

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018

Tema: “El liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua”

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza

Directora: Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, MBA

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ingeniero Elías David Caisa Yucailla, Magister e Ingeniero Hernán Mauricio Quisimalín Santamaría, PhD, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: El liderazgo y la cultura organizacional en las juntas parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua, elaborado y presentado por la señora Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza, para optar por el Grado Académico de Magíster en Administración Pública; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.
Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Elías David Caisa Yucailla, Mg.
Miembro del Tribunal

Ing. Hernán Mauricio Quisimalín Santamaría, PhD.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: El liderazgo y la cultura organizacional en las juntas parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza, autora bajo la Dirección de la Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, MBA, Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza

C.C.: 1804266797

AUTORA

Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, MBA.

C.C.:1707931976

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza
C.C.: 1804266797

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
2.1. Área de conocimiento	2
2.2. Líneas de investigación.....	2
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
3.1. Tiempo de ejecución.....	2
3.2. Financiamiento.....	2
3.3. Autor	2
4. DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
4.1. Definición del problema de la investigación	3
4.2. Objetivos de la investigación.....	6
4.3 Justificación de la investigación	7
4.4. Marco teórico referencial.....	10
4.5 Marco Teórico.....	17
4.5.1 El liderazgo	17
4.5.2 Cultura organizacional.....	36

4.5.3 Liderazgo y la cultura organizacional.....	48
4.6 METODOLOGÍA.....	51
4.6.1 Hipótesis	51
4.6.2 Paradigma de investigación	51
4.6.3 Enfoque de la investigación.....	51
4.6.4 Alcance de la investigación	52
4.6.5 Modalidad o diseño de la investigación.....	53
4.6.6 Población y muestra.....	54
4.6.7 Recopilación de información.....	56
4.6.8 Validación del Instrumento.....	57
4.6.9 Aplicación del Instrumento.....	58
5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
5.1 Análisis e interpretación	60
5.2 Comprobación de Hipótesis.....	78
6. CONCLUSIONES	81
7. RECOMENDACIONES	82
8. REFERENCIAS CITADAS.....	83
9. ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Parroquias	55
Tabla 2: Alfa de Cronbach	58
Tabla 3: Influencia idealizada	60
Tabla 4: Motivación inspiracional	62
Tabla 5: Estimulación intelectual.....	64
Tabla 6: Consideración individualizada.....	65
Tabla 7: Integración	67
Tabla 8: Calidad	69
Tabla 9: Colaboración	70
Tabla 10: Consideración	72
Tabla 11: Innovación y cambio.....	73
Tabla 12: Orientación a la autoridad.....	75
Tabla 13: Competencia	76
Tabla 14: Correlación entre Liderazgo y Cultura Organizacional	79
Tabla 15: Modelo de Correlación	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Influencia idealizada.....	60
Figura 3: Motivación Inspiracional.....	62
Figura 4: Estimulación intelectual	64
Figura 5: Consideración individualizada	66
Figura 6: Integración.....	67
Figura 7: Calidad.....	69
Figura 8: Colaboración.....	71
Figura 9: Consideración	72
Figura 10: Innovación y cambio	74
Figura 11: Orientación	75
Figura 12: Competición	77
Figura 13: Diagrama de dispersión	79

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo agradecimiento y respeto a las distinguidas autoridades de la Universidad Técnica de Ambato, a todos los docentes quienes en esta trayectoria de aprendizajes me brindaron sus conocimientos para mi formación académica, para el tutor de la carrera quien desde el primer día clases fue mi guía Ing. Santiago Verdezoto y un fraterno agradecimiento al Ing. Libio Guilcapi por su guía y apoyo incondicional.

A mi tutora Ingeniera, Amparito Cecilia León Saltos, MBA por su paciencia, capacidad de enseñanza brindada a mi persona, quien me guio para que sea posible el trabajo de investigación. Agradezco al pilar fundamental para que este sueño se vuelva realidad, a Dios y a mis padres Victoria Masaquiza y Marcelino Chango quienes sin dudarlo me apoyaron incondicionalmente durante la larga trayectoria de mi educación, formación académica y personal.

Yupaychani ñuka ayllu.

DEDICATORIA

A mi madre, padre, hermano, hermanas
y sobrinos.

