Casi siempre	15	25 %
Siempre	10	17 %
Total	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

Según los resultados plasmados en la tabla, un 13 % de los encuestados indica que el director "nunca" proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades, además, un 12 % afirma que esto ocurre "casi nunca", mostrando que el director tiene un bajo interés por involucrarse en la realización de diversas actividades.

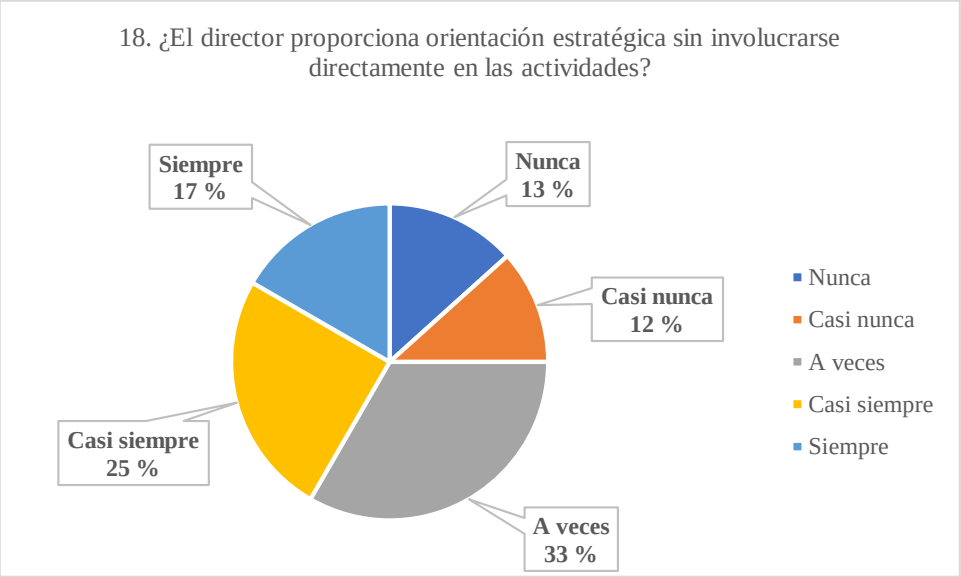
Por otro lado, un 33 % reconoce que "a veces" recibe solo la guía estratégica sin involucrarse directamente en las actividades, lo cual podría corresponder a momentos en que el líder evalúa que el equipo está suficientemente preparado para trabajar de forma autónoma.

A su vez, un 25 % menciona que esto sucede "casi siempre", reflejando una tendencia creciente hacia la orientación estratégica sin ejecutar un acompañamiento

directo en las actividades de los servidores administrativos. No obstante, un 17 % de la muestra indica que esto “siempre” sucede posiblemente por la confianza plena en la capacidad del equipo para ejecutar las actividades sin supervisión directa.

Figura 18

Orientación estratégica de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 18, con un 33 % podemos decir que el director **“a veces”** proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades, siendo este un aspecto medio donde no se valora lo positivo y negativo referente a la falta de intervención en la supervisión, relacionada con el liderazgo laissez faire.

4.1.1 Análisis e interpretación del resultado final sobre la encuesta de liderazgo

Variable: Liderazgo

Dimensión:

Liderazgo autocrático

Liderazgo democrático

Liderazgo laissez faire

Indicador:

Centralización de la toma de decisiones, control y supervisión estricta y comunicación unidireccional.

Participación en la toma de decisiones, fomentó del trabajo en equipo y comunicación bidireccional.

Delegación de responsabilidades, autonomía en la toma de decisiones y falta de intervención en la supervisión.

Tabla 25

Resumen de los resultados obtenidos del estilo de liderazgo

Estilo de liderazgo	Frecuencia	Porcentaje
Autocrático	12	20 %
Democrático	42	70 %
Laissez faire	6	10 %
TOTAL	60	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal administrativo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Según los resultados el liderazgo democrático predomina con un 70 % sobre los directores departamentales, mostrando que los servidores administrativos siempre tienen una participación en la toma de decisiones importantes en su área de trabajo. Además, se

entiende los directores siempre fomentan el trabajo en equipo desde la comunicación bidireccional entre el personal directivo y administrativo.

4.2 Análisis e interpretación de los resultados cuantitativos de la encuesta de desempeño laboral.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Productividad

Pregunta N°1

¿El equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?

Tabla 26

Cumplimiento de tareas asignadas

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	3	43 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

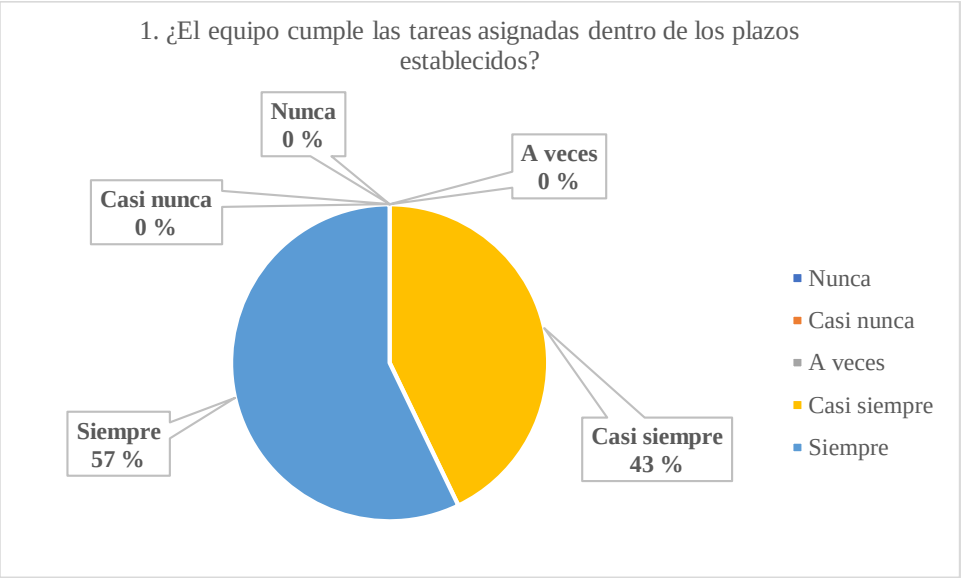
Análisis:

Según los resultados, podemos decir que un 43 % menciona que "casi siempre" el equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos, revelando un bajo compromiso por una parte de los servidores administrativos en la ejecución eficaz y eficiente de las tareas encomendadas.

Por otro lado, un 57 % menciona que esto sucede "siempre", mostrando que una mayoría del personal cumple con las responsabilidades de su cargo en los tiempos establecidos.

Figura 19

Cumplimiento de tareas asignadas



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 19, podemos afirmar con un 57 % que, el equipo **"siempre"** cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos, mostrando un aspecto positivo de la productividad relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de **"desempeño laboral excepcional"**. Es por lo que es importante que se asignen tareas equitativamente dentro del personal de trabajo que trabaja en campo.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Productividad

Pregunta N°2

¿Su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados?

Tabla 27

Uso eficiente de recursos institucionales

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	3	43 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

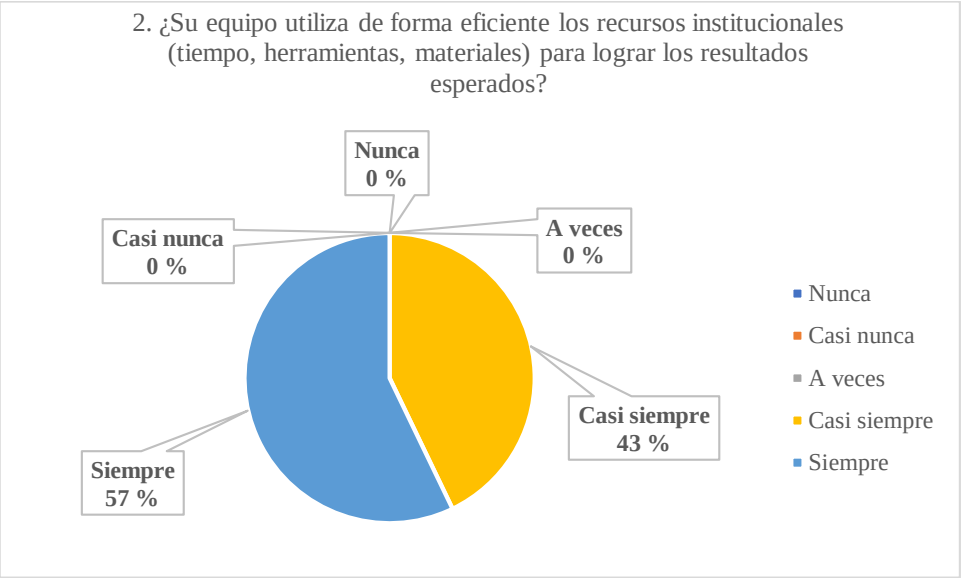
Análisis:

Según los resultados, un 43 % de los participantes afirman que “casi siempre” su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados, revelando la optimización de los tiempos, herramientas y materiales en la realización de sus actividades.

Además, un 57 % de encuestados mencionan que esto “siempre” ocurre, lo que refleja un aprovechamiento constante y óptimo de los recursos disponibles para lograr los resultados esperados.

Figura 20

Uso eficiente de recursos institucionales



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 20, podemos afirmar con un 57 % que, el equipo **"siempre"** utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados, mostrando un aspecto positivo de la productividad relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de **"desempeño laboral excepcional"**. Es por lo que, es indispensable garantizar que se entreguen los recursos de trabajo para que el personal elabore el trabajo según las planificaciones semanales.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Calidad

Pregunta N°3

¿Los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad?

Tabla 28

Cumplimiento de los estándares de calidad

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	5	71 %
Siempre	2	29 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

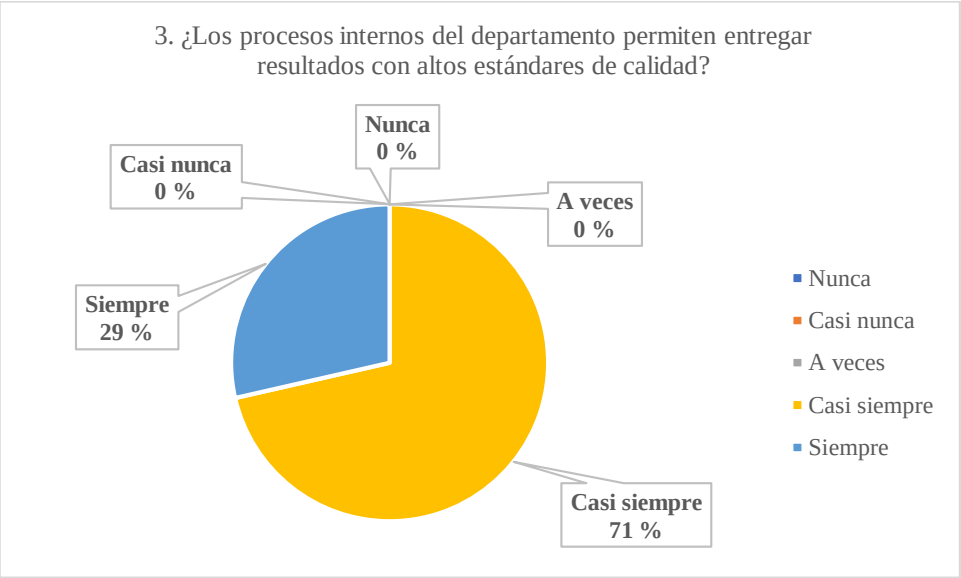
Análisis:

Por lo plasmado en los resultados, un 71 % de los encuestados mencionan que "casi siempre", los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad, mostrando la excelente gestión que existe sobre la calidad de tareas.

Sin embargo, un 29 % indica que esto sucede "siempre" posiblemente por los mecanismos internos que garantizan constantemente la máxima calidad antes, durante y después de la ejecución de tareas.

Figura 21

Cumplimiento de los estándares de calidad



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 21, afirmar con un 71 % que "**casi siempre**" los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad, mostrando un aspecto positivo de la calidad relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Garantizar estándares de calidad dentro de los servicios ofertados de una empresa permite ganar una posición en el mercado competitivo local.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Calidad

Pregunta N°4

¿Se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento?

