



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el  
gobierno autónomo descentralizado de la parroquia  
Guayas, Ecuador, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Bravo Romero Carlos Alfredo (ORCID: 0000-0002-6223-4123)

**ASESOR:**

Dr. Luis Rolando Alarcón Llontop (ORCID: 0000-0001-9912-1299)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**PIURA - PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes se convirtieron en ese motor principal y primordial a través de sus consejos y apoyo para la consecución de este nuevo logro, siendo ellos mi primera fuente de inspiración en todos los ámbitos de mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A cada uno de los maestros quienes aportaron con sus conocimientos para mi superación como profesional dentro de esta especialidad, a la Universidad Cesar Vallejo y al Dr. Luis Alarcón, por su paciencia y apoyo durante la guía de mi trabajo de investigación. Para ustedes y más, muchas gracias.

## PÁGINA DE JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM, del día 05 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **BRAVO ROMERO, CARLOS ALFREDO**.

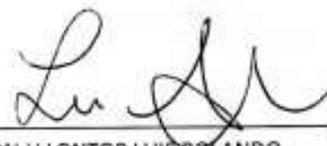
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 05 de Abril de 2019

  
MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
PRESIDENTE

  
MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

  
DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Carlos Alfredo Bravo Romero**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con Ci: 1311070625, con la tesis titulada **"Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018."**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a sus autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Tumbes, agosto de 2018



**BRAVO ROMERO CARLOS ALFREDO**

DNI: N° 1311070625

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
PÁGINA DE JURADO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
RESUMEN .....	viii
ABSTRAC .....	ix
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>1.1. Realidad problemática .....</b>	<b>10</b>
<b>1.2. Trabajos previos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema .....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.1 Enfoques teóricos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.3.1.1 Teoría de la personalidad.....</b>	<b>21</b>
<b>1.3.1.2 Teoría del comportamiento.....</b>	<b>22</b>
<b>1.3.1.2.1 Teoría de la administración .....</b>	<b>23</b>
<b>1.3.1.2.2 Teoría de la organización .....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.2 Teoría general y específica.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3.2.1 Teorías Situacionales o de contingencia.....</b>	<b>25</b>
<b>1.3.2.2 Teoría de autoridad.....</b>	<b>26</b>
<b>1.3.3 Definición de las variables.....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.3.1 El liderazgo .....</b>	<b>27</b>
<b>1.3.3.1.1 Enfoques del liderazgo .....</b>	<b>28</b>
<b>1.3.3.1.2 Componentes del liderazgo.....</b>	<b>29</b>
<b>1.3.3.1.3 El líder .....</b>	<b>30</b>
<b>1.3.3.1.4 Cualidades de un líder .....</b>	<b>31</b>
<b>1.3.3.2 Gestión institucional .....</b>	<b>32</b>
<b>1.3.3.2.1 La gestión de procesos .....</b>	<b>33</b>
<b>1.3.3.2.2 La organización .....</b>	<b>34</b>
<b>1.3.4 Dimensiones de las variables .....</b>	<b>34</b>
<b>1.3.4.1 Liderazgo autocrático .....</b>	<b>34</b>
<b>1.3.4.1.1 Líder democrático .....</b>	<b>35</b>
<b>1.3.4.1.2 Liderazgo transformacional.....</b>	<b>36</b>
<b>1.3.4.1.3 Gestión social.....</b>	<b>37</b>
<b>1.3.4.1.4 Gestión Administrativa .....</b>	<b>38</b>
<b>1.3.4.1.5 Gestión de calidad .....</b>	<b>39</b>

1.4. Formulación del problema .....	40
1.4.1 Problemas específicos.....	40
1.5. Justificación del estudio .....	40
1.6. Hipótesis .....	41
1.7. Objetivos.....	42
<b>II. MÉTODO .....</b>	<b>43</b>
2.1. Diseño de investigación .....	43
2.1.1 Tipo de investigación .....	43
2.1.2 Diseño de investigación .....	43
2.2. Variables, operacionalización .....	44
2.3. Población y muestra.....	47
2.3.1 Población.....	47
2.3.2 Muestra .....	47
2.4. Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad.....	48
2.4.1 Técnicas.....	48
2.4.2 Instrumentos.....	48
2.4.3 La validez y confiabilidad.....	49
2.5. Métodos de análisis .....	49
2.6. Aspectos éticos de la investigación.....	50
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>51</b>
<b>IV. Discusión.....</b>	<b>56</b>
<b>V. Conclusiones.....</b>	<b>58</b>
<b>VI. Recomendaciones .....</b>	<b>59</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>64</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación exploró relacionar el Liderazgo y la Gestión institucional en los trabajadores y el personal administrativo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas en el año 2018. El mismo que se lo realizó bajo el paradigma positivista con una metodología cuantitativa; de nivel descriptivo y de tipo correlacional. Se utilizó como técnica: la guía de observación con el instrumento de una ficha técnica sobre el Liderazgo y la encuesta sobre la Gestión institucional con su cuestionario respectivo de 14 preguntas, los mismos que fueron validados por las personas calificadas, donde cada uno se sometió a pruebas de confiabilidad. Ambas técnicas con sus instrumentos respectivos fueron aplicadas a las 60 personas de estudio, en lo que constan 40 hombres y 20 mujeres, en una aplicación que fue censal. La variable Liderazgo se dimensionó desde el Liderazgo autocrático, liderazgo democrático y el liderazgo transformacional con un total de 9 indicadores. La variable Gestión institucional se la dimensionó en Gestión social, Gestión administrativa y Gestión de calidad, donde se midieron 9 indicadores en total. Como resultado de correlación de la hipótesis general entre la variable X (Liderazgo) y la Y (Gestión institucional) se comprobó que el P valor o sig. (bilateral) obtenido que resultó ,355 se comparó con el parámetro de SPSS (1% = 0,01), donde se obtuvo una comparación mayor a 0,01 aceptando la hipótesis nula: Ho: No existe un nivel de relación entre el liderazgo y la gestión institucional y se rechazó la hipótesis positiva: Hi: Sí existe un nivel de relación entre el liderazgo y la gestión institucional. Al ser ,122 el coeficiente de correlación obtenido, se comprobó que efectivamente no hay correlación significativa entre la una y otra variable de estudio de la investigación.

**Palabras clave:** Liderazgo, Gestión, Trabajadores, Gobierno.

## ABSTRAC

The present research project explored the relationship between Leadership and Institutional Management in the workers and administrative staff in the decentralized Autonomous Government of the Guayas parish in 2018. The same one that was carried out under the positivist paradigm with a quantitative methodology; of descriptive level and correlational type. The following was used as a technique: the observation guide with the instrument of a technical sheet on Leadership and the survey on Institutional Management with its respective questionnaire of 14 questions, the same ones that were validated by the qualified people, where each one was submitted to reliability tests. Both techniques with their respective instruments were applied to the 60 people studied, which consists of 40 men and 20 women, in an application that was census. The variable Leadership was dimensioned from the autocratic leadership, democratic leadership and transformational leadership in 9 indicators in total. The variable Institutional Management was dimensioned in Social Management, Administrative Management and Quality Management, where 9 indicators were measured in total. The results of correlation of the general hypothesis between the variable X (Leadership) and the Y (Institutional Management) was found to be the P value or sig. (bilateral) obtained that resulted, 355 was compared with the SPSS parameter (1% = 0.01), where a comparison greater than 0.01 was obtained, the null hypothesis was accepted: Ho: There is no level of relationship between the leadership and institutional management and the positive hypothesis was rejected: Hi: Yes there is a level of relationship between leadership and institutional management. Being, 122 the correlation coefficient obtained, it was found that there is effectively no significant correlation between the one and the other study variable.

### KEY WORDS

**Key words:** Leadership, Management, Workers, Government.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Según Pérez (2017) la constitución de Ecuador y el Código de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, son las bases que atribuyen a los gobiernos autónomos descentralizados independencia política, burócrata y financiera, siendo esta una autonomía limitada, porque es el Estado en calidad de sus virtudes quien gestiona el desarrollo de la organización territorial del Ecuador.

Para Erazo (2012) los gobiernos autónomos descentralizados son los que tienen la máxima responsabilidad en el cumplimiento de servicios y de las ejecuciones de obras de acuerdo a la facultad y atribuciones que determina la Constitución para cada grado de gobierno, garantizando de manera eficaz y eficiente la distribución ecuánime entre los beneficios y cargas de las intervenciones entre los diferentes actores públicos y privados.

Cada una de las competencias que están dentro del marco y del ejercicio de la competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD); sus representantes jurídicos las deben asumir de manera obligatoria como lo dicta y ordena el Estado de acuerdo a la ley.

Los recursos dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), se los deben manejar de forma razonable y comprometida, para alcanzar un fin común como es el Sumak Kawsay de toda su población para así mantener una economía sólida sin descalabrar a ninguna de sus entidades.

Además, tienen el derecho y facultad a la búsqueda de elementos para profesar el rendimiento de balances a los habitantes de la localidad, para que los mismos conozcan a ciencias ciertas en que se están manejando los recursos y en qué mismo se están invirtiendo, ya que el ciudadano tiene el derecho de conocer en que se está destinando el dinero o el presupuesto que asigna el estado para el desarrollo de la localidad.

El problema en ciertas oportunidades dentro de la administración económica y financiera en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), está en ciertas ocasiones cuando existe la dependencia financiera y cuando no hay una inversión correcta y justa de acuerdo a las exigencias y necesidades de la ciudadanía.

Para Hurtado (2005) el poder político se centra en las condiciones y dictaciones de leyes en los gobiernos autónomos descentralizados, los mismos que han dispersado el imperio político, estableciendo situaciones propicias para una progresiva contribución social en la gestión administrativa, otorgando poderes y determinando los roles para las gestiones respectivas en todos sus máximos horizontes para una mejor gestión en sus diferentes procesos, pensando siempre en el bienestar de una sociedad.

En el GAD de la parroquia Guayas, el descenso en cuanto a la administración de acuerdo como lo indica el Estado mediante la Constitución de Ecuador, son notorias por el bajo nivel de Liderazgo y de Gestión Institucional que existe en sus representantes principales en cuanto a la gestión y al trabajo que llevan a cabo, donde su proceso de evolución en cuanto a infraestructura y obras es con lentitud, dejando sin efecto competencias que se deben asumir de manera obligatoria para el bienestar de cada uno de sus habitantes, lo que conlleva a que haya un volumen ascendente en cuanto a trabajo, y donde su agenda en todo lo concerniente a programas claves de sostenibilidad es muy deficiente.

El liderazgo implementado desde una óptica participativa y democrática dentro de una gestión institucional, conlleva a la consecución de grandes metas y logros para el beneficio de una comunidad y todos sus habitantes.

Un gran líder dentro de sus funciones, atribuciones, obligaciones y desde sus diferentes ámbitos de la vida, es aquel que cuida y protege lo que tiene, sin permitir que nadie le haga daño. Es el adalid quien motiva a sus seguidores para la consecución de grandiosos resultados.

## 1.2. Trabajos previos

### A nivel internacional

Aular (2014) evaluó en su trabajo acerca del liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del cuerpo policial de Carabobo. Los objetivos específicos fueron: 1) diagnosticar el liderazgo y su incidencia en el cuerpo policial de Carabobo; 2) describir niveles gerenciales y las funciones de los líderes que dirigen el cuerpo policial; 3) analizar el liderazgo y su incidencia en el cuerpo policial del estado Carabobo; 4) establecer elementos de liderazgo que incurran en la gestión gerencial del cuerpo policial de Carabobo. Su metodología es cuali- cuantitativa. Su diseño fue descriptivo. Se empleó la técnica escala de Likert. La población es de 300 policías de Carabobo. La investigación tiene siete dimensiones: gestión gerencial, leyes, reglamentos, normas, gestión gerencial, liderazgo. Se analizaron once indicadores: descripción organizativa, niveles jerárquicos, niveles de responsabilidad, capacitación, inducción, incentivos, reconocimientos, integridad, capacidad de respuesta, desarrollo de estrategias, equipos de trabajo. Los resultados fueron: 1) Satisfacción cómo se transmitir información; 2) Motivación en el desarrollo de actividades; 3) Definición de responsabilidades; 4) Valorar el trabajo del cuerpo policial; 5) Capacitar al personal policial para que realizan sus actividades con eficiencia; 6) Que haya consenso al momento de tomar decisiones; 7) Conocer los procesos gerenciales; 8) Asignar tareas al personal capacitado; 9) Tomar en cuentas las opiniones para una mejor organización; 10) Tener la capacidad para desempeñar cualquier función; 11) Confiar en el personal de labores; 12) Reconocer el desempeño y la excelencia del trabajador; 13) Respetar las normas de la organización; 14) Considerar las normas pertinentes a la hora de realizar un trabajo; 15) Ejecutar acciones para la realización de tareas; 16) Capacitar al personal para una buena gestión. En las conclusiones están las siguientes: Ver las cualidades y actitudes con las que se manejan los distintos grupos de trabajo en sus actividades dentro de la organización; comprender y conocer los manuales de una organización; contar con un líder capacitado para conseguir grandes logros organizacionales y sociales; y manejar habilidades, técnicas y actitudes para trabajar de manera eficiente en la organización de acuerdo a la planificación, dirección y control.