El presente trabajo lo dedico con mucho amor para aquellas personas en las cuales me he inspirado para logara este objetivo. A mi padre Marcelino Chango y madre Victoria Masaquiza por su apoyo incondicional tanto moral como económico, por ser mis mejores maestros de vida. A mis hermanas Daniela, Ana y Angie. A mi hermano Freddy que durante todo este tiempo han sido mis compañeros de lucha de vida. Y a mí sobrinos Tayel y Eluney que han llenado mi vida de alegría y travesuras.

A mi esposo e hijo

Para aquel amigo, novio y esposo Pedro Masaquiza, que cada instante me acompaña y motiva para alcanzar nuevos objetivos, a pesar de las adversidades de la vida. Y para mi mayor motivación, mi hijo Peter Edahi Masaquiza Chango, por enseñarme día a día a ser madre. Porque simplemente una sonrisa suya basta para iluminar mi día.

Gracias a cada uno de ustedes por acompañarme en este caminar, vosotros han sido, serán mi mayor bendición, motivación y la alegría que mi vida. Gracias a ustedes he comprendido a través de los años que mi mayor fortaleza es mi familia y ahora mi propio hogar.

A Dios por bendecirnos y cuidarnos en estos momentos trágicos que sufre la población mundial.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

TEMA: “EL LIDERAZGO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS JUNTAS PARROQUIALES DE LAS COMUNIDADES RURALES DE LA PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

AUTORA: *Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza*

DIRECTORA: *Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, MBA.*

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo territorial y empresarial*

FECHA: *23 de octubre del 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El tema de liderazgo y la cultura organizacional posibilitan la comprensión de los fenómenos organizacionales en distintas organizaciones privadas, públicas y mixtas, son fenómenos que se estudian desde hace varias décadas y que han generado el auge dentro de distintas organizaciones por su gran importancia al momento de conseguir y mantener el éxito y buen funcionamiento de las mismas.

Por ello se hace mención que el liderazgo y la cultura organizacional es sin duda la vía correcta por la cual se puede mejorar y sostener el trabajo en equipo para lograr ofrecer calidad en el servicio que se brinda, realizar correcciones e implementar soluciones, teniendo en cuenta los recursos existentes, las necesidades actuales y futuras de la institución, la misma que permita desarrollar un adecuado desempeño organizacional, dando una mejor imagen de las Juntas Parroquiales rurales de la provincia de Tungurahua.

El presente estudio utiliza en el marco metodológico dos tipos de investigaciones que son descriptiva y correlacional. Para los autores (Cabezas, Andrade y Torres, 2018)

indican que la investigación descriptiva elaborada de acuerdo con la realidad de un acontecimiento y se caracteriza por indicar un resultado, mientras que la investigación correlacional el estudio visualiza la relación o el vinculan de diversos fenómenos entre sí, o por el contrario la no relación entre ellos según los autores (Hernández, Fernández y Baptista, 2017).

En lo referente al alfa de cronbach indica la consecuencia por 0.971 significa que el instrumento cuenta con un coeficiente de confiabilidad con una escala altamente confiable, de esta forma de las encuestas aplicadas validadas. Y el método correlación simple da como resultado de 0,743 por ende la investigación tiende a ser una correlación positiva considerable y la hipótesis positiva por el resultado que arroja correspondientemente. modelo de correlación múltiple, en el cual se analizó el nivel de relación entre la variable dependiente vs las dimensiones de la variable independiente de liderazgo la misma que consta influencia idealizada o carismático, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Dando como resultado de la variable independiente por un valor de R por 0,78 el mismo valor se puede analizar en porcentaje con una representación del 78 por ciento. De esta forma estima que la variable independiente goza de relación con la variable dependiente con el 78 por ciento y que el porcentaje restante del 22 por ciento es por otras dimensiones.

DESCRIPTORES: *LIDERAZGO, CULTURA ORGANIZACIONAL, JUNTA PARROQUIAL, INFLUENCIA, MOTIVACIÓN, ESTIMULACIÓN, INTEGRACIÓN, CALIDAD DE TRABAJO, COLABORACIÓN, CONSIDERACIÓN, INNOVACIÓN, ORIENTACIÓN.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
COHORTE 2018

THEME: “LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE PARISH BOARDS OF THE RURAL COMMUNITIES OF THE PROVINCE OF TUNGURAHUA”

AUTHOR: *Ingeniera Sisa Estefanía Chango Masaquiza*

DIRECTED BY: *Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, MBA.*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo territorial y empresarial*

DATE: *23 de octubre del 2020*

EXECUTIVE SUMMARY

The subject of leadership and organizational culture enable the understanding of organizational phenomena in different private, public and mixed organizations, they are phenomena that have been studied for several decades and that have generated the boom within different organizations due to their great importance at the time of achieve and maintain their success and proper functioning.