Tabla 29

Supervisión de la calidad del trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	3	43 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

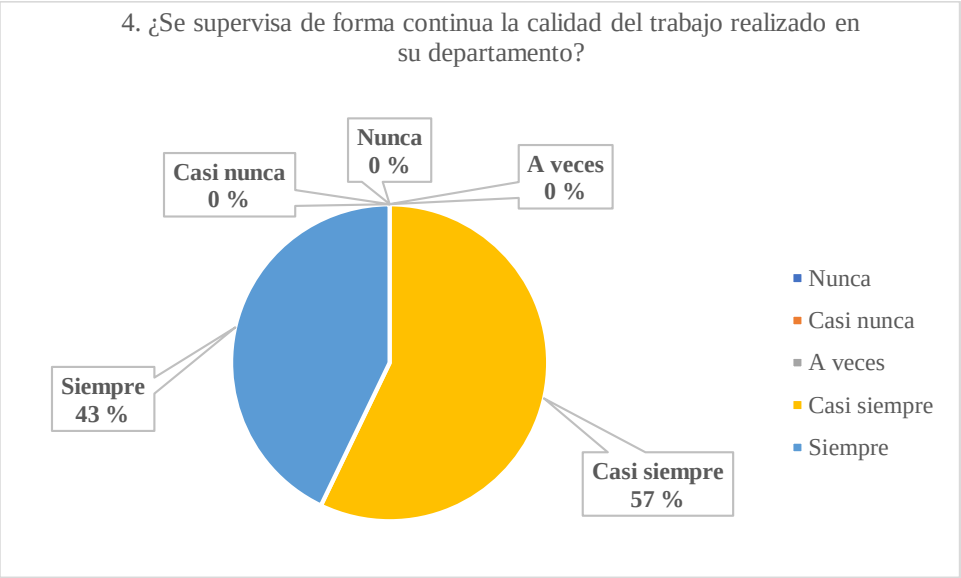
Análisis:

En la tabla se muestra que un 57 % de los participantes afirman que “casi siempre” se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento, revelando procedimientos establecidos para controlar el desempeño de todo el personal.

Por otra parte, un 43 % de las respuestas muestran que esto “siempre” ocurre, garantizando que cualquier error se detecte y corrija de forma inmediata.

Figura 22

Supervisión de la calidad del trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 22, podemos afirmar con un 71 % que "**casi siempre**" se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento, mostrando un aspecto positivo de la calidad relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Supervisar el trabajo por departamentos dentro de una organización, garantiza que el personal cumpla con los requerimientos mínimos diarios planteados por el personal administrativo.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Cumplimiento de objetivos

Pregunta N°5

¿Los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales?

Tabla 30

Adaptación al clima de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	3	43 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

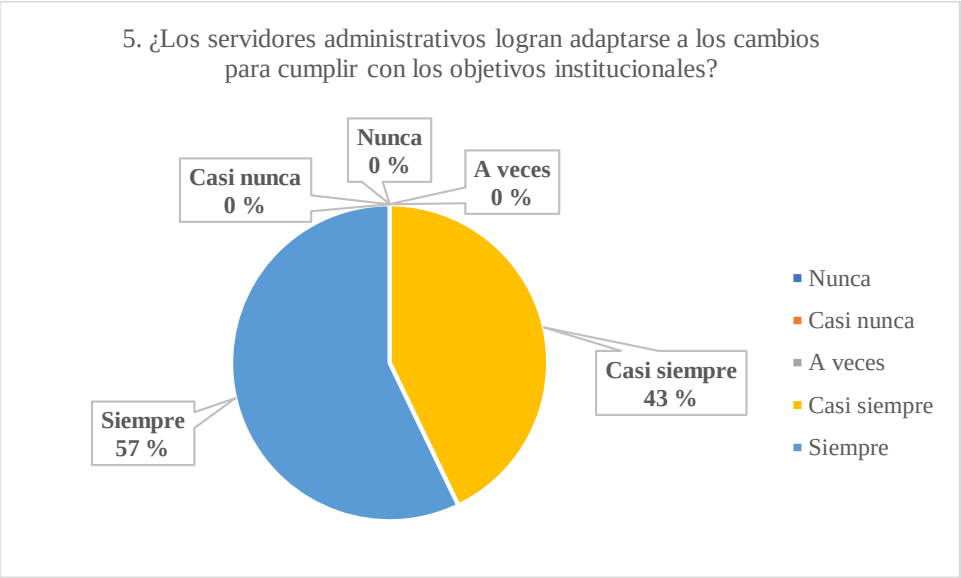
Análisis:

Según los resultados, un 43 % menciona que “casi siempre” los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales, reflejando una excelente capacidad de adaptación a cambios organizaciones y departamentales.

Además, un 57 % de encuestados indican que esto “siempre” sucede, lo que muestra un dominio de competencias sobre la gestión del cambio.

Figura 23

Adaptación al clima de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 23, podemos afirmar con un 57 % que "**siempre**" los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios, mostrando un aspecto positivo del cumplimiento de objetivos relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Cuando un trabajador modifica sus condiciones de trabajo necesita regular las actividades de forma que mantenga la calidad del servicio deseada.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Cumplimiento de objetivos

Pregunta N°6

¿Las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento?

Tabla 31

Cumplimiento de metas estratégicas

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	2	29 %
Siempre	5	71 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

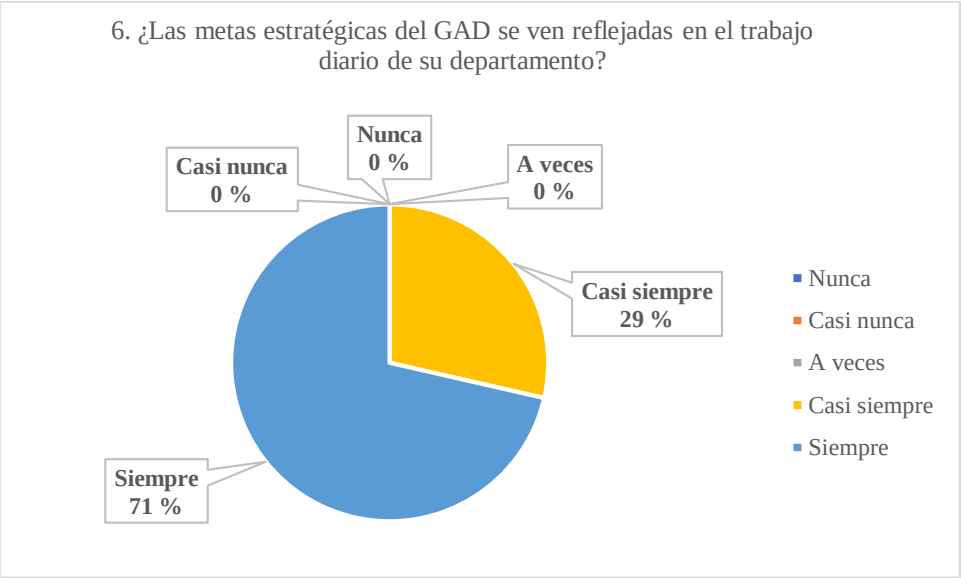
Análisis:

Con base a los resultados, un 29 % de los participantes mencionan que "casi siempre" las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento, lo que revela el planteamiento de objetivos estratégicos enfocada para actividades diarias.

Por otra parte, un 71 % indica que esto "siempre" ocurre, reflejando un alto grado de integración entre la visión estratégica del GAD y la operatividad del departamento.

Figura 24

Cumplimiento de metas estratégicas



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 24 Según los resultados de la figura 20, podemos afirmar con un 71 % que "**siempre**" las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento, mostrando un aspecto positivo del cumplimiento de objetivos relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Cuando un operario cumple con las métricas de trabajo alcanza la excelencia laboral dentro de una empresa, de forma que, el personal administrativo puede adoptar incentivos periódicos para fomentar la calidad del servicio.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Eficiencia

Indicador: Cumplimiento de objetivos

Pregunta N°7

¿Los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo?

Tabla 32

Objetivos claros y definidos

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	2	29 %
Siempre	5	71 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

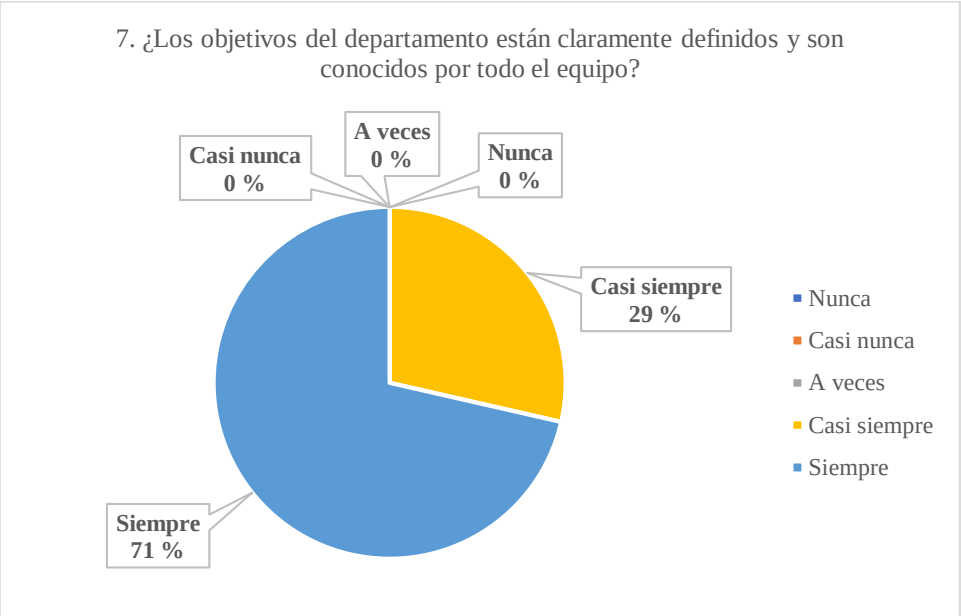
Análisis:

Según los resultados un 29 % de los encuestados mencionan que “casi siempre” los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo, mostrando situaciones puntuales en las que el entendimiento no resulten del todo claro.

Por otra parte, un 71 % indica que esto sucede “siempre” reflejando un mayo con prendimiento que favorece el alineamiento y coordinación en el logro de metas.

Figura 25

Objetivos claros y definidos



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 25, podemos afirmar con un 71 % que "**siempre**" los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo, mostrando un aspecto positivo del cumplimiento de objetivos relacionada con la eficiencia. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Plantear objetivos a largo plazo fomenta al grupo de trabajo a cumplir con sus actividades dentro de sus facultades obteniendo resultados favorables.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Motivación intrínseca

Pregunta N°8

¿Su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo?

Tabla 33

Iniciativa de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	2	29 %
Siempre	5	71 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

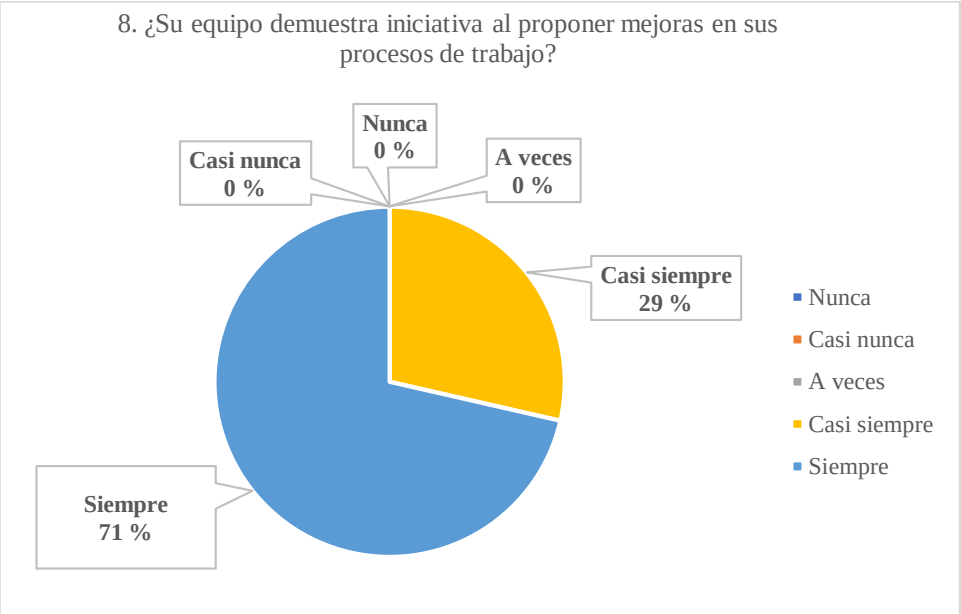
Análisis:

Según los resultados un 29 % afirma que "casi siempre" su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo, mostrando un compromiso ante desafíos con el fin de buscar soluciones.

Por otra parte, un 71 % menciona que esto "siempre" ocurre, mostrando un mayor compromiso organizacional y disposición a optimizar procesos.

Figura 26

Iniciativa de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 26, podemos afirmar con un 71 % que "**siempre**" el equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo, mostrando un aspecto positivo de la motivación intrínseca relacionada con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Un equipo que plantea alternativas para reducir los problemas de trabajo mejora la eficiencia de tiempos relacionados con la elaboración de actividades.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Motivación intrínseca

Pregunta N°9

¿El personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores?