Archenti (2016) investigó sobre la relación entre el alcalde de Pajarillo en cuanto a la gestión y al estilo de liderazgo que se desempeña en correspondencia a la gestión en la municipalidad. Sus objetivos: 1) establecer el liderato que posee la autoridad principal de Pajarillo; 2) establecer la nivelación de gestión que tiene la jurisdicción de pajarillo, 2016; 3) comprobar el nivel de relación que existe entre el liderazgo que ostenta el alcalde y el servicio municipal de Pajarillo. Su método es de tipo correlacional. Diseño de la investigación: no experimental, transversal. Manejó la encuesta para calcular el grado de gestión administrativo. Población de 45 individuos. El estudio tiene diez dimensiones: dictatorial, democrático, bondadoso, transformacional, transaccional, método de progreso, técnica estratégica institucional, regla operativa corporativa, presupuesto municipal e interactivo. Se midieron 21 indicadores: la toma de decisiones, orientación, exaltación negativa, control participativo, supremacía, exacerbación positiva, impulso, figura, límite, pasión, creencia de expectativas, misión y visión, irradiación, estimulación intelectual, respeto establecido, recompensa por excepción, gerencia por alteración, plan de Desarrollo concertado, plan estratégico institucional, Plan Operativo Institucional, beneficio de Presupuesto municipal, resultado del Presupuesto participativo. Los resultados: 1) El plan institucional y municipal, obtuvieron 2 tantos, situándose en un paralelismo de proceso, creando una diferencia del participativo que consiguió 3 puntos colocándose en un nivel logrado; 2) El tipo de liderazgo empleado por el alcalde de la municipalidad es de tipo transformacional; 3) El plan de progreso concertado, el estratégico institucional, el operativo institucional y el presupuesto municipal, se ubican en una eminencia de proceso, el presupuesto participativo está en un nivel logrado; 4) El liderazgo está por encima de la gestión; 5) Correlación baja en los niveles de liderazgo y de gestión; 6) El medio estratégico institucional, el operante y el presupuesto municipal, quedan en un nivel de marcha, y el participativo en un nivel logrado. Conclusiones: El alcalde asume en un 72% el liderazgo transformacional, 70% democrático, 69% carismático, 64 y 54% un liderazgo transaccional y autoritario; mientras que los procedimientos de desarrollo alcanzaron un nivel logrado.

Caballero (2017) investigó acerca del liderazgo transformacional y sobre la gestión institucional en la jurisdicción educativa de Chorrillos. Sus objetivos específicos fueron: 1) Establecer la correspondencia entre la motivación intelectual y la gestión institucional en la unidad pedagógica José Olaya Balandra de Chorrillos, 2012; 2) Decretar la equivalencia entre la motivación inspiracional y la gestión institucional de acuerdo a los maestros de la entidad educativa José Olaya Balandra de Chorrillos, 201; 3) Determinar la correlación entre Influencia idealizada y gestión institucional en el ente educativo José Olaya Balandra de Chorrillos, 2012; 4) Comprobar la dependencia entre el crecimiento individual y gestión institucional en la unidad educativa José Olaya Balandra de Chorrillos, 2012. La metodología fue de sistematización. De tipo descriptiva, transversal. Se utilizó: encuesta con su respectivo cuestionario. La población constó de 65 personas. Se consideraron 23 indicadores: planeación, desarrollo, congruencia, evaluación, desempeño, perfiles, conocimientos, organización, mejoramiento, comunicación, visión, liderazgo, apoyo, infraestructura, contratación, rendición de cuentas, convenio, participación. Se logró los siguientes resultados: 1) Existe relación en un nivel significativo entre el liderazgo transformacional y la gestión institucional; 2) Hay una relación módica de acuerdo la estimulación intelectual y la gestión institucional; 3) Coexiste relación alta en la motivación inspiracional y la gestión institucional; 4) Consta relación alta entre el crecimiento individual y la gestión institucional; 5) Hay correspondencia alta de acuerdo la Influencia idealizada y la gestión institucional. Se arribaron a las siguientes conclusiones: El liderazgo de tipo transformacional en el director está relacionado elocuentemente con su gestión institucional; Si se relacionan la estimulación intelectual con la gestión institucional; Motivación inspiracional y gestión institucional se relacionan entre sí; El crecimiento individual se relaciona de manera significativa con la gestión institucional; Influencia idealizada y gestión institucional se corresponden significativamente.

Sosa (2015) efectuó un estudio al Sistema de Control Interno en el Municipio Provincial de Ilo, relacionándolo a la Gestión institucional. Objetivos específicos: 1) establecer la relación entre la ejecución del Sistema de Control Interno y la corporación de metas y objetivos; 2) establecer la correspondencia entre la ejecución del Sistema de Control Interno y los manejos institucionales; 3) conocer la correlación que existe entre la ejecución del Sistema de Control Interno y el nivel de codificaciones; 4) indicar el nivel de analogía entre la ejecución del Sistema de Control Interno y la eficacia y eficiencia institucional; 5) establecer el relación entre el Sistema de Control Interno, el liderazgo y adquisición de medidas. Su metodología: exploración básica. Diseño: NO experimental. Se utilizó la encuesta y un cuestionario con treinta preguntas. Se población 31 personas. Dimensiones: control, evaluación, inspección gerencial, indagación, comunicación, inspección; corporaciones, objetivos, políticas instituciones, ordenamientos, Eficiencia y Eficacia, liderazgo. Se evaluaron 10 indicadores: control, riesgos, actividades, información/comunicación, supervisión, trabajadores, beneficios, laboral, administración, desarrollo. Los resultados fueron: 1) Se percibe un ambiente hostil en el control de actividades; 2) El control interno se ejecuta de manera general; 3) El liderazgo y la adquisición de disposiciones se desarrollan con normalidad y regularidad; 4) La toma de decisiones está en un nivel regular; 5) Hay relación continua entre el registro interno, metas y objetivos en la gestión institucional en los subalternos de la Municipio Provincial de Ilo; 6) Existe correlación directa entre gestión institucional y los funcionarios de la municipalidad de Ilo; 7) Hay relación entre la gestión institucional y los funcionarios de la municipalidad de Ilo; 8) Hay correlación entre el control interno, la eficacia y eficiencia en la gestión institucional dentro de la municipalidad de Ilo; 9) Existe correlación entre liderazgo y la toma de disposiciones en el Municipio de Ilo; 10) Hay correlación continua entre el control interno y la gestión institucional en los empleados del municipio de Ilo. Las conclusiones fueron: Hay relación significativa entre control interno y gestión institucional de la municipalidad de Ilo; la implementación de mecanismos, control y liderazgo para toma de decisiones.

Dioses (2015) investigó sobre la correlación entre el liderazgo y la gestión institucional en el Instituto penitenciario de Lurigancho. Su trabajo se basó en encontrar las correlaciones respectivas para optimizar la calidad en la administración de dicha institución. Sus objetivos específicos fueron: 1) Establecer la correspondencia entre liderazgo y la gestión institucional en el Instituto penitenciario de Lurigancho; 2) Comprobar la correlación entre liderazgo y la economía en el Instituto penitenciario de Lurigancho; 3) Determinar la relación entre liderazgo y la administración en el Instituto penitenciario de Lurigancho. Su metodología fue cuantitativa. El diseño fue de tipo descriptivo. Técnica: la encuesta. Instrumento: cuestionario constituido por 10 ítems. Se manejó una población de 46 personas. El estudio se fundamentó en 6 dimensiones: administración, estímulo, motivación, social, económica, administrativa. Se valoraron 10 indicadores: Control del personal y bienes institucional, Desempeño institucional, Habilidades de transformación, Responsabilidad en equipo, Comunicador participativo, Líder, trabajo, Servicio educativo, Conducta de sistema, recursos, Inspección de costas, Producción de materia prima, recursos humanos, procesos de estimación. Los resultados fueron: 1) El liderazgo tiene a veces mayor frecuencia; 2) El mayor porcentaje del liderazgo se mantiene a veces y casi siempre; 3) la gestión institucional posee un nivel de aceptación moderado; 4) La gestión social mantiene una opinión de casi siempre en su aplicación; 5) La gestión económica tiene un nivel de buena; 6) La gestión administrativa – económica tiene un horizonte aceptable; 7) En relación a la gestión institucional - administrativa se obtuvo valoraciones bajas. Los resultados fueron: 1) Existe correlación entre liderazgo y gestión institucional en el Instituto Penitenciario de Lurigancho; 2) Se aprueba la hipótesis general de la investigación; 3) Se relaciona el liderazgo y la influencia social en el Instituto Penitenciario de Lurigancho; 3) Coexiste correspondencia entre liderazgo y la economía en el Instituto Penitenciario de Lurigancho; 4) se manifiesta que la relación entre liderazgo y administración en el Instituto Nacional Penitenciario de Lurigancho es significativa.

## **A nivel nacional**

Báez (2011) analizó el liderazgo en la gestión de las Juntas Parroquiales del cantón Otavalo y su influencia en la administración. Su trabajo se encaminó en encontrar el sendero y el desarrollo de la población. Los objetivos específicos fueron: 1) definir el liderazgo dentro del marco local; 2) analizar el perfil de los que integran las Juntas Parroquiales del cantón Otavalo; 3) determinar el liderazgo que poseen los integrantes de las Juntas Parroquiales del cantón Otavalo; 4) conocer la incidencia política en los miembros de las Juntas Parroquiales; 5) analizar las Juntas Parroquiales desde lo político, económico y social. El nivel de la exploración fue explicativo. La metodología fue cuantitativa. Se usó la encuesta. Su población fue de 444 personas. Indicadores: parámetros, habilidades, dinámica de trabajo, participación comunitaria, funciones, participación ciudadana, plan de desarrollo, autogestión. Resultados: 1) El desconocimiento en acciones que realiza la junta parroquial de San Pablo por parte de la ciudadanía; 2) El avance de manera paulatina de acuerdo a las acciones que realiza la junta parroquial para un mejor nivel de vida en los habitantes; 3) La socialización del presupuesto parroquial para su ejecución; 4) El desconocimiento de las acciones de acuerdo a lo que dicta la normativa legal; 5) El progreso ascendente en la eficacia de vida por gestión en la junta parroquial; 6) El bajo nivel de liderazgo parte de los gobiernos locales; 7) El apoyo de las juntas parroquiales se da por el recorrido y trayectoria dentro del ámbito político; 8) La no intervención y solución en problemas que se presentan en las diferentes juntas parroquiales; 9) El conocimiento de manera total sobre el rol que se debe cumplir en dichas entidades gubernamentales; 10) El no cumplimiento de los representantes de los gobiernos de San Pablo y San José de Quichinche en las expectativas y realidades de dichos estamentos estatales; 11) La actuación de las juntas parroquiales no han ejecutado el mecanismo para la ciudadanía actúe y participe activamente en las acciones públicas. Como conclusiones destacamos las siguientes: La planificación y el uso de los recursos para la ejecución de obras, se lo debe socializar en las asambleas parroquiales y en los consejos respectivos; la eficiencia y eficacia de obras es calificada por la ciudadanía de dichos departamentos estatales; y que el presupuesto para las juntas parroquiales es asignado por el Estado.

Reyes (2016) investigó los procesos administrativos en el gobierno parroquial de Tarqui, y su incidencia en la gestión institucional, desde un análisis crítico. Los objetivos específicos fueron: 1) identificar los procesos administrativos y financieros para satisfacer oportunamente los requisitos de los habitantes; 2) analizar los procesos administrativos e institucionales para la generación de actividades; 3) proponer una administración que facilite la ejecución de eventos y acciones de representación útil, social comunitario y de formación. Su metodología es de carácter cuantitativa y cualitativa. Su estudio fue descriptivo. Se utilizó la técnica bibliografía y documental. La población fue de 30 personas. Se midieron 7 indicadores: planeación, organización, ejecución, control, presupuestos participativos, servicios básicos, calidad de servicios. Resultados: 1) Los objetivos del GAD están plenamente identificados en satisfacer las necesidades de la población; 2) No hay claridad en las metas del GAD para ser ejecutables; 3) La revisión de misión y visión responde a realidad de la institución gubernamental; 4) La no claridad en la estructura y planificación de estrategias para el desarrollo de la población; 5) La planificación en los planes de operatividad y presupuesto de manera adecuada; 6) La falta en agilizar los procesos dentro de los departamentos de la entidad; 7) División de la estructura organizativa según las falencias de la comunidad; 8) Facilitar métodos adecuados en la entidad estatal; 9) La determinación de responsabilidades para los procesos de gestión en la institución; 10) La administración de procesos de manera eficaz y oportuna; 11) Contribución ciudadana para la ejecución de labores; 12) Establecer mecanismos de comunicación con la comunidad; 13) Establecer lineamientos y estrategias de acuerdo a las necesidades de la comunidad; 14) La vinculación de sistemas de control en los procesos humanos y financieros; 15) La evaluación del desempeño laboral; 16) Establecer medidas para el cumplimiento de procesos; 17) socializar obras con la comunidad; 18) Contar con una base datos para una eficiente administración; 19) Establecer un mecanismo para evaluar la atención al cliente; 20) Ejecutar un plan para informar las labores que se ejecutan en la colectividad; 21) Establecer un plan para la selección de personal. Conclusiones: Los mecanismos de gestión institucional deben motivar el liderazgo y la participación ciudadana para presentar un servicio de calidad dentro de una administración.

## **A nivel local**

Nazareno (2015) investigó sobre las directrices que se deben de tener en cuenta para la ejecución de un sistema de gestión de talento humano en el GAD del cantón El Empalme dentro de su estructura funcional y organizacional. Sus objetivos específicos fueron: 1) realizar un estudio a los directivos y al personal para identificar las directrices de la organización; 2) determinar los mecanismos para la ejecución de un Método de Gestión de Talento Humano; 4) determinar las capacidades, los métodos y planes de acción a ejecutar; 5) mejorar la calidad y calidez en los servicios que brindan los funcionarios. Su metodología se basó en el método empírico hipotético – deductivo. Tipo: Descriptivo. Técnica: Encuesta. La población se basó en una muestra de 82 funcionarios públicos del GAD Municipal del Empalme. El estudio arribó a las siguientes conclusiones: 1) Los servidores públicos están realmente capacitados para ejercer sus funciones con un nivel alto en cuanto a lo académico; 2) Implementar un sistema de talento humano para brindar una excelente gestión; 3) Aplicar procesos administrativos para brindar un servicio eficaz y eficiente; 4) Evaluar periódicamente los logros para analizar si se cumplen metas y objetivos en el GAD; 5) El conocimiento de los mecanismos de comunicación y relación entre los servidores públicos; 6) Complementar procesos de innovación y gestión; 7) Sentirse en un ambiente de tranquilidad para la ejecución de tareas con fidelidad y compromiso; 8) El desconocimiento en la gran mayoría de los funcionarios públicos en sus deberes y obligaciones; 9) La capacitación de manera íntegra en los servidores públicos; 10) La aplicación de un buen liderazgo por parte de la autoridad máxima para el guiamiento y ejecución de actividades en sus colaboradores; 11) La asignación de actividades de acuerdo al grado y perfil de estudio. Como conclusiones relevantes se consideraron las siguientes: La capacitación del personal para que asuman con responsabilidad programas de trabajo; y establecer mecanismos de comunicación, orientación y dirección en programas de desarrollo para una mejor gestión.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Enfoques teóricos**

El desarrollo y evolución del liderazgo se registra con la aparición de grandes líderes dentro de la historia, los mismos que se encargaron de gobernar estados, promover auscultaciones y la inspección de grandes guerras dentro de un territorio. Con el advenimiento del hombre en el planeta se empiezan a ejecutar varios cambios en la naturaleza, los mismos que permitieron al hombre ser el causante de grandes inventos y modelos a seguir dentro de una comunidad, convirtiéndose así en grandes líderes de la historia.