For this reason, it is mentioned that leadership and organizational culture is undoubtedly the correct way by which teamwork can be improved and sustained in order to offer quality service provided, make corrections and implement solutions, taking into account the existing resources, the current and future needs of the institution, the same that allows to develop an adequate organizational performance, giving a better image of the rural parish boards of the province of Tungurahua.

The present study uses two types of research in the methodological framework that are descriptive and correlational. For the authors (Cabezas, Andrade & Torres, 2018) indicate that descriptive research developed according to the reality of an event and is characterized by indicating a result, while correlational research the study visualizes

the relationship or linkage of various phenomena among themselves, or on the contrary, the non-relationship between them according to the authors (Hernández, Fernández and Batista, 2017).

Regarding the Cronbach's alpha, it indicates the consequence by 0.971, it means that the instrument has a reliability coefficient with a highly reliable scale, in this way of the validated applied surveys. And the simple correlation method gives 0.743 as a result, therefore the investigation tends to be a considerable positive correlation and the positive hypothesis for the result that it gives correspondingly. Multiple correlation model, in which the level of relationship between the dependent variable vs the dimensions of the independent leadership variable was analyzed, which consists of idealized or charismatic influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration.

Giving as a result of the independent variable by a value of R by 0.78, the same value can be analyzed in percentage with a representation of 78 percent. In this way, he estimates that the independent variable is related to the dependent variable with 78 percent and that the remaining percentage of 22 percent is due to other dimensions.

KEYWORDS: *LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, PARISH BOARDS, INFLUENCE, MOTIVATION, STIMULATION, INTEGRATION, QUALITY OF WORK, COLLABORATION, CONSIDERATION, INNOVATION, ORIENTATION.*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se encuentra estructurado bajo el siguiente parámetro:

En lo referente a la parte inicial está conformada por el tema del proyecto de investigación, a su vez la línea de investigación se enmarca en el desarrollo territorial y empresarial.

Consecuentemente se puntualiza en la información del trabajo de titulación, dentro de esta se detalla el tiempo de ejecución, el financiamiento e información de la autora del presente estudio. Como siguiente punto se detalló, el problema de investigación bajo tres parámetros siendo a nivel macro, meso y micro. Posteriormente se planteó el objetivo general conjuntamente con los tres objetivos específicos al igual que la justificación del estudio.

Otro punto que se trató es el desarrollo del marco teórico referencial, basados en investigaciones preliminares, las mismas que fueron estudiadas por varios autores con temas similares al tema de investigación actual, en referencia las dos variables de estudio. A su vez se citó información que refiere a las Juntas Parroquiales. Para así proseguir con el marco teórico, el mismo que fue desarrollado y centrado en las variables de liderazgo y cultura organizacional.

Con respecto al marco metodológico, se detalló el enfoque cuantitativo y cualitativo al cual está dirigido la investigación, en base a una investigación descriptiva y correlación. Con modalidad de investigación bibliográfica y de campo. Del mismo modo, se detalla la población y muestra conformada por los cuarenta y cuatro presidentes de las juntas parroquiales de las Juntas Parroquiales de la Provincia de Tungurahua. La encuesta está conformada por 50 preguntas subdividida en cuatro dimensiones de liderazgo y siete dimensiones de cultura organizacional.

La validación del instrumento fue desarrollada mediante la aplicación del coeficiente de cronbach con un resultado de 0.971 lo cual indica, que el instrumento es altamente confiable. Y para finalizar se calculó la correlación de Pearson para la comprobación de hipótesis, obteniendo un resultado de 0,743 indica que la correlación es positiva considerable entre las dos variables de estudio.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El liderazgo y la cultura organizacional en las juntas parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1. Área de conocimiento

El área de conocimiento del presente tema de investigación es liderazgo y la cultura organizacional.

2.2. Líneas de investigación

Desarrollo territorial y empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1. Tiempo de ejecución

Para la ejecución del presente trabajo de investigación se lo inicia el 02 de mayo de 2019 con una fecha aproximada de culminación al 15 de septiembre del 2020.