Tabla 34

Trabajo bien remunerado

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	3	43 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

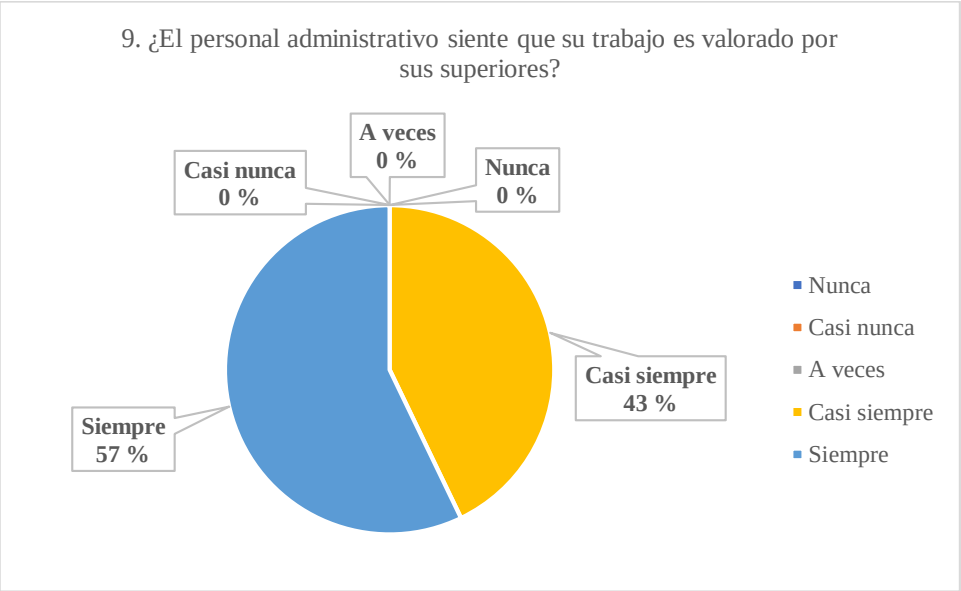
Análisis:

Por los resultados plasmados en la tabla podemos decir que un 43 % de los encuestados afirman que “casi siempre” el personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores, mostrando una leve desmotivación en un número de empleados.

Mientras que, un 57 % menciona que “siempre” sucede, reflejando un excelente clima laboral donde el reconocimiento de logros pequeños es una práctica estable.

Figura 27

Trabajo bien remunerado



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 27, podemos afirmar con un 71 % que "**siempre**" el personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores, mostrando un aspecto positivo de la motivación intrínseca relacionada con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Si una empresa cumple con las condiciones necesarias para que un operario se desarrolle, permite que este responda con el cumplimiento de las métricas establecidas en la semana de trabajo.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Motivación extrínseca

Pregunta N°10

¿Los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores?

Tabla 35

Incentivos de trabajo

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	2	29 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	1	14 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	0	0 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

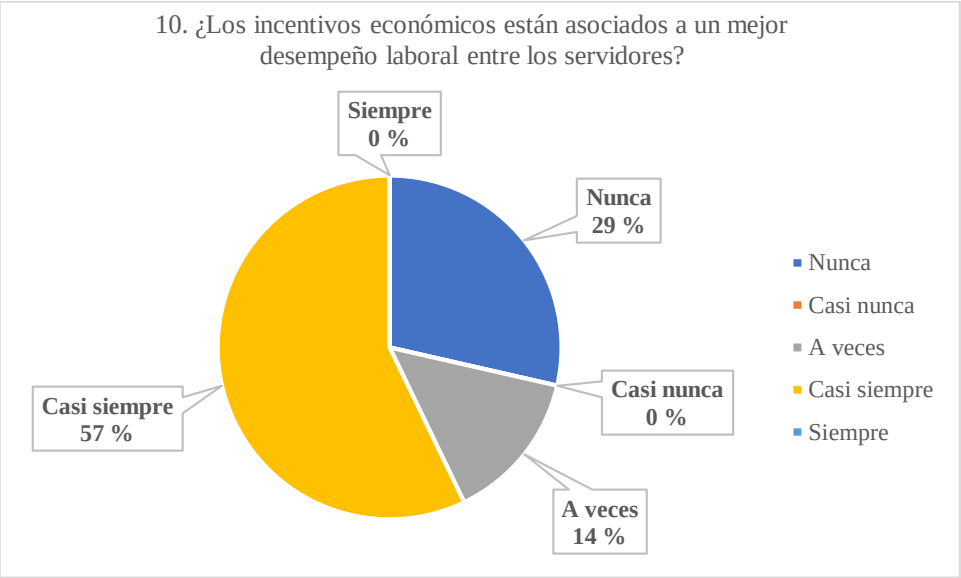
Por lo mostrado en los resultados, un 29 % de los encuestados manifiestan que los incentivos económicos "nunca" están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores, mostrando que ningún servidor se vincula con la compensación monetaria y calidad de trabajo.

Sin embargo, un 14 % de los participantes señalan que esto ocurre "a veces", posiblemente relacionadas con aspectos puntuales donde los incentivos económicos motivan mejoras en el desempeño

Por otro lado, un 57 % menciona que "casi siempre" sucede, reflejando que los incentivos económicos impulsan un mejor desempeño de forma eficiente.

Figura 28

Incentivos de trabajo



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 28, podemos afirmar con un 57 % que "**casi siempre**" los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores, mostrando un aspecto positivo de la Motivación extrínseca relacionada con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Cuando una empresa fomenta la competitividad dentro de su equipo de trabajo, mantiene activo a cada participante de forma que se obtiene un mayor rendimiento general.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Motivación extrínseca

Pregunta N°11

¿Las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo?

Tabla 36

Motivación personal

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	1	14 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	2	29 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

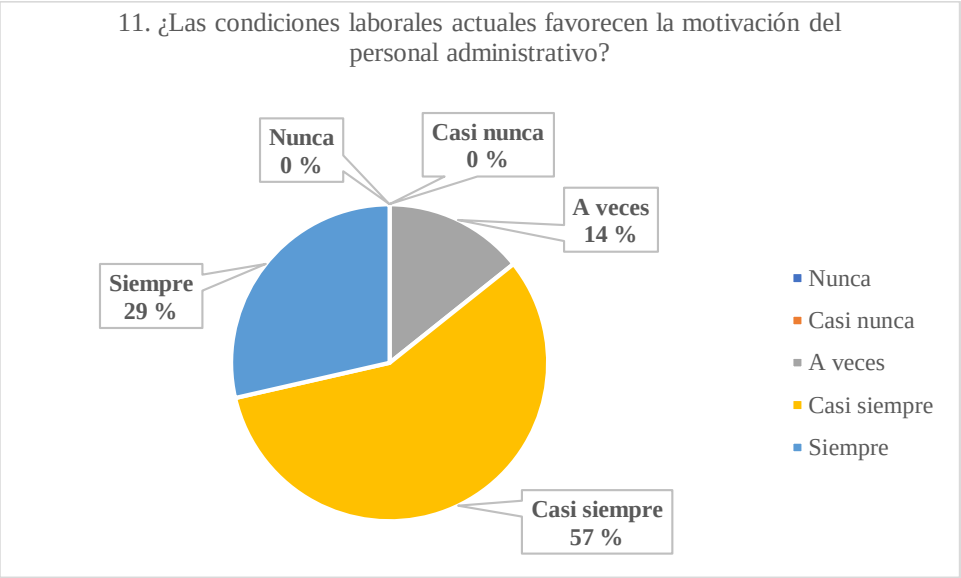
Podemos ver que, un 14 % de los participantes mencionan que “a veces” las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo, mostrando que en situaciones específicas las condiciones laborales no resultan completamente favorables para mantener la motivación.

Mientras que, un 57 % afirman que “casi siempre” sucede, posiblemente por las mejoras en las condiciones actuales que promueven un buen nivel de estímulo y compromiso laboral.

Por otro lado, un 29 % de los encuestados indican que esto ocurre “siempre”, reflejando un entorno de trabajo poco favorable para el cumplimiento de sus tareas.

Figura 29

Motivación personal



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 29, podemos afirmar con un 57 % que "**casi siempre**" las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo, mostrando un aspecto positivo de la motivación extrínseca relacionada con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Es necesario evaluar las condiciones de los puestos de trabajo para modificar sus condiciones a fin de obtener resultados favorables a largo plazo.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Bienestar laboral

Pregunta N°12

¿El ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo?

Tabla 37

Equilibrio laboral

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	0	0 %
Casi siempre	3	43 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

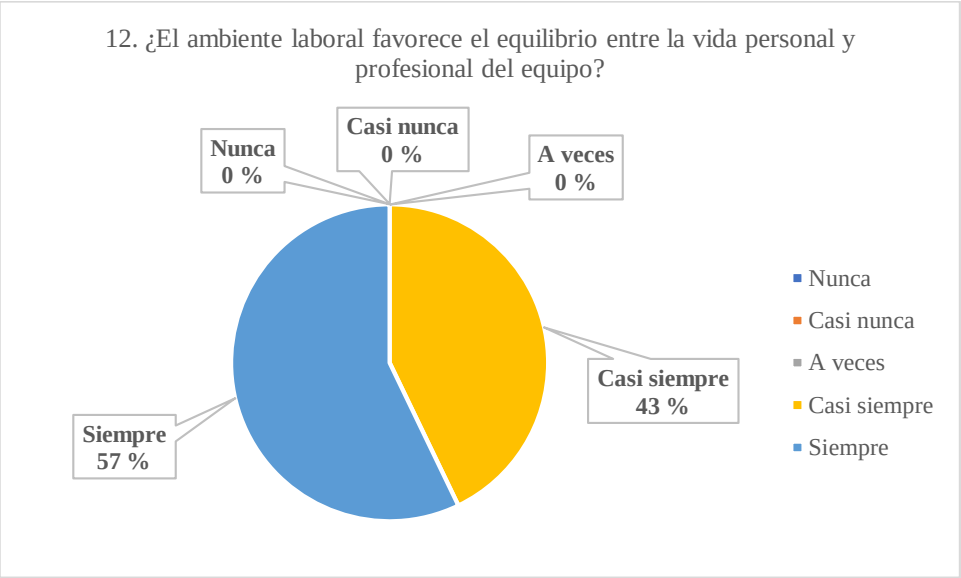
Análisis:

Por lo reflejado en los resultados, un 43 % de los participantes mencionan que "casi siempre" el ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo, mostrando la flexibilidad y apoyo que reciben los servidores para compaginar roles personales y laborales.

Por otra parte, un 57 % menciona que esto sucede "siempre", posiblemente por el perfecto balance entre los requerimientos de la organización y la vida privada asegurando un alto nivel de bienestar.

Figura 30

Equilibrio laboral



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 30, podemos afirmar con un 57 % que "**siempre**" el ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo, mostrando un aspecto positivo del bienestar laboral relacionado con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Garantizar al trabajador la estabilidad económica permite que este se desarrolle eficientemente según la planificación de la empresa.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Satisfacción laboral

Indicador: Bienestar laboral

Pregunta N°13

¿Se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal?

Tabla 38

Bienestar físico y emocional

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	1	14 %
Casi siempre	2	29 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

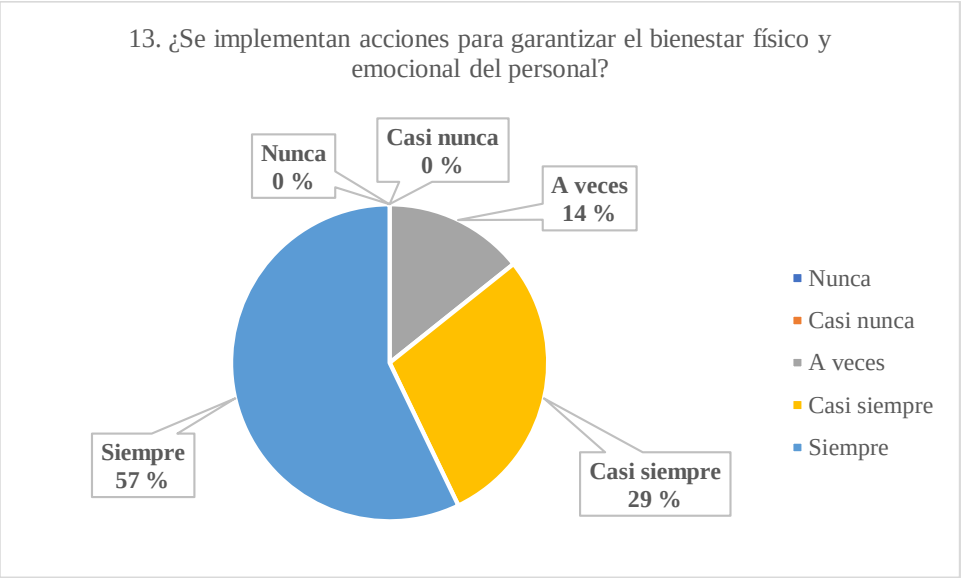
Según los datos un 14 % de los participantes afirman que "a veces" se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal, mostrando una débil gestión que no están sistematizadas.