En relación al liderazgo, Castrejón (2013) emite su conceptualización desde su punto de vista donde afirma que:

El liderazgo es la actividad por la cual una persona debe guiar a sus seguidores hacia un fin común bueno, por lo tanto, el comportamiento ético que se espera de un líder, con la intención de sus actos, es la consecución del bien de la gente que dirige sin afectar al resto de las personas. (págs. 47-48)

Según Pere (2014) el liderazgo no solamente considera a una persona, sino a un grupo de individuos que se ilusionan con las ideas que genera el líder, donde él mismo se encarga de controlar y gestionar la organización, pero también se debe preocupar que los individuos que forman parte de la entidad pongan en práctica el liderazgo en equipo para la realización de actividades.

Para Havard (2010) las virtudes del liderazgo son principalmente las que nacen en el corazón, virtudes que son comparadas y relacionadas con los puntos cardinales dentro del marco de valores, donde se destacan situaciones que son propias del ser humano como la sabiduría, imparcialidad, fortaleza, conocimiento, voluntad y liderazgo, la más importante de todas es la toma de decisiones, porque para desarrollar una administración de manera eficaz y eficiente tenemos que saber elegir lo mejor para la organización o grupo que estemos enfabezando.

### **1.3.1.1 Teoría de la personalidad**

En esta teoría se hace referencia al carácter que posee el ser humano para actuar ante cualquier circunstancia que se le presente en su diario vivir, donde también predomina el comportamiento y las propulsiones que se necesitan para llevar a cabo una actividad. La personalidad permite al ente social a que se adapte al entorno en el que se desenvuelve, a relacionarse con los demás y a mejorar. Además, conlleva a que el individuo reaccione de una determinada manera de acuerdo a la realidad o situación.

Para Pueyo (2007) con la creación de un planteamiento diferencialista, a la personalidad se la define desde diferentes marcos conceptuales, sin perder la referencia en cuanto a términos relacionados al fenómeno como temperamento, carácter, donde también forma parte la inteligencia de la persona para desarrollar cada una de sus connotaciones. A pasar el tiempo y con la evolución de la psicología se ha tratado de plantear nociones a través de diferentes concesos con autores especialistas en el área para determinar un concepto global que enmarque a la personalidad desde sistemas y subsistemas ininteligibles que consientan en una aproximación científica al estudio del mismo.

Según Theodore (2006) la personalidad abarca cada una de las características propias de la persona, además en ciertas situaciones suele confundirse con términos similares y congruentes al carácter y el temperamento, pero son dos conceptos totalmente diferentes. Cuando nos referimos al carácter, hablamos a las características que se adquieren en pleno proceso de evolución, las mismas que están relacionadas muchas veces al consentimiento y apegadas a las normas de una sociedad, sin embargo el temperamento, es algo que no se lo vincula con la fuerza societaria, más bien incumbe con ciertas conductas y comportamientos que son proporcionados por el mismo ser social.

De acuerdo a Bradberry (2008) la personalidad está estrictamente ligada y relacionada con el carácter que posee una persona, idiosincrasia que es visible y expone esquemas previsibles a conductas de acuerdo a estimulaciones, necesidades, deseos, falacias y complicaciones, situaciones que buscan proporcional esquemas dentro de nuestras extenuaciones y fortificaciones.

### **1.3.1.2 Teoría del comportamiento**

La teoría del comportamiento, es la que hace énfasis en la conducta individual con la que se desenvuelve el ser humano ante una determinada situación o interacción dentro de una colectividad. En esta teoría también se desarrollan las relaciones humanas, la misma que intervienen de manera estricta en la ejecución de una actividad, donde el individuo debe conocer a ciencia cierta las necesidades humanas para comprender de una mejor manera la conducta del ser social desde sus diferentes facetas para mejorar dentro de una organización y conseguir el éxito deseado.

Según Blanch (2003) desde su punto de vista el comportamiento no se vincula con el colectivismo, la conducta de una persona es muy individualista y está relacionada con ciertos elementos que llegan de manera aleatoria, medidas que de acuerdo a sus normas pertinentes no logran descifrar la conducta y las variedades de interacciones que tienen los seres humanos dentro de una sociedad. La manera de actuar de una persona varía de acuerdo a las circunstancias o al momento en el que este se desarrolla, sin embargo existen ciertos elementos que hacen cambiar las acciones, dejando sin efecto las reglas.

Para Alecoy (2008) el comportamiento está constituido por estados de ánimo como la timidez, el pesimismo y la apatía que actúan de manera directa sobre los comportamientos del ser humano, a ello también se suman la arrogancia, la sobreestima, la prepotencia y la insolencia, que son situaciones que pueden de una u otra forma afectar de manera directa o indirecta en la convivencia de una sociedad dentro de un determinado territorio. Ante todos esos rasgos de negatividad y peligrosidad se deben buscar y emplear herramientas con el fin de tener un control sobre aquello.

De acuerdo a Galarsi, Medina, Ledezma, & Zanin (2011) todo proceso físico en su gran mayoría no es catalogado como un comportamiento, dentro de este parámetro están las reacciones de acuerdo a las refutaciones que presente la persona en el medio donde se desenvuelve. Los movimientos que son originados por el comportamiento, son situaciones sin sentido, ya que la misma acción hace que estos se den, causando a veces ciertas medidas de temor ante un receptor

inmediato. El comportamiento tiene una unión en cierta medida con la parte física, el mismo que puede ser observado, demostrable y corporal, que reside en las actividades que salvaguarda el ser humano.

#### **1.3.1.2.1 Teoría de la administración**

Es la que se desenvuelve dentro de un campo evolutivo y la que se desarrollada por medio de personas calificadas y no calificadas en sus diferentes aristas para encontrar un mejor desarrollo dentro de una organización. Es la teoría que permite en la institución dirigir y ejercer una planificación organizada, donde se administren sus recursos de manera eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos planteados por la entidad.

Según Torres (2014) cada día la administración se expande en medidas ascendente, convirtiéndose de suma importancia e interés dentro de una organización; ciencia social que ayuda a muchos profesionales a ponerla en práctica para el desarrollo evolutivo y conceptual, además por medio de la misma, las entidades pueden obtener los objetivos que se proponen, todo esto se hace realidad llevando a cabo una administración responsable y cumpliendo a cabalidad con cada una de las características que tienen que ver con el manejo de la organización.

Para Stein (2016) la teoría de la administración es desde un ámbito general y macro la vida orgánica de un país que conforman la realización de obras, donde su intención y evolución conlleva a realizarse por medio de elementos relacionados y proporcionados para la ejecución de dicho fin, por medio de personas naturales y elementos del propio Estado para el progreso de un pueblo dentro de un determinado territorio.

De acuerdo Paniagua (2005) la administración cumple con el propósito de organizar, dirigir, controlar y ordenar a los conjuntos sociales, para conseguir un manejo eficiente y eficaz en una entidad. Todas las empresas, organizaciones, corporaciones sociales, el estado, movimientos políticos y partidos dependientes se constituyen bajo la estructuración y modelos administrativos para un mejor funcionamiento, todo proceso de administración debe de ser desempeñado con total y absoluta creatividad.

### **1.3.1.2.2 Teoría de la organización**

La organización estudia los principios y fenómenos de un organismo como tal, además del estudio de los seres sociales que prestan sus servicios dentro del mismo, donde se los identifican como seres que buscan resultados satisfactorios para una sociedad. Además, permite describir, vislumbrar y predecir el futuro de la entidad, bajo una administración eficiente y de calidad.

Para Daft (2011) por medio de la organización se puede realizar un análisis exhaustivo a las entidades para determinar fortalezas, virtudes y debilidades de las mismas, entorno donde también son consideradas las personas que prestan sus servicios en los diferentes departamentos de la estructura para crear un amplio nivel de estudio. Algunos autores consideran a la respectiva teoría como la sociología organizacional por sus diferentes escenarios de distinción, los mismos que en su gran mayoría están enmarcados para brindar multitudes de observaciones en las instituciones.

Según Velásquez (2007) toda organización tiene sus complejidades, y componentes que la forman y la identifican como tal dentro de una nación o país, la misma que es creada para un fin común dentro de su biósfera. Para el éxito de una organización se tienen que analizar varios aspectos que la engloban entre ellos está la situación económica, si todos los factores no funcionan de manera sostenible puedes tomar la posibilidad de cambiar.

De acuerdo a Pinto (2012) en toda empresa se deben analizar aspectos como la parte de monetaria, personal administrativo y ciertos métodos que tienen estar siempre en constantes modificaciones, encontrando modernización continua, incitando cambios en cuanto a las nuevas normas de cambio de vayan de acorde a lo que la entidad necesita. Es de esa manera como se van constituyendo los objetivos, además es de suma importancia que los integrantes creen y asimilen cosas nuevas, en unión con la empresa para el desarrollo de la misma.

La organización es una ordenación burócrata que abarca elementos que están diseñados y estructurados para la concesión de grandes metas para el beneficio de una entidad, variables que están en constante movimiento para generar y buscar cambios tanto internos como externos dentro de una organización.

### **1.3.2 Teoría general y específica**

#### **1.3.2.1 Teorías Situacionales o de contingencia**

Esta teoría se fundamenta a juntar acciones en situaciones organizacionales donde nada es absoluto y todo es relativo de acuerdo a las circunstancias en las que se presentan gestiones a desempeñar en una organización o Estado. Dentro de esta teoría el líder de la corporación tiene la libertad y el espacio requerido para poder ejercer un estilo único a través de su personalidad para desempeñar una tarea, ya que no existe una forma enciclopédica para organizar o dirigir una entidad, porque las mismas no son iguales y no se las puede tratar igual. La misma manifiesta que las personas se transforman en líderes no sólo por su temperamento, sino por varios componentes situacionales que se presentan en la interacción con las personas que están a su alrededor.

Según Soldevilla (2017) la teoría situacional se rige bajo un sistema de relevancia especial, situacional y organizacional, donde cada líder tiene la libertad y el campo deseado para desempeñar su papel de liderazgo dentro de una institución, con un nivel jerárquico de conmovición y sustentación que se fundamenta en la capacidad que tenga el jefe hacia desempeñar una tarea mediante sus diferentes tipos de gestiones. Para el autor esta teoría tiene una variedad de esquemas que abarcan varios tipos de obligaciones y encargos, pero siempre encaminándose para un solo horizonte.

Para Chiavenato (2009) por medio de la conjugación de ciertos elementos se puede determinar ciertas situaciones de liderazgo en una persona, refiriéndose siempre a la eventualidad situacional, para de esa manera poder establecer los efectos. Lo primordial de la teoría en mención es buscar la manera o los mecanismos para situar el liderazgo dentro de su contexto ideal, y que líder tome

en cuenta a sus subordinados, los trabajos, las realidades, metas, objetivos, opiniones, sugerencias y que estos no pasen desapercibidos.

Teoría que tiene la capacidad para conjugar y establecer los estilos de liderazgo y de comportamiento, a través de un plan de contingencia que busca el camino y la ubicación de un verdadero liderazgo, para ejecutar una variedad de acciones y conseguir que los objetivos planteados se conviertan en un hecho real, desatacando y siguiendo varios modelos organizacionales.

### **1.3.2.2 Teoría de autoridad**

Esta teoría consiste en que la autoridad es el elemento principal dentro de una entidad para gobernar y dirigir los destinos de una comunidad, donde su principal elemento es de orientar el comportamiento individual y colectivo de sus subordinados, influyendo desde sus diferentes facetas para manejar de manera exhaustiva a una organización.

Según Fort & Montero (2013) una persona que tiene autoridad debe poseer seguridad y firmeza en los que está haciendo o manifestando, demostrar esa potestad en cada una de sus gestiones. Siempre ese sentido de superioridad tiene que estar por encima de los demás. Tiene que ser muy pragmático al momento de observar y explicar situaciones que el individuo no logra asimilar; se debe emplear discursos elocuentes para convencer a los ciudadanos. Un líder es esa persona que tiene la capacidad para crear temor y turbación en los empleados o grupos dentro de una sociedad.

Para Cruz (2008) el papel de la autoridad obtiene mayores sucesos, cuando la persona se respalda en los conocimientos de dicha entidad y en las funciones que va a desempeñar, porque de esa manera él encontrara los dispositivos de colaboración más idóneos para la realización de ocupaciones; esto se realiza libremente sin tener en cuenta el nivel jerárquico dentro de la organización, además un sujeto que tiene sus virtudes siempre está sujeto a mostrarse como máxima autoridad, eso conlleva a encontrar legalidad en una organización.

El ser social con jerarquía tiene el privilegio y el don de influir de manera directa o indirecta en los individuos o grupos de personas al que está liderando dentro o fuera de una organización, además cuenta con el don de encontrar los mecanismos de participación con cada uno de sus subordinados para la realización de trabajos o tareas. Cuando se ejerce una verdadera autoridad se crea una situación de mejoramiento dentro un organismo o en una sociedad. La autoridad tiene el mando para dictar órdenes a sus subordinados que vayan en pro del desarrollo funcional de un organismo.

### **1.3.3 Definición de las variables**

#### **1.3.3.1 El liderazgo**

Para Bonifaz (2012) el liderazgo es el camino o la vía de cómo poder influir sobre las personas para alcanzar metas y objetivos, por lo general constan de tres estilos; el liderazgo autocrático; ordena, es efectivo, gobierna por sí solo. El liderazgo democrático que consulta a sus subordinados, fomenta la participación de sus colaboradores, implementa un liderazgo participativo, y por último el liderazgo transformacional que comúnmente está en perenne contacto con sus empleados, es entusiasta y siempre busca el beneficio de sus recurridos.