3.2. Financiamiento

❖ **Materiales biológicos.**

Las personas

❖ **Materiales Físicos:** \$400

❖ **Equipos:** \$800

Total: \$ 1200

3.3. Autor

Nombre: *Chango Masaquiza Sisa Estefanía*

Grado académico: *Tercer Nivel Ingeniera en Comercio Exterior*

Teléfono: *0983115001- (032) 485068*

Correo electrónico: *sis-ay@hotmail.com*

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1. Definición del problema de la investigación

La presente investigación se basa en el liderazgo y su relación con la cultura organizacional de las Juntas Parroquiales rurales de Tungurahua para ello es importante, mencionar la trayectoria de las poblaciones más vulnerables del Ecuador fue a partir de la necesidad del reconocimiento en la estructura del país, lucha que sin lugar a duda se logró con el apoyo y trabajo incondicional de la población indígena, sector campesino rural, afrodescendientes.

Lucharon en pro de la libertad y derechos al estar cansado de la desigualdad que sacudió a la economía y al bienestar humano de la población.

La trayectoria tiene su inicio en el año de 1824 mediante la aprobación de la división territorial de la Gran Colombia en la que divide en 12 departamentos cada una de estas se subdivide en provincias, cantones y parroquias seis años más tarde en 1830 con el nacimiento de la primera Constitución de República del Ecuador se conserva las parroquias como el nivel inferior de la organización territorial, generando que las poblaciones indígenas, campesinas y afro ecuatorianos fueran apartados de los derechos por los cuales lucharon, por ello se habla de la discriminación y explotación laboral histórica que han sufrido esta población. En 1835 la constitución establece la asamblea parroquial cada cuatro años. En 1990 el pueblo arto de la exclusión, incertidumbre, marginación social y abusos del poder político, se toma las calles de la capital Quito, siendo el primer levantamiento indígena a nivel nacional, desde aquel instante el pueblo indígena totalmente organizado es considerado para el resto de la población como el actor social que busca transformar la condición social a la cual están arraigados dentro de la misma sociedad, conquistando espacios públicos el mismo que fue negado por varios años, para el reconocimiento de un país pluricultural, multiétnico, plurinacional (Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, 2018).

A nivel nacional la población indígena es de 1'018,176 la misma que está conformada por dieciocho y catorce nacionalidades y 799 gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales representando a una población mayor de los seis millones de la zona campesina del país (Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), 2010). Desde su creación han trabajado de manera subjetiva tratando de alcanzar los objetivos enmarcados para el periodo de trabajo, en los mismo que han visto la necesidad de mejorar el ambiente

laboral, a través del liderazgo que deberá manejar el presidente de la junta parroquial hacia el resto de los 4 vocales, en la mayoría de las ocasiones se han generado disputas por el cargo que desempeñan, los inconvenientes han generado que la comunicación en el grupo de trabajo afecta el desempeño laboral. Por ello a través del tiempo han comprendido la importancia de la relación entre todos quienes conforman la organización porque cada uno de ellos conocen que su puesto en primera instancia es de elección popular siendo una plataforma política (Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, 2019).

La provincia de Tungurahua de la misma manera goza de una larga lucha diaria por lograr conseguir el prestigio, apoyo social, desarrollo interno de las Juntas Parroquiales rurales para que cada organización ejecute acciones en beneficio social como la mejor calidad de vida de la población rural. Cabe mencionar que cada una de las organizaciones sufre de inconvenientes al no contar con un equipo de trabajo comprometido que labora de forma individualista, ha ocasionado que el trabajo no sea de calidad en las diferentes obras que han desarrollado, las puertas hacia financiamiento, cobertura, asesoramiento tienden a cerrarse, provocando demora e incumplimiento de ejecución de obras. Más aun cuando no trabajan de la mano de los líderes comunitarios y barriales. A nivel de las Juntas Parroquiales, es más evidente la pobreza y precariedad del sector rural. Indica la tasa del 2,37% de analfabetismo de la población de 10 años y más en cambio la población de 15 años y más el porcentaje es de 2,5 para el año 2017 la tasa de desempleo fue de 4,5 por ciento. En lo referente a la pobreza en Tungurahua se tiene en área urbana el 15,5% y en lo rural al 39.5% de hogares pobres

y hogares en extrema pobreza un 3.7% en lo urbano y el 20.5% en lo rural. De la misma manera la situación de viviendas hasta la actualidad es precaria ya que existen sectores en los cuales no se cuenta con los servicios de energía, abastecimiento de agua potable, eliminación de aguas residuales y un sistema de recolección de desechos. Al hablar del sistema de salud pública como la desnutrición, mortalidad, natalidad infantil y atención médica, son deficientes en comparación de la zona urbana (Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, 2018-2020).