Un 29 % menciona que esto sucede "casi siempre", lo que revela la implementación de medidas encaminadas a velar por la salud física y emocional.

De igual manera, un 57 % de los encuestados dicen que esto ocurre "siempre", reflejando un buen programa de acompañamiento para estos aspectos importantes.

Figura 31

Bienestar físico y emocional



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 31, podemos afirmar con un 57 % que "**siempre**" se implementan acciones para garantizar el bienestar del personal, mostrando un aspecto positivo del bienestar laboral relacionada con la satisfacción laboral. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Es necesario que los puestos de trabajo cumplan con las medidas de seguridad permiten que el personal desarrolle sus actividades sin restricciones o limitaciones causadas por el riesgo de sufrir un accidente.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Desarrollo profesional

Indicador: Capacitación y formación

Pregunta N°14

¿Las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento?

Tabla 39

Cumplimiento de los objetivos

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	14 %
A veces	3	43 %
Casi siempre	1	14 %
Siempre	2	29 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

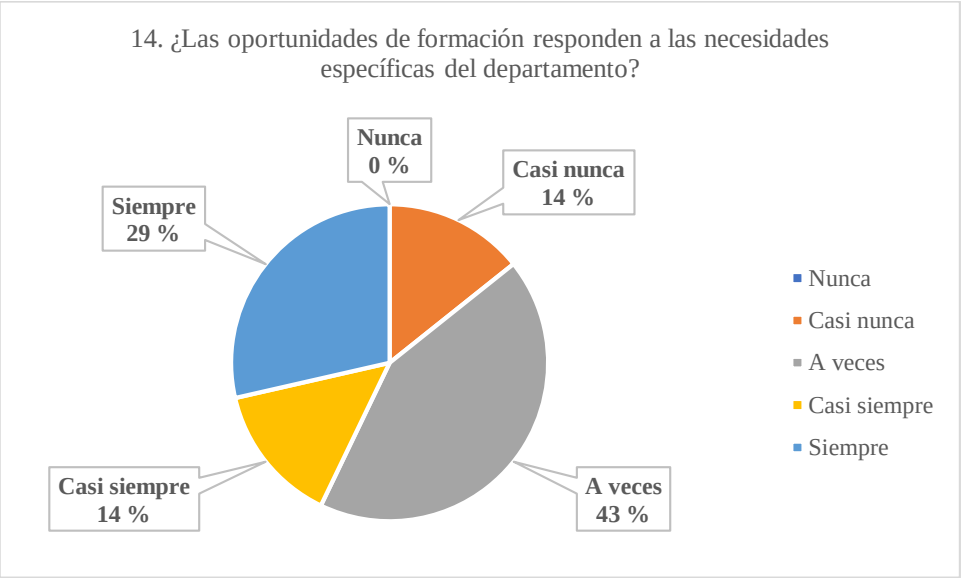
Según los datos, un 14 % mencionan que "casi nunca" las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento, mostrando que las acciones de capacitación no responden a las prioridades reales del departamento.

Un 43 % de los encuestados afirman que "a veces" sucede, lo que revela que los programas de capacitación podrían estar diseñados con criterios generales y no con las necesidades del departamento.

De igual manera, un 14 % dice que "casi siempre" ocurre. Mientras que un 29 % manifiesta que "siempre" se da una adecuada gestión en las oportunidades de formación para el departamento, lo que refleja que las oportunidades de formación están perfectamente alineadas con las prioridades del departamento.

Figura 32

Cumplimiento de los objetivos



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 32, podemos afirmar con un 43 % que "**a veces**" las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento, mostrando un aspecto positivo del capacitación y formación relacionada con el desarrollo profesional. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral aceptable**". El personal formado continuamente garantiza que el servicio ofertado se realice bajo los estándares de calidad.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Desarrollo profesional

Indicador: Oportunidades de carrera

Pregunta N°15

¿La institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos?

Tabla 40

Oportunidades de crecimiento

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	1	14 %
A veces	2	29 %
Casi siempre	0	0 %
Siempre	4	57 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

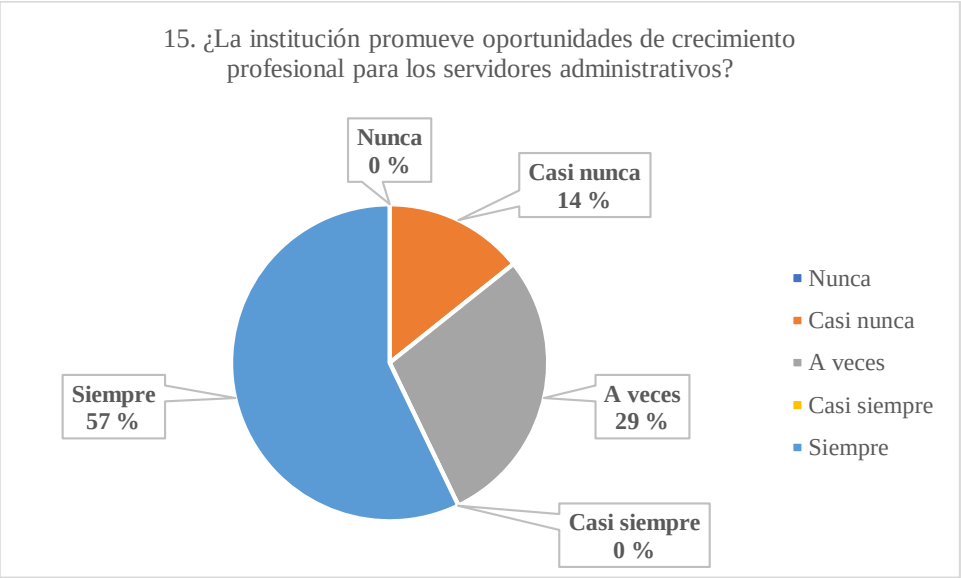
Según los datos un 14 % de los encuestados mencionan que “casi nunca” la institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos, lo que revela una necesidad de mejorar la comunicación y visibilidad de estas iniciativas.

Un 29% de los encuestados dicen que “a veces” sucede, lo cual podría derivarse de programas no sistematizados y falta de planificación estratégica en formación.

Mientras que, un 57 % afirman que esto ocurre “siempre”, indicando la existencia de buenas prácticas y recursos efectivos destinados al desarrollo de carrera.

Figura 33

Oportunidades de crecimiento



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 33, podemos afirmar con un 57 % que "**siempre**" la institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos, mostrando un aspecto positivo de las oportunidades de carrera relacionada con el desarrollo profesional. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral excepcional**". Promover el adecuado crecimiento de los trabajadores permite que se empleen metodologías de trabajo modernas que garanticen un mejor desempeño general de la empresa.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Desarrollo profesional

Indicador: Oportunidades de carrera

Pregunta N°16

¿Se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales?

Tabla 41

Competencias profesionales

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	1	14 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	2	29 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

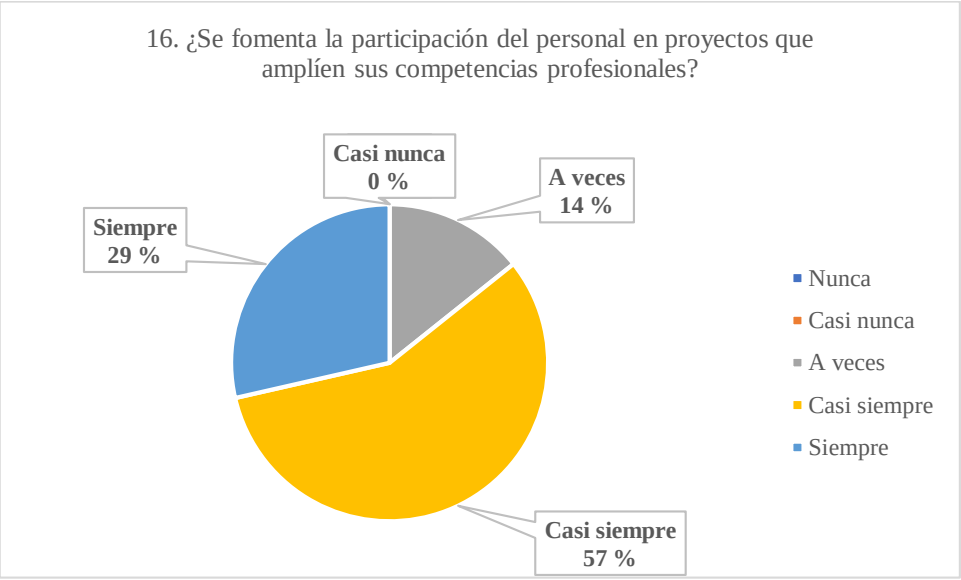
Según los datos de la tabla un 14 % de los participantes mencionan que "a veces" se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales, posiblemente por depender de la disponibilidad de iniciativas o criterios puntuales de selección.

Mientras que un 57 % de los encuestados afirman que "casi siempre" sucede, lo cual demuestra que se fomenta activamente la participación del personal en proyectos que amplíen sus capacidades profesionales.

Por otro lado, un 29 % de las respuestas señala que "siempre" ocurre, indicando que una parte importante del equipo es la promoción de proyectos formativos consolidadas en materia de desarrollo para carreras.

Figura 34

Competencias profesionales



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 34, podemos afirmar con un 57 % que "**casi siempre**" se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales, mostrando un aspecto positivo de las oportunidades de carrera relacionada con el desarrollo profesional. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Involucrar al personal en el desarrollo de proyectos de trabajo permiten que se desarrollen dentro de la empresa a través del uso de estrategias metodologías que mejoren el conocimiento sobre temas internos en la calidad del servicio.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Desarrollo profesional

Indicador: Evaluación del desempeño

Pregunta N°17

¿Las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua?

Tabla 42

Plan individual de mejora continua

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	1	14 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	2	29 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Análisis:

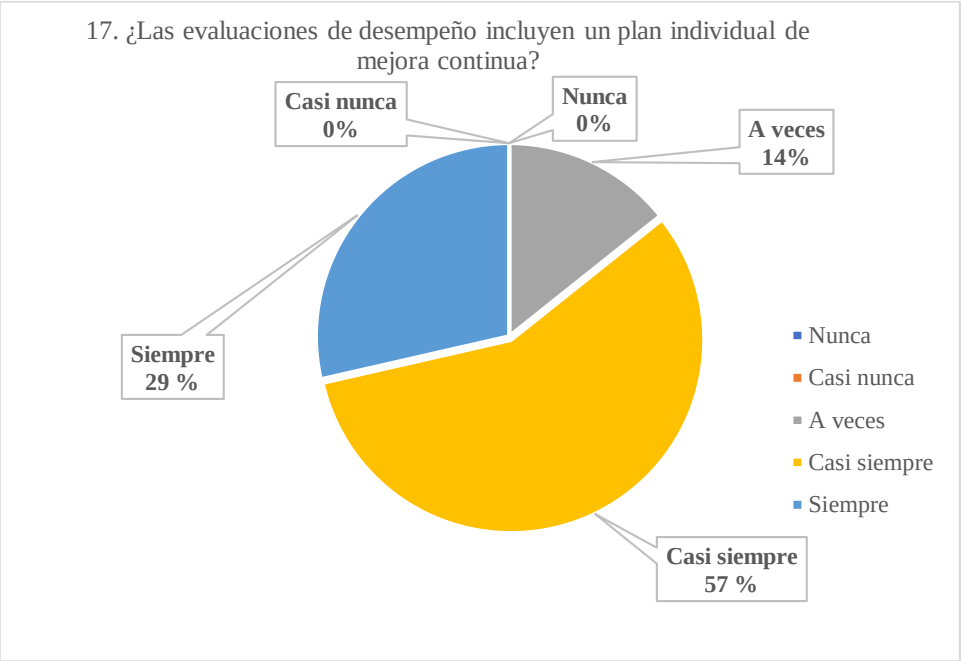
Con un 14 % los participantes mencionan que "a veces", las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua, mostrando que algunas evaluaciones podrían no contemplar siempre las acciones de seguimiento y dependen de criterios puntuales.

De igual manera un 57 % de los encuestados afirman que "casi siempre" sucede, mostrando que las evaluaciones sí incluyen un plan individual de mejora continua.

Además, un 29 % de las respuestas reflejan que esto ocurre "siempre", entendiéndose que cada evaluación viene acompañada de un plan de desarrollo personalizado que fortalece el compromiso y crecimiento profesional.

Figura 35

Plan individual de mejora continua



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 35, podemos afirmar con un 57 % que "**casi siempre**" las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua, mostrando un aspecto positivo de la evaluación del desempeño relacionada con el desarrollo profesional. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Es necesario evaluar al personal por separado de forma que se identifican las fortalezas y las debilidades del grupo de trabajo de forma que se pueden tomar decisiones para que se cumplan con los objetivos de trabajo.