Según Byler (2014) el convertirse en una persona influyente es practicar un verdadero liderazgo, porque el líder no solamente debe exhibir una posición, si no buscar los mecanismos para influir de manera directa o indirecta en un grupo de personas que se está gobernando. En ciertas medidas hay muchas personas que ostentan la posición de liderazgo, pero no buscan una verdadera transformación, ni la vía para poder contribuir de manera efectiva en el grupo que están dirigiendo.

El liderazgo es el oficio y la virtud que posee y ocupa una persona que a través de sus diferentes actos hace que se diferencie de los demás, el mismo que tiene la capacidad para tomar decisiones acertadas dentro de su contexto para el bienestar de un grupo, equipo, entidad u organización conquistando siempre a conseguir una meta en común.

Según Ocampo & Reyna (2016) al liderazgo se lo comprende como un predominio motivacional, el mismo que suma a diversos grupos con situaciones simultáneas. El líder no debe de olvidar que siempre debe estar en capacitaciones y actualizaciones de conocimientos, procesos que deben ser simultáneos y compartidos con las personas que forman parte de su organización, sin descartar ni olvidar que él debe convertirse en un ejemplo y guía para investir de habilidades y preparaciones a sus dirigidos, para ejercer un liderazgo de manera eficiente y eficaz que vaya de acorde a lo requerido.

#### **1.3.3.1.1 Enfoques del liderazgo**

Para Ganga & Navarrete (2013) desde una representación humanista sostienen que todas las organizaciones están establecidas por sujetos y estos deben ser quienes tomen las pautas a seguir dentro de una administración, sin desestimar que el liderazgo se fundamenta desde la persona, y debe ser transmitido como tal, siempre con fin de orientar. Todo esto muchas veces para el líder le parece algo simple, pero es muy complicado de descifrar, en todo caso, esto conlleva a simbolizar un verdadero liderazgo desde el ámbito filantrópico.

Bajo la perspectiva humanista, las entidades están conformadas y estructuradas especialmente por seres humanos, los mismos que incumben a cristianizar el centro transcendental de una organización. El liderazgo es aquel que se centra y se ejecuta a través del ser humano.

Según López (2013) los rasgos dentro del liderazgo son considerados como escenarios unidimensionales de la naturaleza, los mismos que se intercambian con la población de una comunidad. Además hay que mencionar que todo ser social varía o cambia de acuerdo a la postura del líder, escenarios que se convierten en incompatibilidades contenidamente conmensurables. A simple vista el colindar atributos resultaba fácil, pero no es así. Desde primera vista al momento de cualquier observación siempre va a recaer en las personas que figuran como líderes en una organización.

Desde esta conceptualización el liderazgo influye y se expande en una sola dimensión intrínsecamente en una sociedad, la misma que determina los diferentes tipos de rasgos y características, entre ellos los que asumen la responsabilidad de un cargo para lograr con eficacia y eficiencia el éxito.

Para Sánchez (2000) desde el marco situacional el liderazgo no posee géneros determinados ante situaciones que se desarrollan en los diferentes ámbitos de la vida, los estilos se desarrollan y se ponen en práctica de acuerdo al entorno que se vive dentro de una organización o grupo social. Hay que destacar y mencionar que el desenvolvimiento del líder frente a una entidad va a depender mucho de la capacidad que poseen sus subordinados, tomando en cuenta ciertos detalles, en los que destacan la competitividad, la práctica, la estimulación y el rendimiento de las personas que forman parte de la organización en sus diferentes áreas de acuerdo a las obligaciones que estos desempeñen, inculcando responsabilidad en cada uno de ellos. La TSL cumple funciones de medir los niveles de liderazgo, eso es de acuerdo a la madurez del líder, a un raciocinio bajo le pertenece una condición de ordenar; bajo moderado recae el convencimiento, en niveles altos se hace énfasis a la participación y delegación de funciones.

El liderazgo situacional se fundamenta en la experiencia y en el accionar de la persona que asume el rol de líder en una organización o entidad a la que representa, donde debe poner en práctica la madurez para con sus subordinados. El mismo le permite a sus dirigidos desempeñar y realizar tareas con responsabilidad para la consecución de un bien común. Aquí se pone en práctica la persuasión, además de la participación y delegación de tareas en los súbditos.

#### **1.3.3.1.2 Componentes del liderazgo**

De acuerdo a Castillo & Cabrera (2012) toda persona que se desempeña como líder presagia el futuro, además cumple con las funciones de motivar a los integrantes de su organización o grupo que maneja, dándole en ciertas oportunidades el camino que tienen que seguir; el líder no solamente cumple con la función de guiar, sino de impulsar valores, teniendo un interés como puntos centrales la eficacia, honestidad en los trabajadores y consumidores. Cuando una persona cumple con sus deberes como lo dicta la organización de acuerdo a sus

aspiraciones, no necesita de un ser social que lo esté controlando, esa persona como tal asume el oficio del líder.

Según los autores antes mencionados los componentes que conforman principalmente el liderazgo son:

- **El poder** tiene una conceptualización de mayor amplitud que el concepto de autoridad. El poder es la capacidad que tiene el ser social para influir o transferir criterios.
- **El poderío** está claramente vinculado con la obligación o el trabajo que el individuo desempeña, dentro del poderío el líder tiene la capacidad y la potestad de dar órdenes, por el mismo derecho que lo faculta, y En todo momento siempre debe prevalecer una relación efectiva y amigable entre el superior y las personas que integran sus alrededores, donde cada quien debe guardar y tener en claro cuáles son sus deberes y obligaciones dentro de una organización.

#### **1.3.3.1.3 El líder**

Para Delgado & Delgado (2003) el líder cumple un papel muy importante dentro de una entidad, ya se su labor fundamental es apoyar a su equipo de fanáticos, el mismo que debe practicar el compromiso de facilitador y no de instructor, todo líder siempre tiene que buscar un espacio participativo dentro de la organización, y buscar los mecanismos necesarios y adecuados para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades, en las que siempre tiene que participar las clementes relaciones; no hay que dejar al margen la buena comunicación, el delegar funciones, la honestidad, la transparencia y sobre todo el discernimiento hermético del lugar en el que se trabaja y las destrezas para el trabajo en grupo.

Según Abril (2014) el líder es el ser humano que se desenvuelve y procede como jefe, orientador, guiador, ejemplo a seguir, sociable, amigable; que vive para lograr un bien común y que siempre está buscando el bienestar de su organización. En el siglo XXI, todas las entidades públicas y privadas deben contratar líderes que se ajusten y que tengan el perfil adecuado para que ejecuten deberes y

obligaciones de manera eficiente y bien alineada a las metas y objetivos de la institución.

#### 1.3.3.1.4 Cualidades de un líder

Para Gamboa (2015) la cualidad de un líder, es en lo que se caracteriza como tal y le da una definición a las virtudes que posee una persona, en la que el autor destaca las siguientes:

- **Humanidad:** Se refiere a que el líder no debe creerse ni convertirse más que otra persona y tener el conocimiento adecuado de cuáles son sus debilidades y hasta dónde puede llegar en su accionar.
- **Justicia:** Es la rama donde hay que enseñar y otorgar lo que corresponde a cada quien de manera igualitaria y proporcionada.
- **Solidaridad:** El líder debe sentirse comprometido con las personas que lo rodean, analizando que cada quien es un mundo diferente, de acuerdo a sus status sociales.
- **Prudencia:** Actuar con moderación ante cualquier circunstancia que se presente dentro de una organización. Tomar decisiones que no afecten a terceros ni al contexto laboral y el don de desenvolverse correctamente.
- **Persuasión:** Poseer la capacidad y la manera de llegar a los subordinados, sin que ellos se sientan obligados en la ejecución o realización de tareas.
- **Fortaleza:** Es no hacer uso de la fuerza física, sino más bien ejercer la fuerza de la espiritualidad y del carácter para que ellas intervengan de modo consecutivo en las medidas que sean tomadas por la institución así los integrantes de la organización no la compartan.
- **Alegría:** Es una de las principales cualidades de un líder, la misma que se presenta desde lo más íntimo del ser humano fulgurando sensaciones de felicidad. Cualidad que se la debe convertir en un don principal para provocar felicidad en cada uno de las personas que están dentro de un contexto administrativo.

### **1.3.3.2 Gestión institucional**

Para Benavides (2011) la gestión institucional es la que orienta y maneja de manera exhaustiva los recursos de una organización a través de sus diferentes tipos de gestiones como son: la gestión social que se enfoca en el aprendizaje grupal, elaboración y planificación de proyectos para el desarrollo social sostenible, buscando el beneficio de una comunidad. En cuanto a la gestión administrativa es la que permite incrementar la producción y a la misma vez el espíritu de competencia dentro de la entidad, buscar apoyo en equipo de trabajo, desarrollando así el espíritu de competencia. Sin embargo la GC (gestión de calidad) busca la excelencia por medio de leyes propias y niveles de calidad, además brindando un servicio oportuno de calidad, generando confianza en el desenvolvimiento de la entidad para la consecución de las metas y objetivos dentro de un tiempo determinado, aplicando cada uno de los tipos de gestiones.

Según Asebey & Calviño (2006) toda gestión institucional, está emparentada dentro del marco administrativo, la misma que a través de sus diferentes tipos de procesos puede conllevar a la consecución del éxito en una organización o institución; en todo trabajo que se emprenda dentro de dicha entidad, debe de prevalecer la psicología como una herramienta fundamental para tratar y controlar las parvedades que se presenten en la misma, permitiendo así un desarrollo insostenible en el ser social. Los hombres que administran una organización no deben de olvidar que todo lo que realizan lo hacen a través de sus sapiencias, cualidades, aprendizaje, destrezas y actitudes, sin olvidar que los establecimientos no son edificaciones, y teniendo en cuenta cada uno de los conceptos de acuerdo a las subjetividades que se presenten en una institución.

De acuerdo a Botero (2009) a través de una buena gestión se puede conseguir lo planeado, poniendo en práctica situaciones que estén dentro del marco financiero, humano y experimentado, variables que permiten ejecutar acciones de acuerdo a los conceptos de gestión y administración, donde cada uno tiene una visión totalmente diferente; cuando nos referimos al término de gestión, hablamos que es el todo como tal, a diferencia de la administración que es una parte del todo en una organización. Situaciones que se enmarcan en la dirección y utilización de elementos. Para que haya un buen manejo dentro de una entidad es importante

crear un buen proyecto de dirección, el mismo que tendrá que verse reflejado en una buena gestión.

La gestión es el proceso donde se desarrolla la capacidad de cumplimiento y vigilancia de los dispositivos, las operaciones y todas las mediciones necesarias y lógicas de acuerdo a los objetivos de la entidad, procesos que conllevan a un compromiso por parte de los elementos que integran la organización, llevándolos a desarrollar su trabajo con valores y elementos vinculados a la eficacia y eficiencia en las labores ejecutadas.

#### **1.3.3.2.1 La gestión de procesos**

Para Bravo (2011) la gestión de procesos es el método de servicio que colabora con técnicas para una mejor dirección, hermanando elementos productivos en los procesos de la entidad, para así poder encontrar y lograr un contexto de familiaridad en los empleados de una organización, la misma que expone un modelo de visión, diseño y realización de cambios mayores con eficiencia logrando ejecutar cambios de gran magnitud en un ordenamiento.

Para el autor antes mencionado los beneficios de la gestión de procesos, son todos aquellos con los que se pueden obtener una variedad de beneficios en una organización, como se detalla a continuación:

- Tener el conocimiento adecuado de lo que se hace y como se hacen las cosas, lo que nos lleva a reflexionar y ver nuestras virtudes y carencias al momento de actuar ante cualquier situación.
- Utilizar las fórmulas respectivas en cuanto a la parte financiera para tener una inversión adecuada y no exista malversación de fondos.
- Poner en práctica métodos que conlleven a la realización de actividades con calidad, eficacia y eficiencia, para una mejora continua.
- Buscar el camino o la vía en cuanto a la ampliación del conocimiento, para así tener un mejor accionar y desenvolvimiento en la organización y ejecución de actividades.

### 1.3.3.2.2 La organización

Para Romero (2013) la organización es esa elaboración conceptual y teórica del entorno, donde el contexto muestra el ambiente real de los seres humanos con sus metas y objetivos bien alineados, teniendo en cuenta cada de una de las limitaciones. Dentro de los actos reales, la organización es visualizada como tal dentro de la misma.

Lusthaus (2002) define a una estructura organizativa como la amplitud de estructuración y reestructuración de suma importancia, aportando con un desempeño máximo en una organización, la misma que posee la capacidad para la división de tareas y asignación de oficios y compromisos a la clase obrera que forman parte de una entidad.

Según el autor la estructura organizativa, está ligada en dos situaciones separadas, pero unidas al ordenamiento organizacional, como son:

- **La estructura de gobernabilidad:** Es la que posee la capacidad de representación en cuanto a la propiedad y a los sistemas que integran a la organización. Dentro de esta estructura se solucionan los inconvenientes de manera oportuna, además se fijan las normas y las políticas de una organización, donde también se le da el visto bueno a los presupuestos con los que se van a manejar los trabajos, consiguiendo glosas de desarrollo.

**La distribución operativa:** Convierte y transforma todos los recursos de una organización en fortunas y mercancías para conseguir las metas establecidas y programadas en la organización.

### 1.3.4 Dimensiones de las variables

#### 1.3.4.1 Liderazgo autocrático

Según Ríos, Rubiano & Chinchilla (2014) dentro del liderazgo autocrático el poder radica totalmente en el líder, y se distribuye de manera macro y eficiente en los empleados. En este tipo de liderazgo no hay espacio para las comunicaciones recíprocas, sin aceptar sugerencias dentro de ese contexto de diálogo e

intercambio de información, dándole un alto porcentaje de ausentismo y permutación de personal. Liderazgo que se lo identifica de manera fácil en los lugares donde no se realizan evaluaciones.

En la práctica del liderazgo autocrático, la responsabilidad y potestad se centra en el líder, el mismo que se practica sobre las personas que forman parte de un entorno laboral. El líder autocrático debe sentir seguridad de lo que hace y asumir retos dentro de una organización que vayan acorde a las aspiraciones y metas de la entidad a la que está representado, sin dejar al margen que todo el peso y compromiso recae sobre él.