Variable: Desempeño laboral

Dimensión: Desarrollo profesional

Indicador: Evaluación del desempeño

Pregunta N°18

¿Las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo?

Tabla 43

Oportunidades de mejora grupal

Frecuencia	Respuesta	Porcentaje
Nunca	0	0 %
Casi nunca	0	0 %
A veces	3	43 %
Casi siempre	4	57 %
Siempre	0	0 %
Total	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

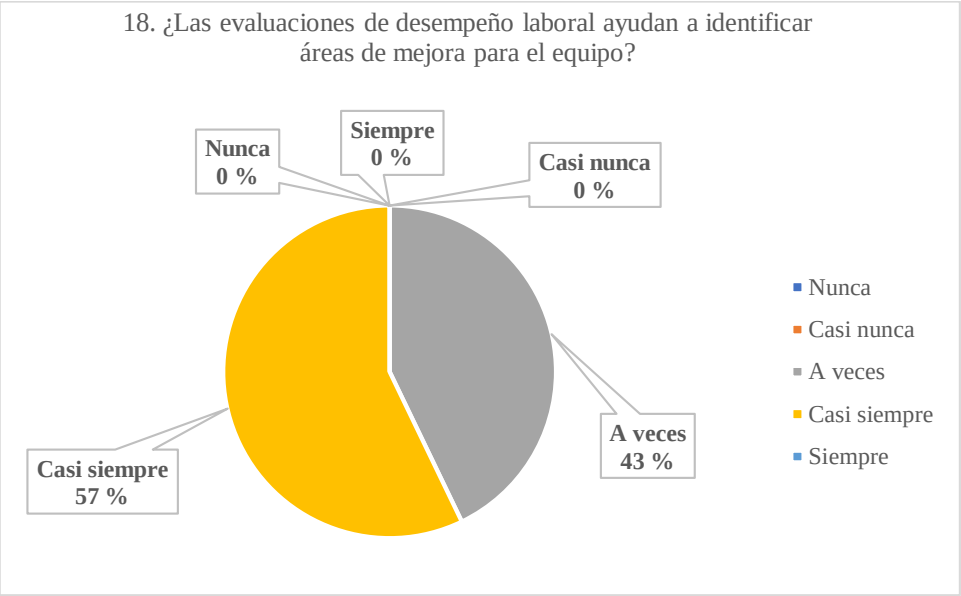
Análisis:

Según los resultados un 43 % de los participantes mencionan que “a veces” las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo, reflejando que la capacidad para diagnosticar podría depender de la calidad del feedback aplicado en la institución.

Además, un 57 % de los encuestados afirman que “Casi siempre” sucede, evidenciando que la evaluación de desempeño es una excelente herramienta para detectar oportunidades de desarrollo organizacional.

Figura 36

Oportunidades de mejora grupal



Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Interpretación:

Según los resultados de la figura 36, podemos afirmar con un 57 % que "**casi siempre**" las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo, mostrando un aspecto positivo de la evaluación del desempeño relacionada con el desarrollo profesional. Resultando en un nivel de "**desempeño laboral destacado**". Es necesario identificar las falencias dentro del grupo de trabajo para garantizar que las medidas correctivas mejoren las condiciones de la organización.

4.2.1 Análisis e interpretación del resultado final sobre la encuesta de desempeño laboral

Variable: Desempeño

Dimensión:

Eficiencia

Satisfacción laboral

Desarrollo profesional

Indicador:

Productividad, calidad y cumplimiento de objetivos.

Motivación intrínseca, motivación extrínseca y bienestar laboral.

Capacitación y formación, oportunidades de carrera y evaluación de desempeño.

Tabla 44

Resumen de los resultados obtenidos del nivel de desempeño

Nivel de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño excepcional	3	43 %
Desempeño destacado	4	57 %
Desempeño aceptable	0	0 %
Desempeño en mejora	0	0 %
Desempeño inaceptable	0	0 %
TOTAL	7	100 %

Nota. Datos obtenidos del personal productivo del GAD Píllaro.

Elaboración por: Ortega, V. & Ulloa, J., 2025

Según los resultados de la tabla, se observa que existe un desempeño laboral destacable con un margen de 57 % que muestra el cumplimiento de una buena productividad y calidad en los resultados finales. Según el cumplimiento de los objetivos organizacionales,

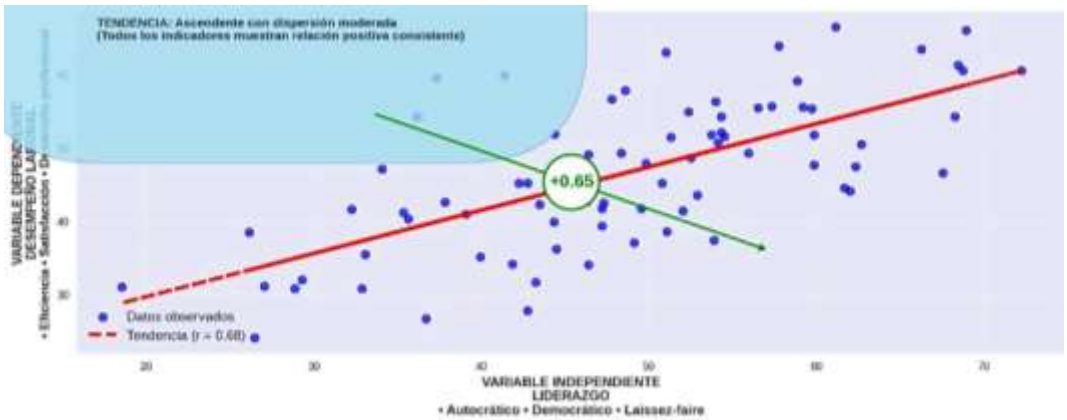
la motivación extrínseca e intrínseca ha logrado un buen bienestar laboral. Además, la formación de los trabajadores dentro de la empresa ha garantizado una mejora gradual.

4.3 Correlación de resultados

Según los resultados obtenidos en las dos encuestas ejecutadas a las dos variables, podemos mencionar que la correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, arrojó un coeficiente de correlación de 0,650, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada. Este resultado sugiere que a medida que se fortalecen las prácticas del liderazgo predominante en los diferentes departamentos del GAD Municipal, también se mejora el desempeño laboral del personal administrativo.

		Liderazgo	Desempeño laboral
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	0, 650
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	60	60
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	0,650	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	60	60
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

El valor de significancia bilateral (p = 0,000) se encuentra muy por debajo del umbral del 1% (p < 0,01), lo que permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que la correlación observada es estadísticamente significativa, corroborando así la existencia de una relación significativa entre ambas variables.



4.4 Discusión

A lo largo de la investigación sobre el liderazgo y el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro se ha observado que el sector directivo y los administrativos tienen una correlación significativa producto del trabajo diario dentro o fuera de las instalaciones dado que se han identificado varios aspectos clave. Respecto del estilo de liderazgo se ha identificado que dentro de la institución pública predomina el democrático con un promedio del 70 % de aceptación por parte del personal laboral. Si bien, este modelo se basa en la toma de decisiones conjunta, existen determinadas razones como la distribución de actividades o las áreas de trabajo que limitan la participación conjunta entre directivos y el personal administrativo. Esto se afirma desde la perspectiva de Pazmiño & Palacios (2021) basada en que el líder debe tener la capacidad de equilibrar el equipo a partir de la toma de ideas de cada participante a fin de tomar decisiones hasta cumplir con los objetivos planteados.

Por otro lado, al analizar el nivel de desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro se observó que predomina el desempeño destacado dado que el 57 % afirma que cumplen sus tareas según la planificación semanal. Para Henríquez (2023) este porcentaje se basa en superar consistentemente los objetivos de los operarios de trabajo dentro de sus facultades. Esto significa que el personal se encuentra capacitado para ejercer sus funciones de forma que reducen el riesgo problemas diarios que se presentan a lo largo de la jornada laboral. Según acotan Chagray et al. (2020) cuando un participante del grupo tiene un desempeño deficiente resulta en un retraso de la productividad afectando la calidad del servicio prestado o el producto elaborado.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro se determinó que el desempeño laboral destacado se relaciona directamente con el liderazgo democrático dado que el personal de trabajo prefiere resolver problemas menores de forma independiente, mientras que, los administrativos se encargan de plantear cambios en el caso de existir inconvenientes. Según menciona Araya (2023) es indispensable que estilo de liderazgo influya de forma positiva en el desempeño de los colaboradores dado que la efectividad en la toma de decisiones del líder repercute en el cumplimiento de las actividades. Además, Alcázar (2020) menciona que una organización con un estilo de liderazgo inadecuado reduce hasta en un 30 % la motivación de los empleados en el cumplimiento de los objetivos haciendo referencia a que el desempeño laboral disminuye en ambientes poco saludables en los que prevalece un líder autoritario.

CONCLUSIONES

- El estilo de liderazgo predominante entre el personal directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro es el democrático con un 70% en relación con el autocrático (20%) y Laissez faire (10%); entre los principales cuestionamientos se observa que alrededor del 70% del personal administrativo permite la correcta participación de los integrantes de trabajo.
- El desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro es destacado con un 57% y excepcional con un 43% lo que significa que se encuentran dentro de los rangos normales de trabajo. Esto se fundamenta dado que el 57% del personal cumple con las tareas diarias asignadas.
- Se ha determinado que existe una relación directa entre el estilo de liderazgo democrático con el desempeño laboral destacado en el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Santiago de Píllaro dado que se observa que es necesario tomar decisiones rápidas en tiempos cortos garantizando la eficiencia de trabajo resultando en el cumplimiento de las actividades semanales.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer el liderazgo democrático dentro del personal administrativo a través de capacitaciones periódicas sobre los estilos de liderazgo y su incidencia en la formación de habilidades comunicativas para mejorar las condiciones de trabajo del personal de campo.
- Evaluar periódicamente el desempeño laboral del equipo de trabajo según las dimensiones de eficiencia, satisfacción laboral y desarrollo profesional a fin de determinar si cumplen con el nivel de productividad deseado.
- Es necesario mejorar la cultura organizacional con base a la toma de decisiones equitativa que permite agilizar el trabajo a corto plazo sin sacrificar la calidad, asimismo, es necesario que se midan los resultados de forma que se mejore la dinámica de las actividades planificadas.

BIBLIOGRAFÍA

Bensusán, G. (2006). Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina. Editorial Miguel Angel Porrua. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/75314

Caudillo, H. (2024). Liderazgo y comunicación. Grupo Editorial Exodo. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/253767

Hernández, M. (2008). *Estrategia para el análisis del desempeño laboral de los jóvenes profesionales egresados de la UMCC ubicados en el sector turístico: una referencia necesaria al proceso de formación actual*. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/90050

Queipo, B. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio*. Red Universidad del Zulia. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/17124

Rodríguez, F. (2024). *Liderazgo transformador*. Instituto Mexicano de Contadores Publicos. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/280488

Rojas, A., & Mora, R. (2020). *Desempeño laboral docente y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión del Batallón de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejercito - 2018*. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/228310

Ruiz, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfil, S. A. de C. V. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/117658

Aguilar, J., Fernández, A., & González, J. (2024). Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. *Horizonte Médico (Lima)*, *24*(2), e2438. https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03

Alarcon, L., Garcia, J., & Bolivar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, *17*. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, *5*, 89–122. http://www.scielo.org.bo/pdf/ec/v5n4/v5n4_a06.pdf

Alvarado, G., Alarcón, R., Flores, H., & Ramírez, R. (2021). Estrategias de aprendizaje y la motivación de logro de los estudiantes del 2do ciclo de la Universidad Nacional del Callao, Lima. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, *8*(3). https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2637

Alvarez, M. (2021). Why should we care about skinner, thirty years on? *Papeles Del Psicologo*, *42*(1), 10–20. https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2940

Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en entornos laborales empresariales Importance of motivation in business work environments. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, *E 1*, 1–14. https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84

Angulo, M., & López, F. (2024). Observación de experiencias educativas en Institutos Tecnológicos: un caso de estudio. *Revista Científica UISRAEL*, *11*(2), 31–46. https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.1141

Araya, S. (2023). Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, *31*(1), 69–86. https://doi.org/10.18359/rfce.6393

Arias, C., Bruna, O., Gelpi Trudo, R., del Valle, M., Zamora, E., & Urquijo, S. (2024). Rasgos de personalidad y estrategias cognitivas de regulación emocional en estudiantes universitarios. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, *30*(1), 1–14. https://doi.org/10.24265/liberabit.2024.v30n1.779

Bacigalupe, M. de los A. (2020). Los estudios del comportamiento humano en la construcción de la neurociencia educacional. *INTER DISCIPLINA*, *8*(22), 223–245. https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2020.22.76427

Baltazar, D., Rosas, E., García, I., Ibarra, J., & Pirez, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, *7*, e295. https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295

Basantes, M., & Páez, R. (2020). *Incidencia del trabajo social en casos de negligencia parental de niños y niñas usuarios del Infocentro de la parroquia de Guagopolo durante el período de abril - agosto 2019*.

https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6307425-7e02-49a6-a335-343774410080/content

Breña, L., & Rodríguez, C. (2021). *Las variables en la metodología de la investigación científica*. https://doi.org/https://doi.org/10.17993/IngyTec.2021.78

Bustos, R., & García, I. (2020). Desarrollo de la autonomía y la autorregulación en estudiantes universitarios: una experiencia de investigación y mediación. *Sinéctica*, *55*. https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2020)0055-003

Castañeda, M. (2022). La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, *16*. https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555

Cernas, D., & Mercado, P. (2022). Teorías de liderazgo en organizaciones: Clasificación paradigmática y oportunidades de investigación. *Ciencia Ergo-Sum*, *30*(3). https://doi.org/10.30878/ces.v30n3a10

Cevallos, F., & Cruz, M. (2024). LA EVOLUCIÓN DE LA TEORÍA DE LA CONTINGENCIA: ENFOQUES PARADIGMÁTICOS Y ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS THE EVOLUTION OF CONTINGENCY THEORY: PARADIGMATIC APPROACHES AND METHODOLOGICAL STRATEGIES. *Revista Electrónica TAMBARA*, *24*(14), 1–22. https://orcid.org/0000-0002-4560-7143

Chagray, N., Ramos, E., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2), e3297. https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297

Chero, V. (2024). Población y muestra. *International Journal of Interdisciplinary Dentistry*, *17*(2), 66–66. https://doi.org/10.4067/s2452-55882024000200066

Chuquiana, E. (2023). *MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO DEL CAPITAL HUMANO. CASO COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO MAQUITA CUSHUN LTDA.* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Ambato]. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6285f4b0-4e12-414a-b1c4-04be9454b5f6/content

Córdova, S., Aillón, J., & Maldonado, I. (2025). Continuous training in labor productivity. *Revista InveCom*, *5*(3). https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865

Cuesta, O., & Moreno, E. (2021). El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico. *Sophia*, *17*(1). https://doi.org/10.18634/sophiaj

Cueva, M., Cueva, L., Paz, P., & Velasquez, R. (2023). Satisfacción laboral y trabajo remoto: Análisis de la relación en los catedráticos de una universidad pública en Puno Perú. *Ciências Sociais Aplicadas*, *2*. https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.6195

Díaz, S. (2019). *Estilo de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones y Construcciones M Y S E.I.R.L período – 2019* [Universidad Nacional de Cajamarca]. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3807/TESIS-ESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20DESEMPEÑO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Durán, J. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/items/346f25f4-6a12-499b-a47a-708ad6e23c53

Fernández, C. (2023). 21st Leadership styles. *Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, *53*(138). https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n138.a9

Fuentes, Y., Barrientos, E., & Pabón, A. (2020). Liderazgo organizacional. Una revisión sistemática y análisis bibliométrico. *Criterio Libre*, *35*(4), 307–325. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjlnLSQwcuMAxWWTjABHeXlM1IQFnoECA0QAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F8293161.pdf&usg=AOvVaw1kyKw_evZUYnZawdzbEI_Q&opi=89978449

García, J., & Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información Tecnológica*, *31*, 159–170. https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159

Guido, J., Carbonell, Z., Pérez, N., & Alva, M. (2024). Motivación laboral y su relación con el desempeño laboral de colaboradores del área de administración. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *9*(1), 228–237. https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3687

Henriquez, P. (2023). Evaluación del desempeño docente durante la pandemia: opinión de estudiantes universitarios mexicanos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, *17*(2), e1780. https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1780

Hernández, O., Ortiz, J., Ortiz, M., & Orozco, M. (2020). Measurement of work behavior and its impact on productivity. *Computacion y Sistemas*, *24*(3), 1305–1312. https://doi.org/10.13053/CYS-24-3-3489

Herrera, A., Fariño, N., & Campi, A. (2021). El modelo de Harold Lasswell aplicado en comunicación digital. Caso: La Posta. *CICOTUR*, *6*, 275–289. https://doi.org/10.5281/zenodo.5659997

Herrera, M. (2022). *RELACIÓN ENTRE LA PERCEPCIÓN DEL LIDERAZGO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: CASO DE ESTUDIO* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Ambato]. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3c0b7db9-9f63-4280-96f0-f0cb2213e2dc/content

Izquierdo, Á. (2022). Personalidad: aproximación teórico-práctica a algunos de sus conceptos y sistemas psicológicos constituyentes. *Revista de Psicología y Educación*, *1*(1), 181–202. https://www.revistadepsicologiayeducacion.es

Jeong, Y., Healy, L., & McEwan, D. (2023). The application of Goal Setting Theory to goal setting interventions in sport: a systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, *16*(1), 474–499. https://doi.org/10.1080/1750984X.2021.1901298

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del GAD* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/items/18163c04-67c7-47f7-a693-cf65dea3d62d

Juárez, R., García, R., Poblano, E. R., Reyes, R., & Cuamea, G. (2021). Validación de instrumento de medición mediante el modelado de ecuaciones estructurales. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *11*(22). https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.961

Lagunas, M., Rivera, J., & Rodríguez, L. (2023). El Impacto de algunos Rasgos de la Personalidad en el Perfil de Ingreso de la Maestría en Docencia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), 6284–6294. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7411

Leal Paredes, M. S., & Arias Ibarra, B. P. (2021). Liderazgo ético para el fortalecimiento de una cultura organizacional en las Pymes. *Podium*, *40*, 21–40. https://doi.org/10.31095/podium.2021.40.2

León, C., Rodríguez, P., Menéndez, A., García, M., & Quesada, L. (2021). La capacitación como premisa para implementar un sistema de gestión de la calidad. *EDUMECENTRO*, *13*(2), 19–32. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000200019

López, I. (2023). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU CORRELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL, LA MOTIVACIÓN Y EL BIENESTAR PSICOLÓGICO* [Universidad de Oviedo]. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/68840/tfg_InésLópezBrid.pdf?sequence=5

Machado, L. (2024). *La gestión administrativa y la toma de decisiones en el GAD municipal del catón Chunhci, período 2022* [Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12685/1/Machado%20Flores%2C%20L%20%282024%29%20La%20Gestión%20Administrativa%20y%20la%20Toma%20de%20Decisiones%20en%20el%20GAD%20Municipal%20del%20cantón%20Chunchi%2C%20Período%202022.%28TESIS%20DE%20Pregrado%20%29Universidad%20Nacional%20de%20Chimboorazo%2C%20Riobamba%2C%20Ecuador.pdf

Mark, T., & Erude, S. (2023). Contingency Theory: An Assessment. *American Journal of Research in Business and Social Sciences*, *3*(2), 1–13. https://doi.org/10.58314/wt2023

Matienzo, R., & Boliviano, L. (2020). Uso y potencialidades de las redes sociales y servicios de mensajería instantánea entre profesores universitarios de Sucre. *Revista Aportes de La Comunicación y La Cultura*, *28*, 2306–0871. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-86712020000100008

Melgar, J., Poxtan, D., Ramos, P., & Leiner, M. (2024). La motivación extrínseca e intrínseca y su relación con el compromiso organizacional de operadores de producción de la industria maquiladora de exportación (IME) de Ciudad Juárez, México. *Espacios*, *45*(03), 36–48. https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n03p04

Mendoza, I., Nava, V., García, B., Sauri, G., Marroquin, E., & Anzola, E. (2025). Hygiene and Motivation As Predictors of Satisfaction and Interest in Staying in the Company.

Revista de Gestão Social e Ambiental, *19*(3), 1–18. https://doi.org/10.24857/rgsa.v19n3-115

Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *6*(4), 6057–6073. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3165

Mera, M., & Loor, Y. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Pol. Con.*, *6*, 700–717. https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3294

Merchán, A., & Vera, A. (2022). TEORÍAS DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, *10*, 81–86. https://doi.org/https://doi.org/10.34070

Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. Organizational Psychology Re-Examined. *Psychology*, *13*(02), 264–272. https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015

Molina Montalvo, H. I., & Saldaña Salazar, B. (2023). Estrategias para un liderazgo efectivo. *Revista de El Colegio de San Luis*, *13*(24), 1–28. https://doi.org/10.21696/rcsl132420231479

Murillo, J., & Duk, C. (2023). Liderazgo educativo inclusivo. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, *17*, 17–19. https://doi.org/10.4067/s0718-73782023000200017

Nuñez, L., Alfaro, J., & González, E. (2023). Strategic decision making in business: innovation and competitiveness. *Revista Venezolana de Gerencia*, *28*(9), 628–641. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.39

Olivares, R., Millones, E., Temoche, C., & Ruiz, T. (2023). Liderazgo pedagógico emprendedor de los directores de educación primaria multigrado y unidocente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *8*(1), 603–612. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2821

Padovan, I. (2020). *TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN. APLICACIÓN PRÁCTICA.* [Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Palacios, M. (2020). Planeación estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Revista Nacional de Administración*, *11*(2). https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756

Palafox, M., Ochoa, S., & Jacobo, C. (2021). Liderazgo y su relación con la cultura organizacional en las pequeñas y medianas empresas familiares de Ciudad Obregón, Sonora. *Nova Scientia*, *13*(26). https://doi.org/10.21640/ns.v13i26.2682

Pazmiño, P., & Palacios, J. (2021). *Estilos de liderazgo de la dirección y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de la Agencia de Promoción Económica ConQuito, durante el primer semestre del 2019* [Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8190/1/T3575-MDTH-Pazmiño-Estilos.pdf

Quinteros, D. (2020). *Influencia del liderazgo en la toma de decisiones en niveles jerárquicos medios en empresas familiares de la ciudad de Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a9379a1e-70dc-4df9-87f4-1685af73eb4b/content

Ramos, G., Hernández, A., Medina, Y., & Assafiri, Y. (2023). Gestión de calidad como herramienta en la evaluación del desempeño organizacional en la universidad médica. *Edumecentro*, *15*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742023000100064

Recalde, A., Cribilleros, D., & Fernández, V. (2024). La influencia del liderazgo en la eficiencia operativa de instituciones de salud. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, *6*(11), 104–116. https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.178

Ribadeneira, D., Arellano, F., Zaruma, O., & Cevallos, A. (2022). Desarrollo profesional de docentes: análisis de los componentes de desarrollo en la actualidad. *Revista Científica UISRAEL*, *9*(2), 11–22. https://doi.org/10.35290/rcui.v9n2.2022.527

Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación Universitaria*, *13*, 135–144. https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135

Rivera, P. (2024). Criterios actualizados sobre la metodología de la investigación educativa: Una aproximación bibliográfica. *Mendive. Revista de Educación*, *22*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962024000100031

Rodríguez, L., & Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, *4*(18), 28–40. https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126

Rojas, M., & Goyzueta, S. (2022). FACTORES QUE INFLUYEN EL COMPORTAMIENTO CONDUCTUAL EN LA INTENCIÓN DE USO DE LA BANCA EN LÍNEA EN COCHABAMBA - CERCADO. *Revista Digital Investigación&Negocios*, *15*(25), 53–65. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v15n25/v15n25_a06.pdf

Romero, M., Santacreu, J., & Hernández, J. M. (2024). Teoría de la Personalidad: un Enfoque Conductual Interactivo. *Escritos de Psicología - Psychological Writings*, *17*(1), 44–52. https://doi.org/10.24310/escpsi.17.1.2024.15796

Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí. *Revista Polo Del Conocimiento*, *6*(10), 216–233. https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197

Salcedo, J., & Vásquez, A. (2023). *Los estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. de Cajamarca, 2022*. https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559/LOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACIÓN%20CON%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sangama, A., Dávila, H., & Alva, L. (2025). Liderazgo y competitividad en medianas empresas. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, *7*(1), 218–231. https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.285

Santiago, B. (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, *1*. https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237

Socorro, C., & Leal, M. (2023). Compromiso laboral y productividad en el campo editorial. *Gestio et Productio*, *8*(9), 27–49. https://doi.org/10.35381/gep.v8i9.53

Sonda, R., Estolano Cristerna, & Guerra, S. (2024). Edwin Locke's goal setting theory applied to hotelery work teams at Riviera Maya: Positioning element in the TripAdvisor

platform. *Revista Administración y Organizaciones*, *27*(53), 1–21. https://doi.org/10.24275/GWTM9868

Sosa, E. N. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras basado en el comportamiento organizacional. *Ing. Ind.*, *41*(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200003

Suarez, I. (2022). *EL LÍDER SITUACIONAL COMO FACTOR DIFERENCIADOR EN LA MEJORA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y SU APORTE PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES* [Universidad Militar Nueva Granada]. https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/89df9292-7b77-4ac8-b2ac-c46f22cc4161/content