De acuerdo a Colino (2014) el poder radica en los líderes, y este es transmitido de manera directa sobre la clase obrera, donde las sugerencias y opiniones son aceptadas sin restricciones algunas. En este modelo de liderazgo, se da la importancia del caso a los niveles de ausencias y movimientos de obreros, dejando sin efecto todo tipo de creatividad en el ser social, haciendo desaparecer un sin número de beneficios en cuanto al trabajo en equipo. Solamente estaría en las ocupaciones que no demanden de epíteto exclusivo.

#### **1.3.4.1.1 Líder democrático**

Para Villalva & Fierro (2017) todo tipo de liderazgo democrático, es conocido como un liderazgo democratizador, permitiendo de esa manera establecer grados de compromisos con las entidades u organizaciones, fundando la importancia del caso en las personas e implicándolas en la toma de decisiones, además de encomendar poderío y una comunicación eficiente para gobernar y corregir los errores que se presenten.

El liderazgo democrático, es el que se maneja con total y absoluta democracia por parte de un líder dentro de una organización o de un grupo, donde se les brinda la atención del caso a los empleados para que ellos desarrollen todo el potencial y sus capacidades cognitivas al momento de ejecutar una actividad. En el liderazgo democrático se deben vincular los procesos comunicativos y participativos para la generación de un ambiente de confianza y orientación a sus dirigidos, o hacia las personas que ofrecen un servicio. El líder democrático siempre busca la participación activa de las personas que lo rodean y los tiene siempre presente para

la generación de ideas, este tipo de líder debe poseer cualidades como la implementación de una buena personalidad y un buen carisma. El líder debe conocer de una manera exhaustiva a cada una de las personas que lo rodean y nunca debe olvidar de elogiar a sus seguidores por lo que realizan, especialmente por aquellos eventos que ayuden con la evolución y contribución a la sociedad.

De acuerdo Schwarzböck (2008) todo proceso que se desarrolla de acuerdo a la distribución racional de la realidad, es catalogado y anunciado como un tipo de liderazgo democrático, donde la participación del ente social es una prioridad que siempre debe prevalecer en los más altos niveles de gestión, porque la democracia tiene que estar presente dentro de situaciones existentes.

#### **1.3.4.1.2 Liderazgo transformacional**

Según Parra & García (2013) dentro del liderazgo transformacional se pueden mencionar varios aspectos que lo identifica como tal, entre ellos se puede señalar a los siguientes: dirección, motivación, organización, inspiración, etc. El líder es esa persona que siempre busca inspirar y motivar a sus prosélitos; existiendo operaciones por medio de los líderes para que sus colaboradores participen de manera activa, en la orientación hacia la metamorfosis de la organización de acuerdo a sus objetivos. Hay que recalcar que este tipo de liderazgo busca motivar e incentivar a los correligionarios para que participan activamente en la transformación del medio interno, abriendo el espectro para que ellos se adjudiquen la misión y visión de la entidad; es entusiasta, actúa con espiritualidad y compromiso con el único objetivo de alcanzar las aspiraciones organizacionales y el beneficio de los empleados.

El líder tiene el don y la idoneidad para guiar a sus seguidores y los motiva para que participen de manera activa y fructífera en todas las labores que se despliegan en la corporación, focalizándolas siempre para que ellos a través de sus conceptualizaciones, se empoderen en conseguir de manera eficiente y eficaz la finalidad de la organización.

Para Guerra & Sansevero (2008) todo líder que practica un liderazgo transformador, tiene la convicción de estimular e incentivar a todas las personas que se encuentran bajo su mando, buscando impulsar la toma de decisiones de acuerdo a la misión y visión de la entidad para una mejor organización. Una de las funciones principales en este tipo de liderazgo, es la fomentación de la motivación para que los subordinados desarrollen en un máximo nivel en cada una de sus capacidades, y que esto los conduzca a descubrir situaciones que contribuyan a la muchedumbre.

#### **1.3.4.1.3 Gestión social**

Según Beaumont (2016) todo proceso que trasfiere a la consecución de ciertos resultados dentro de un cometido, es catalogada como una gestión social, ya que por medio de ella se visualizan elementos para fundar un valor sindical, tomando en cuenta los fines sociales que conllevan a fundamentar el servicio organizacional, estableciendo así una cuantía social; haciendo instaurar mecanismos estratégicos para el desarrollo de habilidades en los grupos que gobiernan las acciones de un ente, otorgando ciertos valores de propuestas de acuerdo a las capacidades de operaciones que ejecute la persona para la ejecución de sus actividades.

La gestión social es la que se encarga de dar un valor agregado y sindical a la gestión a través de acciones que se desarrollan para el bienestar de una comunidad con el fin de adquirir virtudes y cualidades que permitan romper y erradicar completamente lazos de pobreza, hambre, mendicidad, elementos que afectan a una sociedad, además de afrontar los entornos de incertidumbre que no permiten un desarrollo evolutivo en una colectividad. La gestión social conlleva a través de un mandato recuperar y consolidar a una comunidad con elementos humanos capaces de emitir poderes de voluntad con el fin de hacer efectivo proyectos que promuevan la participación ciudadana dentro de un territorio.

Para el autor Pérez (2017) el conjunto de elementos que suscitan una inserción social y un vínculo real en el marco de una colectividad en las aspiraciones benéfica es considerada como tal, porque en ella se desarrollan todos los proyectos sociales que tenga que ver con la evolución y crecimiento de una colectividad, permitiéndole el acceso a los sujetos para que colonicen sus propios sentidos de pertenencia, de

participación ciudadana, y de revisión social, encontrando así un mejoramiento en cada uno de los esquemas creados. La comunicación efectiva es de suma importancia en todos los entes sociales dentro de una sociedad, siendo una de las cualidades que nunca deben faltar en el ser humano.

#### **1.3.4.1.4 Gestión Administrativa**

De acuerdo a Santillán & Villanueva (2013) la medula principal de una empresa para su desarrollo permanente es la ejecución y aplicación de una exitosa gestión administrativa en sus diferentes niveles, porque por medio de una buena gestión se consiguen soluciones a los problemas administrativos, todo esto tolera al cumplimiento de operaciones eficaces, instituyendo soluciones dentro del acoplamiento de actividades para que estas puedan caminar sin entorpecimientos al momento de sus construcciones, laborando en conjunto con los diferentes departamentos. Siempre se trabaja con el fin de efectuar metas, objetivos, misión y visión en una organización.

La gestión administrativa de acuerdo a sus competencias, es la entidad que se apodera de la estructura de una empresa con el propósito de potenciar y obtener las metas sistemáticamente, a través de procesos efectivos y eficaces con la implementación de estructuras básicas en unión con cada uno de los departamentos respectivos. Dentro de la gestión administrativa, no se puede dejar al margen elementos que complementen su proceso de evolución y funcionamiento, ya que todo gira alrededor de componentes que aportan y establecen un énfasis al momento de incorporarse a la práctica.

Según Marín & Atencio (2008) las funciones de una administración es de descifrar cada una de las metas planteadas por la entidad, teniendo en cuenta su transformación a través de algunos elementos que siempre tienen que ser incluidos en cada ámbito de la gestión, entre ellos se destacan la planificación, estructuración, orientación, control y coordinación de cada una de las diligencias que se confeccionan en las diferentes áreas de la empresa, alcanzando así la realidad de cada una de sus metas, persiguiendo los patrones de regulación que condesciendan a controlar las normativas de las operaciones.

#### **1.3.4.1.5 Gestión de calidad**

Para Zuriñe (2012) la gestión de calidad establece parámetros que son considerados como la estructura de toda base organizativa, entre ellos se puede destacar la organización, realización e inspección de calidad, situaciones a las que se suman, dirección y justificación, todo esto sirve para encontrar un perfeccionamiento continuo. Hay que tener en cuenta que toda actividad relacionada a la funcionalidad, está dentro del contexto de la calidad, la misma que tiene ocupaciones perpendiculares de acuerdo a sus funciones. Toda gestión frecuentemente busca evaluar ciertos parámetros dentro de una organización para determinar modelos en caso de existir un proceso descendente en cuanto al crecimiento de una empresa, recalcando que el esquema no es el desenlace, sino el instrumento.

La gestión de calidad en una organización es el cúmulo de actividades que se encargan de manejar y organizar la planificación de una institución a través de sus propias leyes, teniendo así el control de manera exhaustiva en cuanto a su funcionamiento, lo que lleva a la entidad a mantener un orden de mejoramiento y eficiente. Cada una de las tareas que se desarrollan en una gestión se las ejecuta para dar un servicio de calidad a la ciudadanía con los más altos estándares de eficacia y plenitud, donde la planificación y el control predominan en la consecución y en el logro de la satisfacción del ente social.

Según Herrera (2008) la unión de un sin números de actividades, son consideradas dentro de las ocupaciones empresariales que establecen la virtud y certeza para descubrir los sistemas de calidad, los mismo que se relacionan con los objetivos y las metas de la organización, por medio de canales que maniobren a la perfección, situaciones de acuerdo al aporte de calidad que se ponga en práctica para la consecución del mejoramiento empresarial e institucional, todo esto relacionado a las normas de calidad. El instalar ordenamientos que se alineen en relación a las políticas de eficacia, te permite tener en claro las pautas que se deben alcanzar para proponer un buen servicio.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Hay relación entre liderazgo y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018?

##### **1.4.1 Problemas específicos**

¿Hay relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018?

¿Hay relación entre liderazgo democrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018?

¿Hay relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Se realiza un estudio de manera exhaustiva en un ente gubernamental, y va dirigido precisamente para los funcionarios que trabajan en el GAD de la parroquia Guayas, el mismo que servirá aportando bases teóricas que se sitúan sobre el liderazgo y la gestión institucional para probar o variar lo existente dentro de dicha entidad.

Lo novedoso de este tema de investigación es su desarrollo, porque permite encontrar mecanismos y procesos para una mejor organización a nivel administrativo en el GAD de la parroquia Guayas. Contexto que permitirá proponer un campo adecuado sobre el método cuantitativo en sus tipos descriptivo-correlacional en las dos variables de estudio (liderazgo) (gestión institucional) sobre los funcionarios del GAD parroquial.

Dentro de este proceso, lo relevante es que esta investigación se convierta como ejemplo de estudio para futuras investigaciones y para los funcionarios políticos que están y aspiran llegar al poder, para que pongan en práctica los resultados de la mismas en sus diferentes niveles gobernabilidad.

## **1.6. Hipótesis**

Hi. Existe un nivel significativo de relación entre liderazgo y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Ho. No existe un nivel significativo de relación entre el Liderazgo y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

### **Hipótesis específicas**

Hi. Existe un nivel significativo de relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Ho. No existe un nivel significativo de relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Hi. Existe un nivel significativo de relación entre liderazgo democrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Ho. No existe un nivel significativo de relación entre liderazgo democrático y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Hi. Existe un nivel significativo de relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

Ho. No existe un nivel significativo de relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo General**

Establecer la relación entre liderazgo y gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

- 1) Identificar la relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.
  
- 2) Identificar la relación entre liderazgo democrático y gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.
  
- 3) Identificar la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

#### 2.1.1 Tipo de investigación

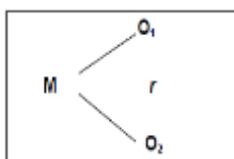
La investigación se estableció bajo un modelo positivista, donde se manejó un método cuantitativo, la misma que permitió medir las variables de estudio y las dimensiones con sus respectivos indicadores del tema “Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018”

El nivel fue descriptivo (correlacional), porque a través del mismo se describió los fenómenos a indagar en el tema “Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018, además permitió determinar y comparar, dimensiones y componentes a medir.

#### 2.1.2 Diseño de investigación

No experimental, además hay que mencionar que dentro de la misma no se realizó ningún tipo de experimento con las variables de la investigación y se analizaron cómo se presentaron en la realidad: el liderazgo y la gestión institucional.

Se establece con la siguiente formula:



Explica en:

O1: liderazgo

O2: gestión institucional

A: liderazgo autocrático

A: gestión Social

B: liderazgo democrático

B: gestión administrativa

C: liderazgo autoritario

C: gestión de calidad

C: Liderazgo autoritario

C: Gestión de calidad

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Variable 1: El liderazgo**

Para Bonifaz (2012) el liderazgo es el camino o la vía de cómo poder influir sobre los seres humanos para alcanzar metas y objetivos, por lo general constan de tres estilos; el liderazgo autocrático; ordena, es efectivo, gobierna por sí solo. El liderazgo democrático que consulta a sus subordinados, fomenta la participación de sus colaboradores, implementa un liderazgo participativo, y por último el liderazgo transformacional que comúnmente está en perenne contacto con sus empleados, es entusiasta y siempre busca el beneficio de sus recurridos.

El liderazgo es el don que tiene el ser humano para influir y conseguir un fin común en una organización o en un grupo determinado de personas, donde la ética y el buen comportamiento deben pernotar para no causar efecto negativo en los seres que forman parte de su contexto social, aplicando cada uno de los estilos de acuerdo a la circunstancia del entorno.

### **Variable 2: Gestión institucional**

Para Benavides (2011) la gestión institucional es la que orienta y maneja de manera exhaustiva los recursos de una organización a través de sus diferentes tipos de gestiones como son: la gestión social que se enfoca en el aprendizaje grupal, elaboración y panificación de proyectos para el desarrollo social sostenible, buscando el beneficio de una comunidad. En cuanto a la gestión administrativa es la permite incrementar la producción y a la misma vez el espíritu de competencia dentro de la entidad, buscar apoyo en equipo de trabajo, desarrollando así el espíritu de competencia. Sin embargo la GC (gestión de calidad) busca la excelencia por medio de leyes propias y niveles de calidad, además brindando un servicio oportuno de calidad, generando confianza en el desenvolvimiento de la entidad para la cosecución de las metas y objetivos dentro de un tiempo determinado, aplicando cada uno de los tipos de gestiones.

La gestión institucional es el medio por el cual se consiguen operaciones y acciones planificadas y estructuradas dentro de una entidad, donde se disponen y se hace uso de requerimientos humanitarios y económicos para la obtención de mejores procesos institucionales y de competencias en una institución.

### Operacionalización de las variables

Tabla No. 1

Matriz de operacionalización de las variables

variables	dimensiones	indicadores	índices	Escala de medición
Variable 1	Liderazgo autocrático.	Establece y da órdenes.	Nivel	Ordinal
		Gobierna por si solo		
Liderazgo	Liderazgo democrático.	Consulta a los subordinados.		
		Fomenta la participación de los trabajadores. Implementa un liderazgo participativo.		
	Liderazgo transformacional	Está en contacto con sus empleados. Es entusiasta Busca el beneficio de los empleados		Nivel

**Variable 2**

Gestión social	Se enfocan en el aprendizaje grupal y elaboración de proyectos.	
Gestión institucional	Planifican proyectos para el desarrollo social sostenible. Buscan el beneficio de una comunidad.	Ordinal

---

Gestión administrativa	Incrementa la producción y el espíritu de competencia en una organización. Busca su apoyo en equipo de trabajo. Desarrolla el espíritu de competencia.	
------------------------	--	--

---

Gestión de calidad	Busca por medio de leyes propias niveles de calidad. Brinda un servicio oportuno de calidad. Genera confianza en el desenvolvimiento de la entidad.	
--------------------	---	--

---

Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1 Población

Los trabajadores y el personal administrativo del GAD parroquial de la Guayas, población que fue tomada para el desarrollo de la investigación, la misma que dio un número de 60 personas, que se dividió en 40 hombres y 20 mujeres.

Dentro de población a investigar se tomó en cuenta a los jefes de cada área de la administración del GAD parroquial y a las personas que ofrecen sus servicios como trabajadores dentro del mismo en sus diferentes departamentos u obligaciones.

Las personas no consideradas dentro del estudio de investigación fueron las que se encontraban de vacaciones y las que tenían un tiempo de servicios menor a un año, dentro del GAD de la parroquia Guayas.

Tabla 2

Población del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas

Hombres	Mujeres	Total
40	20	60

Elaboración propia

### 2.3.2 Muestra

El estudio fue censal, por lo que se consideró en su totalidad a toda la población, por ser cantidad pequeña.

## **2.4. Técnicas, instrumentos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

**La encuesta:** Es la técnica que permitió dentro de este proceso indagatorio obtener información necesaria a través de un cuestionario de preguntas como un medio principal para la recaudación de datos, encuesta ejecutada a los empleados y al personal administrativo del GAD de la parroquia Guayas, para conocer la opinión en relación a la gestión institucional y su manejo dentro del GAD, resultados que permitieron estructurar sus respuestas a través de tablas y figuras.

**Guía de observación:** Es la técnica que dentro del proceso investigativo a través de su desarrollo permitió encaminar y constituir las circunstancias y operaciones directas de la investigación, las mismas que se ejecutaron a los trabajadores y al personal administrativo del GAD de la parroquia Guayas, para analizar a través de la observación el liderazgo de una manera instantánea y directa de la realidad, sin terceros ni dislocaciones de su entorno.

### **2.4.2 Instrumentos**

Se utilizó un cuestionario para la encuesta, el mismo que fue suministrado a trabajadores y al personal administrativo del GAD de la parroquia Guayas, tanto a los hombres como a las mujeres para la compilación de datos.

Se realizó una ficha técnica para la guía de observación, diseñada para observar los elementos de estudio, la misma que se desarrolló en el GAD de la parroquia Guayas. Esta herramienta precisamente sirvió para recurrir y ordenar a los indicadores y sus respectivas dimensiones, estableciendo así los parámetros de cumplimiento en cuanto a la unidad de análisis.

### **2.4.3 La validez y confiabilidad**

Para la validación de cada uno de los instrumentos, se utilizó la técnica del juicio y empleadas a cada uno de los expertos, quienes por medio de sus análisis respectivos formaron la correspondencia que existió entre los objetivos mencionados en la investigación, las dimensiones, los indicadores y sus respectivos ítems con las elecciones de contestaciones tomando en cuenta la relación, conformidad y redacción de cada uno de ellos.

Los expertos que fueron considerados por el investigador para la validez de los instrumentos de la investigación fueron docentes que prestan sus servicios como maestros de la FACSO, para los que se les hizo llegar los instrumentos y las fichas adecuadas para que realicen las respectivas validaciones.

Se esgrimió la prueba de Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad, la misma que generó un valor de confiabilidad de 0,70 para la variable uno (Liderazgo), mientras que para la variable dos se generó un valor de 1,2 (Gestión institucional) valores muy representativos y normalizados para sus respectivas ejecuciones.

### **2.5. Métodos de análisis**

El análisis se realizó por medio de tablas y figuras, las mismas que fueron representadas con cantidades y porcentajes de acuerdo a los cálculos estadísticos que se ejecutaron a través de un software descriptivo y estadístico SPSS de Windows 10. En cuanto a las indagaciones expuestas dentro de los compendios, tablas, figuras, se las ejecutó de manera objetiva, considerando cada uno de los parámetros pertinentes a la investigación.

Los resultados de las mismas, dentro de su desarrollo, dieron las pautas necesarias y adecuadas para que se emplee una conclusión de manera parcial.

En relación a las conclusiones que se presentan de una manera parcial, se las empleó con el fin de determinar la aprobación integral de la hipótesis general de la investigación.

Los estudios de la investigación permitieron principalmente apuntar por medio de sus resultados a la contrastación de manera directa y exhaustiva a la hipótesis, lo que llevó a plantear una conclusión de manera general del todo el proceso indagatorio.

Las conclusiones se establecieron fundamentalmente para dar una solución al problema principal, el mismo que permitió llevar a cabo el desarrollo y el análisis de esta investigación.

## **2.6. Aspectos éticos de la investigación**

Se solicitó el respectivo permiso al GAD parroquial, para la realización de la misma, donde participaron de manera activa las personas involucradas dentro del proceso indagatorio.

**Confidencialidad:** La investigación se ejecutó bajo un estricto nivel de confiabilidad y académico, donde se guardó criterios y anonimatos de las fuentes que generaron elementos informativos para el perfeccionamiento de la exploración.

**Libre participación:** Se empleó un sistema de motivación para que los involucrados en la investigación participen de manera activa sin sentirse obligados ni presionados.

**Anonimidad:** Con el fin de proteger a las personas que formaron parte del proceso investigativo, se guardó el criterio de cada uno de ellos.

El trabajo de la investigación se lo desarrolló estrictamente bajo el cuadro de la ética profesional.

### III. RESULTADOS

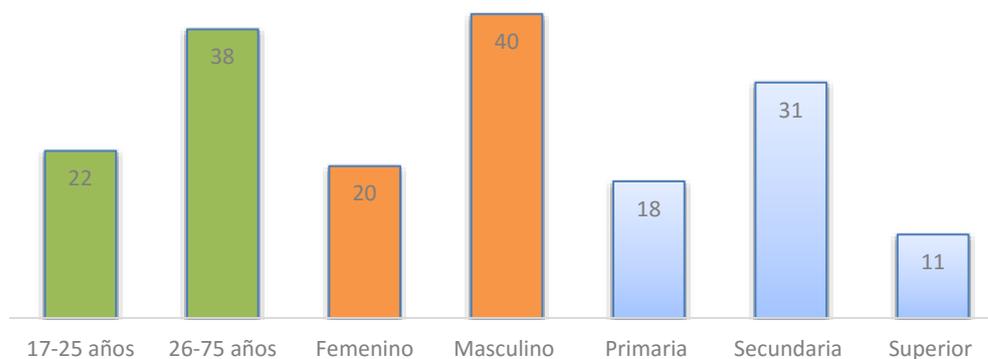


Figura No 1. Adjudicación por categorías de edad, género y educación.

#### Interpretaciones

-En la respectiva figura se puede apreciar el número de participantes que formaron parte del proceso investigativo, a través de sus diferentes categorías, las mismas que se dividen en: edad, género y educación, que abarca un total de 60 copartícipes, 40 hombres y 20 mujeres.

-De 26 a 72 años: 38 colaboradores que están en este rango, mientras que de 17 a 25 años hay un número de 22 participantes.

-En cuanto al rango de educación, 18 participante alegaron tener un nivel de educación primaria, 31 personas haber cursado el nivel de secundaria, mientras que 11 participantes, manifestaron tener un nivel superior de estudio.

Tabla No.1

Liderazgo y gestión institucional

		GESTION		
		LIDERAZGO	INSTITUCIONAL	
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,122
		Sig. (bilateral)	.	,355
		N	60	60
	GESTION INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,122	1,000
		Sig. (bilateral)	,355	.
		N	60	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretaciones

- Evaluación del cálculo de correlación entre Liderazgo y Gestión institucional sobre los 60 copartícipes abordados dentro del estudio.
- El sig. (bilateral) de ,355 se diferencia con la variable SPSS (1% = 0,01).
- Cuando se deduce un balance mayor a 0,01 de manera inmediata pasamos a aceptar la  $H_0$  de la investigación, la misma que consiste en:  $H_0$ : No existe relación entre liderazgo y gestión institucional; conllevando a impugnar la  $H_1$ : Sí existe relación entre liderazgo y gestión institucional.
- Al dar como resultado un coeficiente de correlación ,122 se comprueba que no hay correlación entre ambas variables de estudio.

Tabla No.2

Liderazgo autocrático y Gestión institucional

			LIDERAZGO AUTOCRATICO	GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,014
	AUTOCRATICO	Sig. (bilateral)	.	,913
		N	60	60
	GESTION INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,913	.
		N	60	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretaciones

- En la tabla pertinente se estudia la correlación entre liderazgo autocrático y gestión institucional de acuerdo a las 60 personas abordadas en el estudio.
- El sig. (bilateral) ,913 se lo compara con el parámetro de SPSS (1% = 0,01).
- Al ser un resultado mayor a 0,01 admitimos la hipótesis nula y alegamos que:  
Ho: No existe relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional, y se rechace la Hi: Sí existe relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional.
- Al tener un coeficiente de correlación ,014 se comprueba de manera efectiva que la correlación no es significativa.

Tabla No.3

Liderazgo democrático y gestión institucional

			LIDERAZGO DEMOCRATICO	GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,088
	DEMOCRATICO	Sig. (bilateral)	.	,503
		N	60	60
	GESTION INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,088	1,000
		Sig. (bilateral)	,503	.
		N	60	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

- Cálculo de la correlación entre liderazgo democrático y Gestión institucional.
- Sig. (bilateral) ,503 se lo vincula con la medida SPSS (1% = 0,01).
- A partir de un resultado mayor a 0,01 reconocemos la Ho. No existe relación entre liderazgo democrático y gestión institucional y se rechaza la Hi. Sí existe relación entre liderazgo democrático y gestión institucional.
- Al reflejar un coeficiente de correlación ,088 se demuestra que la correlación no es significativa.

Tabla No.4

Liderazgo transformacional y Gestión institucional

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	GESTION INSTITUCIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,056
		Sig. (bilateral)	.	,670
		N	60	60
	GESTION INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,056	1,000
		Sig. (bilateral)	,670	.
		N	60	60

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Análisis

- Interpretaciones sobre el liderazgo transformacional y gestión institucional de acuerdo a los sujetos abordados en el estudio.
- El Sig. (bilateral) ,670 se lo analiza de acuerdo a lo establecido por SPSS (1% = 0,01).
- Dentro de los parámetros establecidos en la tabla, se puede apreciar un valor superior a 0,01 donde al mismo tiempo concurrimos a considerar la Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional, rebatiendo la Hi: Sí existe relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional.
- Al ser ,056 la valoración del coeficiente de correlación, se comprueba que la correlación no es significativa.

#### IV. Discusión

De acuerdo al análisis que se aprecia en la tabla 1 sobre la correspondencia entre liderazgo y Gestión institucional en cuanto a los participantes afrontados dentro del estudio, el sig. (Bilateral) de ,355 fue confrontado de acuerdo a SPSS (1% = 0,01) y al resultar un nivel alto a 0,01 conlleva a reconocer la Ho. (Hipótesis nula): No existe relación entre liderazgo y gestión institucional, en un nivel no significativo y se rechaza Hi. (Hipótesis positiva): Sí existe relación entre liderazgo y gestión institucional. No se comprueba con lo realizado por Dioses (2015), quien realizó una investigación en Perú de correlación entre las dos variables de estudio con niveles significativos. Cada líder tiene la libertad y el campo deseado para desempeñar su papel de liderazgo dentro de una institución, fundamenta Soldevilla (2017).

La tabla 2, evalúa la relación entre liderazgo autocrático y la Gestión institucional, donde el valor sig. (Bilateral) resultó de ,913 realizándose la comparación con el parámetro de SPSS (1% = 0,01) y al dar como resultado un valor superior a 0,01 se admite la Ho: No existe correlación entre liderazgo autocrático y gestión institucional, en un nivel no significativo, autorizando de esa manera a negar la Hi: Sí existe relación entre liderazgo autocrático y gestión institucional. Por lo consiguiente no se justifica lo realizado por Archenti (2016) quien realizó un estudio en el distrito peruano de Pajarillo con las variables respectivas. No hay espacios para las comunicaciones recíprocas, destacando un porcentaje muy alto de ausentismo, alegan Ríos, Rubiano & Chinchilla (2014).

La tabla 3, estudia por medio de sus diferentes procesos cuánticos la relación que hay entre liderazgo democrático y gestión institucional, matizando que el sig. (Bilateral) ,503 realizándose la comparación con el parámetro de SPSS (1% = 0,01) y al dar como resultado un valor preferente a 0,01 se selecciona la Ho: No existe relación entre liderazgo democrático y gestión institucional en un nivel no significativo, y se rechaza la Hi: Sí existe relación entre liderazgo democrático y gestión institucional. Resultados que permiten la no corroboración de lo realizado por Archenti (2016) quien realizó un estudio en el distrito peruano de Pajarillo con las variables respectivas. La participación del ente social es una prioridad que

siempre debe prevalecer en sus más altos niveles de gestión, argumenta Schwarzbock (2008).