Tarrillo, S., Vilcamango, B., & Quispe, K. (2023). Del razonamiento deductivo al estudio de casos como estrategia didáctica para desarrollar el pensamiento crítico. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, *7*, 2536–2554. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.683

Tocto, R. (2022). *El sistema de control interno y su impacto en el proceso de ejecución presupuestaria del gobierno autónomo descentralizado del Cantón Morona, año 2020* [Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11310/1/Tocto%20Morquecho%2C%20R.%20%282023%29%20El%20sistema%20de%20control%20interno%20y%20su%20impacto%20en%20el%20proceso%20de%20ejecución%20presupuestaria%20del%20gobierno%20autónomo%20descentralizado%20del%20Cantón%20Morona%20año%202020..pdf

Tortolero, R., Figueroa, G., & Gómez, I. (2021). El liderazgo transformacional y su correlación con el bienestar psicológico en el trabajo en las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(5), 10168–10190. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1063

Ube, C. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *EPISTEME KOINONIA*, *7*(13), 346–364. https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241

Vásquez, E. (2020). Rasgos y Personalidad. Conceptos generales y su papel en los Trastornos de Personalidad. *Revista Latinoamericana de Personalidad*, *1*(1), 42–53. http://revistalatinoamericanadela personalidad.org/revista-1-1/

Vejo, L., Martillo, I., Narea, E., & Pinos, F. (2023). Participación y control social: su impacto en la toma de decisiones públicas en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, *15*, 161–168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200161&nrm=iso

Velasteguí, A. (2020). *La autoevaluación de control interno contable en la empresa Nutrisalminsa S.A en el cantón Ambato* [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bcaf9c3c-554a-4f04-b0e8-916bc719e0a4/content

Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté*, *10*(20). https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3

Vilcape, W., Bringas, C., & Mora, J. (2024). Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en asociaciones sociales privadas de Lima metropolitana. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, *23*, 224–241. https://doi.org/10.37135/chk.002.23.10

Villalobos, J. (2022). Metodologías activas de aprendizaje y la Ética educativa. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, *13*(2), 47–58. https://doi.org/10.37843/rted.v13i2.316

Villamizar, G. (2024). Kurt Lewin: teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, *8*(1), 79–86. https://doi.org/10.22206/cyed.2024.v8i1.2945

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *7*(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

Yacelga, A., & Almeida, L. (2021). Relationship between the behavioral adaptation skills and the emotional and behavioral difficulties in adolescents. *Uniandes Episteme*, *8*(3), 364–378. https://dialnet.unirioja.es

Yparraguirre, A., García, G., Chávez, M., & Herrera, K. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *8*(16), 55–70. https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2518

ANEXOS

Anexo 1: Cronograma (Gantt)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
Actividad	**Febrero**				**Marzo**				**Abril**					**Mayo**		
	3 - 7	10 - 14	17 - 21	24 - 28	3 - 7	10 - 14	17 - 21	24 - 28	1 - 4	7 - 11	14 - 18	21 - 25	28 - 30	5 - 9	12 - 16	19 - 23
Tema del proyecto de investigación																
Descripción del problema																
Formulación del problema																
Preguntas de investigación																
Justificación																
Objetivos: general y específicos																
Variables																
Operacionalización																
Antecedentes																
Marco científico																
Marco conceptual																
Marco legal																
Tipo de investigación																
Enfoque de la investigación																
Métodos de investigación																
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos																
Universo, población y muestra																
Procesamiento de la información																
Análisis e interpretación de resultados																
Discusión																
Conclusiones y recomendaciones																

Anexo 2: Presupuesto ejecutado

Actividades	Costo en dólares
Internet	$ 220
Impresiones	$ 70
Hojas	$ 50
Pasajes	$ 180
Alimentación	$ 200
Flash memory	$ 15
Esferos	$ 5
Libros digitales	$ 60
Total	$ 800

Anexo 3: Cuestionario para determinar el estilo de liderazgo

CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO					
INFORMACIÓN PERSONAL					
Encuestador:		**Fecha de encuesta:**		**Encuesta N°**	
Cargo:		**Jefe inmediato:**			
Departamento al que pertenece usted:					
OBJETIVO					
El presente formulario tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo predominantes entre los directores departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro durante el año 2024.					
INSTRUCCIONES					
Lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas con los estilos de liderazgo de los directores departamentales. Responda marcando con una "**X**" la opción que mejor refleje su experiencia, utilizando la siguiente escala:					

VALOR	**FRECUENCIA**
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO:	
"He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".	
SI	**NO**

VARIABLE	**DIMENSIÓN**	**N°**	**PREGUNTAS**	**NUNCA**	**CASI NUNCA**	**A VECES**	**CASI SIEMPRE**	**SIEMPRE**
				1	2	3	4	5
LIDERAZGO	**LIDERAZGO AUTOCRÁTICO**		**CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES**					
		1	¿El director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo?					
		2	¿El director impone su criterio sin considerar sugerencias externas?					
		3	¿El director interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?					
			CONTROL Y SUPERVISIÓN ESTRICTA					
		4	¿El director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo?					
			COMUNICACIÓN UNIDIRECCIONAL					
		5	¿La información entre el director y usted se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación?					
		6	¿El equipo recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas?					

LIDERAZGO	**LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**	**PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES**						
		7	¿El director fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones?					
		8	¿El director ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo?					
		FOMENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO						
		9	¿El director motiva la colaboración entre los miembros del equipo?					
		10	¿Se incentivan actividades grupales para resolver problemas?					
		11	¿El director reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo?					
		COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL						
		12	¿El director escucha las opiniones y sugerencias del equipo?					
		13	¿El director utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo?					
	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	**DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES**						
		14	¿Se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas?					
		AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES						
		15	¿El director permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente?					
		16	¿Se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director?					
		FALTA DE INTERVENCIÓN EN LA SUPERVISIÓN						
		17	¿Se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente?					
		18	¿El director proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades?					
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN						

OBSERVACIÓN:	

FIRMA ENCUESTADOR		FIRMA ENCUESTADO
"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."		

Anexo 4: Cuestionario para determinar el desempeño laboral

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO					
INFORMACIÓN PERSONAL					
Encuestador:		**Fecha de encuesta:**	/ /	**Encuesta N°**	
Director del departamento de:					
Numero de servidores a su cargo:		**Nombre del director:**			
OBJETIVO					
El presente formulario tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro durante el año 2024.					
INSTRUCCIONES					
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el grado de desempeño laboral del personal administrativo en cada departamento. Por favor responder con total honestidad y criterio, marcando con una "**X**" la opción que mejor refleje su percepción.					

VALOR	FRECUENCIA	NIVEL DE DESEMPEÑO
1	Nunca	Desempeño inaceptable
2	Casi nunca	Desempeño en mejora
3	A veces	Desempeño aceptable
4	Casi siempre	Desempeño destacado
5	Siempre	Desempeño excepcional

CONSENTIMIENTO INFORMADO: "He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".	SI	NO

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	PREGUNTA	N	CN	AV	CS	S
				1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA		**PRODUCTIVIDAD**					
		1	¿El equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?					
		2	¿Su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados?					
			CALIDAD					
		3	¿Los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad?					
		4	¿Se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento?					
			CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
		5	¿Los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales?					
		6	¿Las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento?					
		7	¿Los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo?					

DESEMPEÑO LABORAL	**SATISFACCIÓN LABORAL**	**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**							
		8	¿Su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo?						
		9	¿El personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores?						
		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
		10	¿Los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores?						
		11	¿Las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo?						
		BIENESTAR LABORAL							
		12	¿El ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo?						
		13	¿Se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal?						
	DESARROLLO PROFESIONAL	**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**							
		14	¿Las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento?						
		OPORTUNIDADES DE CARRERA							
		15	¿La institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos?						
		16	¿Se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales?						
		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
		17	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua?						
		18	¿Las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo?						
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN							

OBSERVACIÓN:	

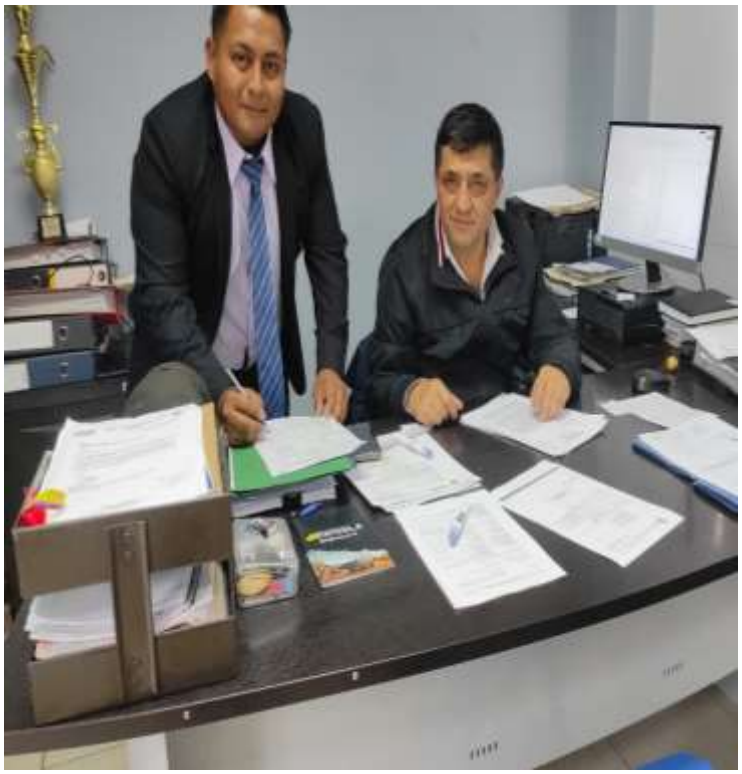
FIRMA ENCUESTADOR		**FIRMA ENCUESTADO**

"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."

Anexo 5: Levantamiento de información









Anexo 6: Evidencia del sondeo realizado al personal administrativo y directivo

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

INFORMACIÓN PERSONAL

Encuestador:	Jordy Alexander Villa Chipo	**Fecha de encuesta:**	30 / 04 / 2025	**Encuesta N°**	5
Director del departamento de:	PLANIFICACIÓN DEL DESARROLLO Y ORDENAMIENTO TERRITORIAL				
Numero de servidores a su cargo:	15	**Nombre del director:**	ISRAEL JACOBO GUERRERO CASTILLO		

OBJETIVO

El presente formulario tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Pillaro durante el año 2024.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el grado de desempeño laboral del personal administrativo en cada departamento. Por favor responder con total honestidad y criterio, marcando con una "**X**" la opción que mejor refleje su percepción.

VALOR	FRECUENCIA	NIVEL DE DESEMPEÑO
1	Nunca	Desempeño inaceptable
2	Casi nunca	Desempeño en mejora
3	A veces	Desempeño aceptable X
4	Casi siempre	Desempeño destacado
5	Siempre	Desempeño excepcional

CONSENTIMIENTO INFORMADO: "He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".	SI	NO
	X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	PREGUNTAS	N 1	CN 2	AV 3	CS 4	S 5
DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA		**PRODUCTIVIDAD**					
		1	¿El equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?				X	
		2	¿Su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados?				X	
			CALIDAD					
		3	¿Los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad?				X	
		4	¿Se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento?				X	
			CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
		5	¿Los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales?					X
		6	¿Las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento?					X
		7	¿Los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo?				X	

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**							
		8	¿Su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo?						X
		9	¿El personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores?						X
		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
		10	¿Los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores?					X	
		11	¿Las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo?				X		
		BIENESTAR LABORAL							
		12	¿El ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo?					X	
		13	¿Se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal?				X		
	DESARROLLO PROFESIONAL	**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**							
		14	¿Las oportunidades de formación responden a las necesidades específicas del departamento?				X		
		OPORTUNIDADES DE CARRERA							
		15	¿La institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos?			X			
		16	¿Se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales?					X	
		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
		17	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua?					X	
		18	¿Las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo?				X		
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN							

OBSERVACIÓN:	

FIRMA ENCUESTADOR		**FIRMA ENCUESTADO**

"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

INFORMACIÓN PERSONAL

Encuestador:	Jordy Alexander Ullon Chamba	**Fecha de encuesta:**	30/04/2025	**Encuesta N°**	25
Cargo:	Analista de Presupuestos.	**Jefe inmediato:**	Ing. Héctor Ceballos.		
Departamento al que pertenece usted:	Financiero.				

OBJETIVO

El presente formulario tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo predominantes entre los directores departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro durante el año 2024.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas con los estilos de liderazgo de los directores departamentales.