La tabla 4, convalida la relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional. Resultó de ,670 el sig. (Bilateral), realizándose la comparación con el parámetro de SPSS (1% = 0,01) y al dar como resultado un valor alto a 0,01 aprobamos la Ho: No existe relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional, en un nivel no significativo, y se rechaza Hi: Sí existe relación entre liderazgo transformacional y gestión institucional. Por lo que no se comprueba con lo realizado según Caballero (2017) quien realizó un estudio en Chorrillos con las variables respectivas. Hay muchas personas que ostentan la posición de liderazgo, pero no buscan una verdadera transformación, teoriza Byler (2014).

## V. Conclusiones

- No existe relación entre liderazgo y gestión institucional, de acuerdo a cada uno de los criterios del personal administrativo, y trabajadores del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018. Por lo que se soporta las contribuciones de la teoría como lo alegado por otros investigadores en el campo de trabajos previos, y se revalida al liderazgo como la independencia del líder para ser ejercido dentro de una gestión u organización.
- El liderazgo autocrático y la gestión institucional, según los trabajadores y el personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018, no se relacionan significativamente. Situación que implicó calificar la HO. (HN) bosquejada. Se homologa al liderazgo autocrático como una manera donde no hay lugar para retroalimentaciones, ni sugerencias dentro de una instauración o disposición.
- No hay nexo entre liderazgo democrático y gestión institucional, según los trabajadores y personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018. Se probó la hipótesis específica nula. En el cual el liderazgo democrático no es consecuente con la realidad en una organización o en un sistema de gestión institucional.
- De acuerdo a los trabajadores y personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018 el liderazgo transformacional con la gestión institucional no se relacionan significativamente. Se probó la HO (Hipótesis nula). Toda persona que ejerce un liderazgo transformacional dentro de su campo de acciones, no motiva a sus seguidores para que tengan una participación activa en la búsqueda de los objetivos institucionales.

## **VI. Recomendaciones**

- Se recomienda al gobernante del GAD de la parroquia Guayas, buscar los mecanismos adecuados y necesarios para una mejor aplicación del liderazgo sobre sus colaboradores para que hayan rendimientos satisfactorios en las actividades que se desarrollan dentro de la gestión institucional.
- Se sugiere a las autoridades principales del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas que implementen mecanismos de participación continua de sus subordinados, para que ellos se sientan parte importante de la institución, alegando responsabilidades y confianza.
- Se recomienda al representante legal de la entidad gubernamental - parroquial a priorizar la aportación de sus colaboradores sin marginar a nadie en la toma de decisiones, aplicando un buen liderazgo democrático para generar vínculos de unidad y de participación.
- Se recomienda a todas las comisiones y autoridades competentes, a promover el liderazgo transformacional en unión con los moradores de la parroquia para hacer realidad las metas planteadas.
- Se recomienda utilizar esta investigación como ejemplo de estudio para futuras indagaciones sobre el tema abordado.

## VII. REFERENCIAS

- Abril, C. (2014). *Destreza vital de un buen líder (Tesis conducente a diplomado en alta gerencia)*. Bogotá, Colombia.
- Alecoy, J. (2008). *Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social*. Santiago de Chile , Chile.
- Archenti, L. (2016). *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo (Tesis conducente al grado de maestro en gestión pública)*. Tarapoto, Perú.
- Asebey, A., & Calviño, M. (2006). *Hacer y pensar la Psicología*. La Habana, Cuba: Caminos.
- Aular, W. (2014). *El liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del cuerpo policial del estado carabobo (Tesis conducente al grado de magíster en administración del trabajo y relaciones laborales)*. Bárbula, Perú.
- Báez, B. (2011). *El liderazgo en la gestión de las juntas parroquiales rurales del cantón Otavalo (Tesis conucente al grado de magíster en educación y desarrollo social)*. Ibarra, Ecuador.
- Beaumont, M. (2016). *Gestión social: estrategia y creación de valor*. Lima, Perú: Levy del Águila.
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Barcelona, España: uoc.
- Bonifaz, C. (2012). *Liderazgo empresarial*. Tlalnepantla, México: s/e.
- Botero, C. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Iberoamericana de Educación*, II(49), 2.
- Bradberry, T. (2008). *El Código de La Personalidad*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Bravo, J. (2011). *Gestión de Procesos*. Santiago , Chile: Evolución S.A.
- Byler, J. (2014). *El arte del liderazgo: Desarrolle habilidades para liderar el pueblo de Dios*. Nashville Dallas, Estados Unidos: Biblica,inc.
- Caballero, P. (2017). *Liderazgo transformacional del director y gestión institucional según los docentes de institución educativa José Olaya Balandra del distrito de Chorrillos (Tesis para obtener el grado de magíster en administración de la educación)*. Chorrillos, Perú.
- Castillo, H., & Cabrera, V. (2012). *Efectos de liderazgo y motivación (Tesis de grado)*. San Rafael, Argentina.
- Castrejón, F. (2013). *Calidad Y Liderazgo: Una manera de ser y una forma de hacer*. Bloomington, Estados Unidos.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Santa fe, México: Interamericana, s.a. de c.v.
- Colino, M. (2014). *Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral (Tesis conducente al grado de Relaciones laborales y recursos humanos)*. Campus de Vegazana, España.
- Cruz, L. (2008). El concepto de legitimidad en la autoridad: elementos de análisis para comprender la relación autoridad- subordinación en el comportamiento administrativo. *Latinoamericana de administracion, III(40)*, 80.
- Daft, R. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Santa Fe, México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Delgado, N., & Delgado, D. (2003). El líder y el liderazgo: reflexiones. *Interamericana de Bibliotecología, 26(2)*, 80-87.
- Dioses, C. (2015). *El liderazgo y relación con la gestión institucional en el instituto nacional penitenciario - lurigancho 2013 (Tesis para obtener el grado de magíster en administración)*. Lima, Perú.
- Dioses, C. (2015). *El liderazgo y relación con la gestión institucional en el instituto nacional penitenciario - lurigancho 2013 (Tesis para obtener el grado de magíster en administración) grado*. Lima, Perú.
- Erazo, J. (2012). *Gobierno de las ciudades andinas*. Quito, Ecuador: s/e.
- Fort, J., & Montero, Y. (2013). Reflexionando sobre el concepto de autoridad. *Asociación de Sociología de la Educación, VI(3)*, 469-470.
- Galarsi, M., Medina, A., Ledezma, C., & Zanin, L. (2011). Comportamiento, historia y evolución. *Fundamentos en Humanidades, XII(24)*, 99.
- Gamboa, C. (2015). *Liderar y gencial complementos en la formación de equipos altamente productivos (Tesis conducente a especialista en alta gerencia)*. Bogotá, Colombia.
- Ganga, F., & Navarrete, E. (2013). Enfoques asociados al liderazgo eficaz para la organización. *Gaceta Laboral, 19(1)*, 57-67.
- Guerra, D., & Sansevero, I. (2008). Principios y competencias del líder transformacional en instituciones educativas. *Laurus, XIV(27)*, 336.
- Havard, A. (2010). *Perfil del líder: Hacia un liderazgo virtuoso*. Madrid, España: Ediciones palabra.
- Herrera, M. (2008). *Diseño de un sistema de gestión de la calidad para una microempresa (Tesis de grado)*. Veracruz, México.
- Hurtado, J. (2005). *Autonomías ya!: ensayo acerca de la amenaza de desintegración de Bolivia*. Santa Cruz, Bolivia: Sirena.

- López, E. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Barcelona, España: Uab.
- Luis, B. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa "san juan de bucay" del catón general elizalde (Tesis conducente al grado de magíster en gerencia y liderazgo educacional)*. Guayaquil, Ecuador.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Ottawa, Canadá: American Development.
- Marín, K., & Atencio, E. (2008). Proceso académico-administrativo de la revista científica y ética del investigador: estudio de un caso. *Omnia*, XIV(3), 160-183.
- Nazareno, A. (2015). *Diseño de un sistema de gestion de talento humano por comptenecias para ser implementado en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón el empalme (Tesis conducente al grado de ingeniero empresarial)*. Guayaquil, Ecuador.
- Ocampo, D., & Reyna, S. (2016). El liderazgo escolar: implicaciones en la calidad de las organizaciones educativas del contexto actual en México. *Nacional de administracion*, VII(1), 110.
- Paniagua, C. (2005). *Principales Escuelas Del Pensamiento Administrativo*. San Jose, Costa Rica: Euned.
- Parra, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, II(15), 167.
- Pere, S. (2014). *Recetas de Liderazgo*. Barcelona, España: Oberta uoc publishing, Slu.
- Pérez, A. (2017). *Análisis de gestión social, de conocimiento e innovación tecnológicas en las entidades estatales (Tesis conducente al gradod de finanzas y administración pública)*. Bogotá, Colombia.
- Pérez, J. (2017). *Caleidoscopio. Una mirada sobre la realidad de España y Ecuador, Europa y América Latina*. Madrid, España: Dykinson,s,l.
- Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional*. Tlalnepantla, México: Tercer Milenio.
- Pueyo, A. (2007). *La Dirección y Desarrollo de Personas y La personalidad*. Barcelona, España: Mediaactive, s.l.
- Reyes, S. (2016). *Los procesos administrativos mejora la gestión institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Tarqui (Tesis conducente al grado de magíster en gerencia pública)*. Ambato, Ecuador.
- Ríos, C., Rubiano, V., & Chinchilla, D. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional (tesis de grado)*. Bogotá, Colombia.

- Romero, D. (2013). Conceptualización del comportamiento de la organización. *Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, VI(2), 23.
- Sánchez, E. (2000). Teoría del liderazgo situacional en la Administración local: *Psicothema*, 12(III), 436.
- Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía poison s.a (Tesis conducente al grado de ingeniero comercial)*. Guayaquil, Ecuador.
- Schwarzböck, S. (2008). *Adorno y lo político*. Buenos Aires, Argentina: Prometeo.
- Soldevilla, D. (2017). *Liderazgo situacional del profesional de enfermería del servicio de neonatología inmp (Tesis conducente al grado de especialista en enfermería)*. Lima, Perú.
- Sosa, C. (2015). *Implementación del sistema del control interno y la gestión institucional de la municipalidad provincial de Ilo (Tesis conducente al grado de contador público)*. Moquegua, Perú.
- Stein, L. (2016). *Tratado de teoría de la administración y derecho administrativo*. Ajusco, México: Fondo de cultura económica.
- Theodore, M. (2006). *Trastornos de la personalidad en la vida moderna*. Barcelona, España.
- Torres, Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a. Ed.* Tijuana, Mexico: Patria, s.a.
- Velásquez, A. (2007). Escuela de Administración de Negocios. *La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann*, I(61), 113.
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo Democrático: Una Aproximación Conceptual. *Publicacion mensual Uide extensión Guayaquil*, II(4), 155-162.
- Zuriñe, S. (2012). *Gestión de la calidad en el sector de automoción de Navarra: involucración en y beneficios de la política y prácticas de calidad (Tesis conducente al grado de ingeniero técnico industrial, especialidad mecánica)*. Pamplona, Colombia.

# **ANEXOS**

## Instrumentos

### ENCUESTA SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

**Fecha:**

**Educación:**

**Edad:** 17 – 25  26- 75

Primaria  Secundaria  Superior

**Sexo:** M  F

**INSTRUCCIONES:** Este estudio se lo realiza con la finalidad de obtener las percepciones y respuestas sobre la gestión institucional del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. Los resultados de la misma permitirán realizar las figuras respectivas con cada de una de sus apreciaciones.

#### GENERALIDADES

1. ¿Cómo califica la Gestión institucional del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Buena mala regular

2. ¿Se hace énfasis a la Gestión social por parte del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas en sus diferentes campos de acciones?

Sí No

3. ¿Se enfocan en el aprendizaje grupal y elaboración de proyectos en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí No

4. ¿Se planifican proyectos para el desarrollo humano sostenible en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí No

5. ¿Se busca el beneficio de la comunidad a través de los diversos tipos de gestiones que se llevan a cabo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí No

6. ¿Cómo considera usted a la Gestión administrativa del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Buena mala regular

7. ¿Se incrementa la producción y el espíritu de competencia en la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí

No

8. ¿Se busca apoyo para la realización de trabajos en equipo dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí

No

9. ¿Se incluye la planificación y el manejo de medidas en la administración del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí

No

10. ¿Dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas se desarrolla el espíritu de competencia?

Sí

No

11. Desde su perspectiva. ¿Cómo califica a la Gestión de calidad en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Buena

mala

regular

12. ¿Se busca por medio de leyes propias niveles de calidad para una mejor gestión dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí

No

13. ¿Se brinda un servicio oportuno en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

Sí

No

14. Desde su perspectiva. ¿Considera que dentro de las gestiones que se realizan en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, existe relación con un verdadero liderazgo?

Sí

No

## INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

### TÉCNICA: OBSERVACIÓN

**Fecha:**

**Lugar:**

**Hora de inicio:**

**Hora de finalización:**

**GENERALIDADES:** Se realiza esta técnica para obtener información respectiva sobre el liderazgo en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. El resultado de esta técnica permitirá realizar las figuras respectivas sobre cada uno de los puntos observables.

Dimensiones	Indicadores	Escala		
		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
liderazgo autocrático	1. Ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes.			
	2. Es positivo y dogmático			
	3. Gobierna por si solo			
Liderazgo democrático	4. Consulta a los subordinados			
	5. Fomenta la participación de los trabajadores			
	6. Implementa un liderazgo participativo.			
Liderazgo transformacional	7. Está en contacto con sus empleados			
	8. Es entusiasta			
	9. Busca el beneficio de la ciudadanía			

## Validez de los instrumentos

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Gina Morán Cárdenas  
Carrera : Comunicación Social  
Ciclo : Matutino  
Fecha : 29 de mayo del 2018

---

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: La encuesta, la misma que se la realiza con la finalidad de obtener las percepciones y respuestas sobre la gestión institucional del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. Los resultados de la misma permitirán graficar cada de una de sus apreciaciones.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	( )	:	Totalmente de Acuerdo
DA	( )	:	De Acuerdo
ED	( )	:	En Desacuerdo
TD	( )	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA ( )      DA ( )      ED ( )      TD (X)

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

1. ¿Cómo califica la Gestión institucional del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

2. ¿Se hace énfasis a la Gestión social por parte del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas en sus diferentes campos de acciones?