Responda marcando con una "**X**" la opción que mejor refleje su experiencia, utilizando la siguiente escala:

VALOR	FRECUENCIA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO:	
"He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".	
SI	**NO**
X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
				1	2	3	4	5
LIDERAZGO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO		**CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES**					
		1	¿El director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo?		X			
		2	¿El director impone su criterio sin considerar sugerencias externas?		X			
		3	¿El director interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?				X	
			CONTROL Y SUPERVISIÓN ESTRICTA					
		4	¿El director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo?				X	
			COMUNICACIÓN UNIDIRECCIONAL					
		5	"¿La información entre el director y usted se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación?"		X			
		6	¿El equipo recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas?		X			

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

LIDERAZGO	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	**PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES**						
		7	¿El director fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones?				X	
		8	¿El director ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo?				X	
		FOMENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO						
		9	¿El director motiva la colaboración entre los miembros del equipo?				X	
		10	¿Se incentivan actividades grupales para resolver problemas?			X		
		11	¿El director reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo?		X			
		COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL						
		12	¿El director escucha las opiniones y sugerencias del equipo?				X	
		13	¿El director utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo?			X		
	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	**DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES**						
		14	¿Se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas?				X	
		AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES						
		15	¿El director permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente?				X	
		16	¿Se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director?			X		
		FALTA DE INTERVENCIÓN EN LA SUPERVISIÓN						
		17	¿Se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente?				X	
		18	¿El director proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades?			X		
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN						

OBSERVACIÓN:

FIRMA ENCUESTADOR		**FIRMA ENCUESTADO**

"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

INFORMACIÓN PERSONAL

Encuestador:	Vanessa Elizabeth Ortega.	**Fecha de encuesta:**	30/04/2025	**Encuesta N°**	1
Director del departamento de:	Departamento de Desarrollo de la Comunidad, Cultura y Deporte.				
Numero de servidores a su cargo:	9	**Nombre del director:**	Licda. Evelyn Campaña		

OBJETIVO

El presente formulario tiene como objetivo analizar el nivel de desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Píllaro durante el año 2024.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el grado de desempeño laboral del personal administrativo en cada departamento. Por favor responder con total honestidad y criterio, marcando con una "**X**" la opción que mejor refleje su percepción.

VALOR	FRECUENCIA	NIVEL DE DESEMPEÑO
1	Nunca	Desempeño inaceptable
2	Casi nunca	Desempeño en mejora
3	A veces	Desempeño aceptable
4	Casi siempre	Desempeño destacado
5	Siempre	Desempeño excepcional

CONSENTIMIENTO INFORMADO: "He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".	SI	NO
	X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
				1	2	3	4	5
DESEMPEÑO LABORAL	EFICIENCIA		**PRODUCTIVIDAD**					
		1	¿El equipo cumple las tareas asignadas dentro de los plazos establecidos?					X
		2	¿Su equipo utiliza de forma eficiente los recursos institucionales (tiempo, herramientas, materiales) para lograr los resultados esperados?					X
			CALIDAD					
		3	¿Los procesos internos del departamento permiten entregar resultados con altos estándares de calidad?				X	
		4	¿Se supervisa de forma continua la calidad del trabajo realizado en su departamento?				X	
			CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS					
		5	¿Los servidores administrativos logran adaptarse a los cambios para cumplir con los objetivos institucionales?				X	
		6	¿Las metas estratégicas del GAD se ven reflejadas en el trabajo diario de su departamento?				X	
		7	¿Los objetivos del departamento están claramente definidos y son conocidos por todo el equipo?			X		

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

DESEMPEÑO LABORAL	SATISFACCIÓN LABORAL	**MOTIVACIÓN INTRÍNSECA**							
		8	¿Su equipo demuestra iniciativa al proponer mejoras en sus procesos de trabajo?					X	
		9	¿El personal administrativo siente que su trabajo es valorado por sus superiores?				X		
		MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
		10	¿Los incentivos económicos están asociados a un mejor desempeño laboral entre los servidores?					X	
		11	¿Las condiciones laborales actuales favorecen la motivación del personal administrativo?					X	
		BIENESTAR LABORAL							
		12	¿El ambiente laboral favorece el equilibrio entre la vida personal y profesional del equipo?		X				
		13	¿Se implementan acciones para garantizar el bienestar físico y emocional del personal?		X				
	DESARROLLO PROFESIONAL	**CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**							
		14	¿Las oportunidades de formación responden a las necesidades especificas del departamento?				X		
		OPORTUNIDADES DE CARRERA							
		15	¿La institución promueve oportunidades de crecimiento profesional para los servidores administrativos?				X		
		16	¿Se fomenta la participación del personal en proyectos que amplíen sus competencias profesionales?					X	
		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO							
		17	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen un plan individual de mejora continua?					X	
		18	¿Las evaluaciones de desempeño laboral ayudan a identificar áreas de mejora para el equipo?					X	
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN							

OBSERVACIÓN:	

FIRMA ENCUESTADOR		**FIRMA ENCUESTADO**

"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

CUESTIONARIO PARA DETECTAR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DIRECTIVO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO

INFORMACIÓN PERSONAL

Encuestador:	Vanessa Elizabeth Ortega Huilcado	**Fecha de encuesta:**	30/04/2025	**Encuesta N°**	45
Cargo:	ANALISTA DE GESTIÓN URBANA	**Jefe inmediato:**	ARQ. RAFAEL GUERRERO		
Departamento al que pertenece usted:	PLANIFICACIÓN				

OBJETIVO

El presente formulario tiene como finalidad identificar los estilos de liderazgo predominantes entre los directores departamentales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Pillaro durante el año 2024.

INSTRUCCIONES

Lea detenidamente cada una de las siguientes afirmaciones relacionadas con los estilos de liderazgo de los directores departamentales.

Responda marcando con una "X" la opción que mejor refleje su experiencia, utilizando la siguiente escala:

VALOR	FRECUENCIA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

"He leído y comprendido los términos, y acepto participar voluntariamente en esta encuesta".

SI	NO
X	

VARIABLE	DIMENSIÓN	Nº	PREGUNTAS	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
LIDERAZGO	LIDERAZGO AUTOCRÁTICO		**CENTRALIZACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES**					
		1	¿El director toma todas las decisiones importantes sin consultar al equipo?			X		
		2	¿El director impone su criterio sin considerar sugerencias externas?	X				
		3	¿El director interviene de manera efectiva para resolver conflictos dentro del equipo?					X
			CONTROL Y SUPERVISIÓN ESTRICTA					
		4	¿El director supervisa estrictamente cada etapa del trabajo?				X	
			COMUNICACIÓN UNIDIRECCIONAL					
		5	"¿La información entre el director y usted se limita a órdenes directas, sin posibilidad de retroalimentación?"			X		
		6	¿El equipo recibe instrucciones sin oportunidad de realizar preguntas?	X				

LIDERAZGO	LIDERAZGO DEMOCRÁTICO	**PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES**						
		7	¿El director fomenta el intercambio de ideas para la toma de decisiones?					X
		8	¿El director ajusta su estilo de liderazgo según las necesidades del equipo?				X	
		FOMENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO						
		9	¿El director motiva la colaboración entre los miembros del equipo?					X
		10	¿Se incentivan actividades grupales para resolver problemas?					X
		11	¿El director reconoce públicamente los logros de los miembros del equipo?					X
		COMUNICACIÓN BIDIRECCIONAL						
		12	¿El director escucha las opiniones y sugerencias del equipo?				X	
		13	¿El director utiliza la retroalimentación para mejorar la gestión del equipo?				X	
	LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE	**DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDADES**						
		14	¿Se promueve la confianza en la capacidad del equipo para resolver problemas?				X	
		AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES						
		15	¿El director permite que los miembros del equipo tomen decisiones de manera independiente?			X		
		16	¿Se le permite tomar decisiones en su trabajo sin requerir la aprobación constante del director?			X		
		FALTA DE INTERVENCIÓN EN LA SUPERVISIÓN						
		17	¿Se permite al equipo trabajar sin supervisión frecuente?		X			
		18	¿El director proporciona orientación estratégica sin involucrarse directamente en las actividades?		X			
		GRACIAS POR SU COLABORACIÓN						

OBSERVACIÓN:

FIRMA ENCUESTADOR		FIRMA ENCUESTADO

"Todos los datos proporcionados serán utilizados únicamente con fines académicos. Se garantiza la confidencialidad de la información conforme a la normativa vigente en protección de datos personales."

Anexo 7: Oficio dirigido al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Píllaro

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

-32670-

Píllaro, 27 de marzo del 2025

Abg.
ISRAEL CHICAIZA
ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESENTRALIZADO MUNICIPAL SANTIAGO DE PÍLLARO
Presente. -

De mi Consideración:

Nosotros, **VANESSA ELIZABETH ORTEGA HURTADO** y **JORDY ALEXANDER ULLOA CHIMBO** portadores la cedula de identidad **N: 1805723531, y N: 0202285276** expresamos un cordial y atento saludo a la vez deseándole éxitos en sus delicadas funciones diarias, por medio del presente solicito a usted de la manera más comedida nos conceda la autorización correspondiente para realizar el proyecto de titulación con el tema: **"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTIAGO DE PÍLLARO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2025"**
Esperando que nuestra solicitud sea aceptada, le anticipamos nuestro agradecimiento.
Atentamente,

VANESSA ELIZABETH ORTEGA HURTADO
C.I. 1805723531
Cel. 0990723805

JORDY ALEXANDER ULLOA CHIMBO
C.I: 0202285276
Cel: 0967748460

GADM SANTIAGO DE PILLARO
RECIBIDO
27 MAR 2025 9:25 HORA
SECRETARÍA

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 8: Carta de aceptación para realizar el trabajo de investigación

GADM
SANTIAGO DE PÍLLARO
Por una ciudad del milenio

ALCALDÍA

Píllaro abril 02, 2025
Oficio No. 0206

Señores
Vanessa Elizabeth Ortega Hurtado
Jordy Alexander Ulloa Chimbo
ESTUDIANTES UNIVERSIDAD
ESTATAL DE BOLIVAR EXTENSION SAN MIGUEL
Presente.

De mi consideración:

Con el presente, reciban un atento saludo, junto con los deseos de éxitos en sus funciones.

Al mismo tiempo me permito dar contestación al oficio de fecha 27 de marzo del año en curso suscrito por ustedes, en el cual solicitan se les autorice realizar el proyecto de titulación con el tema: LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON SANTIAGO DE PILLARO, PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2025.

De lo expuesto expreso mi complacencia, para que realicen dicho tema de titulación en la Municipalidad.

Particular que informo para los fines legales consiguientes.

Atentamente,

GADM SANTIAGO DE PILLARO
ALCALDÍA

Abg. Israel Chicaiza Toapanta
ALCALDE CANTONAL

E/dag
R/A/ICHT

Dir.: Rocafuerte RF044 y Bolivar Telf.: (03) 370047 0 email:mpillaro@hotmail.com

Anexo 9: Certificado de Turnitin

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

PSICÓL. MARÍA JOSÉ AROCA CAIZA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Liderazgo y desempeño laboral del personal administrativo y directivo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Santiago de Pillaro, provincia Tungurahua, año 2025"**, presentado por la señorita **Ortega Hurtado Vanessa Elizabeth** y el señor **Ulloa Chimbo Jordy Alexander**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Psicól. Aroca Caiza María José

Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 9: Informe del Turnitin

ORTEGA VANESA ULLOA JORDY

"LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DIRECTIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOM...

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:460633384

Fecha de entrega
19 may 2025, 1:21 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
19 may 2025, 2:03 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS FINAL - ULLOA & ORTEGA.pdf

Tamaño de archivo
3.9 MB

163 Páginas

25.145 Palabras

160.808 Caracteres

turnitin Página 1 of 172 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:460633384

5% Genel Benzerlik

Her veri tabanı için çakışan kaynaklar da dâhil tüm eşleşmelerin kombine toplamı

Rapordan Filtrelenen

- Bibliyografya
- Alıntılanan Metin
- Küçük Eşleşmeler (10 sözcükten az)

Hariç tutulacaklar

- 1 Çıkarılan Kaynak
- 56 Çıkarılan Eşleşme

Ön Sıradaki Kaynaklar

4% İnternet kaynakları
1% Yayınlar
4% Gönderilen çalışmalar (Öğrenci Makaleleri)

Bütünlük Bayrakları

İnceleme için 1 Bütünlük Bayrağı

Gizli Metin
1 sayfada 8 şüpheli karakter
Metin, belgenin beyaz arka planına karıştırılmak üzere değiştirilir.

Sistemimizin algılıtmaları bir belgede, onu normal bir gönderiden ayırabilecek her türlü tutarsızlığı derinlemesine inceler. Tuhaf bir şey fark edersek incelemeniz için bayrak ekleriz.

Bir Bayrak mutlaka bir sorun olduğunu göstermez. Ancak daha fazla inceleme için dikkatinizi vermenizi öneririz.