TA (✓)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

3. ¿Se enfocan en el aprendizaje grupal y elaboración de proyectos en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

4. ¿Se planifican proyectos para el desarrollo social sostenible en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

5. ¿Se busca el beneficio de la comunidad a través de los diversos tipos de gestiones que se llevan a cabo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)      DA ( )      ED ( )      TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

6. ¿Cómo considera usted a la Gestión administrativa del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

7. ¿Se incrementa la producción y el espíritu de competencia en la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

8. ¿Se busca apoyo para la realización de trabajos en equipo dentro del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

9. ¿Se incluye la planificación y el manejo de medidas en la administración del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

10. ¿Dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas se desarrolla el espíritu de competencia?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. Desde su perspectiva. ¿Cómo califica a la Gestión de calidad en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. ¿Se busca por medio de leyes propias niveles de calidad para una mejor gestión dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿Se brinda un servicio oportuno en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. Desde su perspectiva. ¿Considera que dentro de las gestiones que se realizan en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, existe relación con un verdadero el liderazgo?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
<b>TOTAL</b>	14			

Juez/ experto:



Leda. Gina Morán Cárdenas MSc.

Firma

Guayaquil, 29 de Mayo del 2018

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, dejo constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador CARLOS ALFREDO BRAVO ROMERO usó para su trabajo de tesis "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, AÑO 2018"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

29 de mayo de 2018



Lcda. Gina Morán Cárdenas MSc.  
**Docente de Facso**

## VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

### DATOS DEL JUEZ:

Nombres y Apellidos : Alfredo Llerena  
Carrera : Comunicación Social y Marketing  
Ciclo : Matutino y vespertino  
Fecha : 29 de mayo del 2018

---

A continuación le presentamos a usted el instrumento a través de su:

#### Ficha Técnica:

Nombre del Instrumento: La encuesta, la misma que se la realiza con la finalidad de obtener las percepciones y respuestas sobre la gestión institucional del gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. Los resultados de la misma permitirán graficar cada de una de sus apreciaciones.

Para evaluar Ud. el instrumento (encuesta) usted observará por cada pregunta cuatro alternativas:

TA	( )	:	Totalmente de Acuerdo
DA	( )	:	De Acuerdo
ED	( )	:	En Desacuerdo
TD	( )	:	Totalmente en Desacuerdo

Enseguida le presentamos un ejemplo relacionado con el trabajo. Anote una "X" en el espacio que crea conveniente según su nivel de acuerdo o de desacuerdo.

Ejemplo:

"En su centro de trabajo, las reuniones son convocadas de manera imprevista o de última hora"

TA ( )      DA ( )      ED ( )      TD (X)

En el caso que usted estuviera en **desacuerdo**, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

---

1. ¿Cómo califica la Gestión institucional del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

2. ¿Se hace énfasis a la Gestión social por parte del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas en sus diferentes campos de acciones?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

3. ¿Se enfocan en el aprendizaje grupal y elaboración de proyectos en Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

4. ¿Se planifican proyectos para el desarrollo humano sostenible Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....  
Sugerencias:.....

5. ¿Se busca el beneficio de una comunidad a través de los diversos tipos de gestiones que se llevan a cabo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

6. ¿Cómo considera usted a la Gestión administrativa del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

7. ¿Se incrementa la producción y el espíritu de competencia en la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

8. ¿Se busca apoyo para la realización de trabajos en equipo dentro del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

9. ¿Se incluye la planificación y el manejo de medidas en la administración del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA (✓)    DA ( )    ED ( )    TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

10. ¿Dentro de la organización del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas se desarrolla el espíritu de competencia?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

11. Desde su perspectiva. ¿Cómo califica a la Gestión de calidad en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

12. ¿Se busca por medio de leyes propias niveles de calidad para una mejor gestión del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

13. ¿Se brinda un servicio oportuno en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

14. Desde su perspectiva. ¿Considera que dentro de las gestiones que se realizan en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, existe relación con un verdadero liderazgo?

TA  DA ( ) ED ( ) TD ( )

En el caso que usted estuviera en desacuerdo, por favor coloque sus:

Objeciones:.....

Sugerencias:.....

TABLA RESUMEN DE VALIDACIÓN				
ITEM	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	/			
2	/			
3	/			
4	/			
5	/			
6	/			
7	/			
8	/			
9	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			
14	/			
<b>TOTAL</b>	14			

Juez/ experto:



Edo. Alfredo Llerena, MSc

Firma

Guayaquil, 29 de Mayo del 2018

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, deixo constancia de haber revisado los ítems de los cuestionarios de encuesta que el investigador CARLOS ALFREDO BRAVO ROMERO usó para su trabajo de tesis "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, AÑO 2018"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información con varias preguntas definidas al respecto. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

29 de mayo de 2018



Lerdo. Alfredo Llerena MSc  
**Docente de Facso**

Validez por criterio de jueces o expertos

Matriz de validación

variable	Dimensión	Indicadores	Opción de respuestas			Criterio de evaluación						
			Siempre	A veces	nunca	Relación entre las variables y la dimensión		Relación dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la opción de respuesta		Observaciones
						Si	No	Si	No	Si	No	
Liderazgo	Liderazgo autocrático	Ordena y espera que se cumplan sus órdenes.				/		/		/		
		Es positivo y dogmático				/		/		/		
		Gobierna por si solo				/		/		/		
	Liderazgo democrático	Consulta a los subordinados				/		/		/		
		Fomenta la participación de los trabajadores				/		/		/		
		Se implementa un liderazgo participativo.				/		/		/		
	Liderazgo transformacional	Está en contacto con sus empleados				/		/		/		
		Es entusiasta				/		/		/		
		Busca el beneficio de los empleados				/		/		/		

### Matriz de validación de instrumento

**Nombre del instrumento:** Guía de observación

**Objetivo:** Se realiza esta técnica para obtener información respectiva sobre el liderazgo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. El resultado de esta técnica permitirá realizar las figuras respectivas de cada uno de los puntos observables.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores y el personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Myriam Mendoza De Santos.

**Grado académico del evaluador:** Magister en Psicología Laboral con mención al Desarrollo Humano y de la organización.

**Valoración:**

<del>ALTA</del>	MEDIA	BAJA
-----------------	-------	------

*Myriam Mendoza De Santos*

Firma

29 de mayo del 2018

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, dejo constancia de haber revisado la guía de observación que el investigador CARLOS ALFREDO BRAVO ROMERO usó para su trabajo de tesis "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, AÑO 2018"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.

29 de mayo de 2018

  
Lcda. Myriam Merdoza De Santos MSc.

**Docente de FACSO UG**

Validez por criterio de jueces o expertos

Matriz de validación

variable	Dimensión	Indicadores	Opción de respuestas			Criterio de evaluación						
			Siempre	A veces	nunca	Relación entre las variables y la dimensión		Relación dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y la opción de respuesta		Observaciones
						Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Liderazgo	Liderazgo autocrático	Ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes.				/		/		/		
		Es positivo y dogmático				/		/		/		
		Gobierna por si solo				/		/		/		
	Liderazgo democrático	Consulta a los subordinados				/		/		/		
		Fomenta la participación de los trabajadores				/		/		/		
		Se implementa un liderazgo participativo.				/		/		/		
	Liderazgo transformacional	Está en contacto con sus empleados				/		/		/		
		Es entusiasta				/		/		/		
		Busca el beneficio de los empleados				/		/		/		

### Matriz de validación de instrumento

**Nombre del instrumento:** Guía de observación

**Objetivo:** Se realiza esta técnica para obtener información respectiva sobre el liderazgo en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas. El resultado de esta técnica permitirá realizar las figuras respectivas de cada uno de los puntos observables.

**Unidad de análisis:** Los trabajadores y el personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas.

**Apellidos y nombres del evaluador:** Karla Carrasco B.

**Grado académico del evaluador:** Licenciada en Comunicación Social

**Valoración:**

ALTA ✓	MEDIA	BAJA
--------	-------	------



Firma

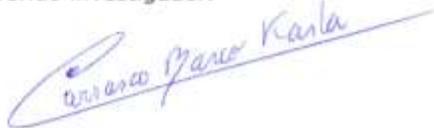
29 de mayo del 2018

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante la presente, dejo constancia de haber revisado la guía de observación que el investigador CARLOS ALFREDO BRAVO ROMERO usó para su trabajo de tesis "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, AÑO 2018"

El instrumento mide, en efecto, el conocimiento y uso de los mecanismos de acceso a la información. Los instrumentos muestran un dominio específico de contenidos de lo que se mide y son consecuentes con mediciones previas que han surgido de investigaciones precedentes.

En tal sentido, se garantiza la validez de dichos instrumentos presentados por el referido investigador.



29 de mayo de 2018

Lcda. Karla Carrasco B.

**Docente de la EEB 5 de octubre**

## Matriz de consistencia

Relación entre el Liderazgo y la Gestión Institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.

FORM. PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES		
<b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Qué nivel de relación existe entre el Liderazgo y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018?	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe un nivel significativo de relación entre el Liderazgo y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.  Ho. No existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el nivel de relación entre el Liderazgo y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.	VARIABLE: Liderazgo		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordena y espera que se hagan caso a sus órdenes.</li> <li>• Es positivo y dogmático</li> <li>• Governa por si solo</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta a los subordinados</li> <li>• Fomenta la participación de los trabajadores</li> <li>• Implementa un liderazgo participativo</li> </ul>	
Liderazgo transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Está en contacto con sus empleados</li> <li>• Es entusiasta</li> <li>• Busca el beneficio de la ciudadanía</li> </ul>				
			Fuente: Bonifaz, 2012		

<p><b>PROBLEMA ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Qué nivel de relación existe entre el Liderazgo autocrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018?</p>	2018.	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>-Identificar el nivel de relación entre el Liderazgo autocrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.</p>	VARIABLE: Gestión institucional		
	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>Hi. Existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo autocrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.</p> <p>Ho. No existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo</p>		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Gestión social	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se enfocan en el aprendizaje grupal y elaboración de proyectos.</li> <li>• Planifican proyectos para el desarrollo social sostenible.</li> <li>• Buscan el beneficio de una comunidad.</li> </ul>	Ordinal
			Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incrementa la producción y el espíritu de competencia en una organización.</li> <li>• Busca su apoyo en equipo de trabajo.</li> <li>• Desarrolla el espíritu de competencia.</li> </ul>	
Gestión de calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca por medio de leyes propias niveles de calidad.</li> <li>• Brinda un servicio oportuno de calidad.</li> <li>• Genera confianza en el desenvolvimiento de la entidad.</li> </ul>				
			Fuente: Benavides, 2011		

<p>¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo democrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018?</p>	<p>autocrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018. Hi. Existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo democrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.</p>	<p>-Identificar el nivel de relación entre el Liderazgo democrático y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.</p>			
<p>¿Qué nivel de relación existe entre el liderazgo transformacional y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018?</p>	<p>Ho. No existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo democrático y la Gestión administrativa en el</p>	<p>-Identificar el nivel de relación entre el Liderazgo transformacional y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.</p>			

gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.

Hi. Existe un nivel significativo de relación entre el liderazgo transformacional y la Gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.

Ho. No existe un nivel significativo de relación entre el Liderazgo transformacional y la Gestión institucional en

	el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.				
--	--	--	--	--	--

## Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



### Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Guayas.

---

Of. No. 011-2018-WWCV  
Parroquia Guayas, 29 de mayo del 2018.  
**ASUNTO. CERTIFICACIÓN**

A quien corresponda:

El suscrito Wester Winter Cela Vila, Presidente encargado del Gobierno Autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, a solicitud expresa por el Lcdo. Carlos Alfredo Bravo Romero, con CI: 1311070625, tengo a bien extender la presente Certificación.

Que a través de la presente certificación, Autorizo al Lcdo. Carlos Alfredo Bravo Romero, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, para que realice su tesis de Maestría con el tema de Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, año 2018.

Que dicha información sea reservada y exclusivamente para el tema solicitado de su maestría.

Atentamente,

**ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA**



Abg. Wester Cela Vila

Vice-Presidente del GAD parroquial.

## Fotos



Casa parroquial del Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas.



Darwin Anchundia, presidente del GAD parroquial de la Guayas.



Directorio del GAD parroquial de la Guayas.



Personal administrativo del GAD parroquial de la Guayas en reunión de planificación de actividades.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 9:00AM, del día 05 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, ECUADOR, 2018." presentada/o por el /la bachiller **BRAVO ROMERO, CARLOS ALFREDO**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_

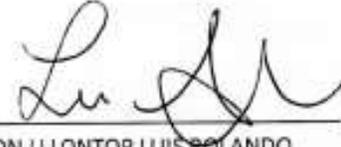
*Aprobar por unanimidad*

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como *apto* para recibir el grado académico de **MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA**.

Piura, 05 de Abril de 2019

  
\_\_\_\_\_  
MG TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK  
PRESIDENTE

  
\_\_\_\_\_  
MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO  
VOCAL

## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (a) EN GESTIÓN PÚBLICA.

El/La bachiller **BRAVO ROMERO, CARLOS ALFREDO**, ha sustentado la Tesis titulada:

"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, ECUADOR, 2018".

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo recomendado siguientes:

*- Ajustar los figuras según normativa APA*

Piura, 05 de Abril de 2019

**PRESIDENTE: MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK.**



**SECRETARIO: MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL.**

**VOCAL: DR. ALARCON LLLONTOP LUIS ROLANDO.**



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **DR. LUIS ROLANDO ALARCÓN LLONTOP** docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, ECUADOR, 2018**" del (de la) estudiante **BRAVO ROMERO, CARLOS ALFREDO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de agosto 2019



.....  
Firma

**DR. LUIS ROLANDO ALARCÓN LLONTOP**

DNI: 17543440

## Relación entre el liderazgo y la gestión institucional en el gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Guayas, Ecuador, 2018

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ujcm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Wiener</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Escuela Politecnica Nacional</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repository.ucatolica.edu.co</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to CONACYT</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE  
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**BRAVO ROMERO, CARLOS ALFREDO**

INFORME TITULADO:

**"RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA GUAYAS, ECUADOR, 2018".**

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

SUSTENTADO EN FECHA: 5 DE ABRIL

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PIURA