Las Juntas Parroquiales son la base de la sociedad, por ello es necesario el trabajado constante para reducir el nivel de vulnerabilidad que sufre la población rural, es indispensable que las organizaciones dispongan de herramientas necesarias para que

cumplan con la finalidad de sus cargos públicos, en algunos casos han tratado de obtener beneficios personales mediante los cargos en los que se desempeñan (Jaramillo , 2018). Las Juntas Parroquiales de la provincia de Tungurahua tienen como problemas internos el déficit de trabajo en equipo ha ocasionado la mala organización, afectando el funcionamiento interno y el desprestigio de la imagen institucional. De la misma manera al no tener valores institucionales aceptados y practicados por cada uno de los miembros de las Juntas Parroquiales delimitan el cumplimiento de objetivos, misión y visión institucional. La falta de comunicación es el factor clave para el logro de metas, sin embargo, cuando el personal prefiere trabajar de manera individualista afecta al resto de compañeros provocando enfrentamiento de actitudes, diferencias de forma de pensar, el mismo inconveniente genera una inestabilidad laboral al momento de ejecutar las funciones, que a futuro enmarca el conformismo del personal al sentirse parte de la institucional. Es indispensable que las Juntas fortalezcan la institucionalidad de las parroquias rurales, para lograrlo deben gozar de herramientas que los doten a vocales y personal administrativo que conforma cada organización, los procesos de descentralización y desarrollo territorial con participación equitativa, con juntamente con los líderes comunitarios, porque son estos aquellos que conocen de primera mano la necesidad de su sector.

La sustentabilidad de las Juntas Parroquiales es indispensable para que exista el buen manejo, coordinación y ejecución de obras. Se habla de las discrepancias en las estrategias de administración públicas, puesto que la imagen institucional y la viabilidad financiera de las Juntas Parroquiales es desfavorable, al no ser manejadas adecuadamente. Al contar con un grupo de individuos que trabaje de forma aislada e individual ocasiona desacuerdos en el ámbito laboral, afectando el desempeño, minimiza la colaboración, aumentan las discrepancias por la falta de comunicación, incrementa las comparaciones entre servidores públicos, lo cual desfavorece al desarrollo y crecimiento institucional, así mismo la comunicación interna pierde el valor de importancia volviéndose una desventaja, la calidad de trabajo va decayendo, la innovación dentro del grupo de trabajo es menospreciada, la competición de trabajo no conlleva correlación con el trabajo de los otros. Los factores anteriormente mencionados ocasionan que el liderazgo y la cultura organizacional de la institución vaya decayendo al a par y por ello las organizaciones tienden a no alcanzar los objetivos propuestos.

4.2. Objetivos de la investigación

Objetivo general

- ❖ Determinar la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua

Objetivos específicos

- ❖ Desarrollar el marco teórico conceptual sobre la relación del liderazgo y la cultura organizacional.
- ❖ Diagnosticar la situación del liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua.
- ❖ Analizar la influencia del liderazgo en la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua.

4.3 Justificación de la investigación

En la actualidad las organizaciones e instituciones públicas, aun mas las privadas a nivel mundial gozan de más exigencia de altos estándares, por ello el liderazgo se ha convertido es una necesidad organizacional que va de la mano con la otra herramienta como lo es la cultura organizacional para el alcance de los objetivos compartido y la visión organizacional. Todo esto es posible mediante la influencia del liderazgo interno y externo del líder, que tiene la función primordial para que todo el personal contemple hacia una misma mira, entrelazados con acciones que favorezcan a la organización (García Solarte, 2015).

La presente investigación se basa en el desarrollo organizacional de las Juntas Parroquiales rurales, en un mundo globalizado es notorio la existencia de herramientas que fomenten el liderazgo y cultura organizacional dentro de las múltiples instituciones públicos que buscan alcanzar niveles de excelencia y calidad de servicio a través de diversos factores para el buen trabajo, el desempeño laboral, el talento humano sin olvidar el entorno que los rodea en los puestos de trabajo. El liderazgo y cultura organizacional van de la mano para que las organizaciones logren alcanzar los objetivos institucionales, el ambiente laboral tiende a mejorar y sanar las diferencias políticas e inconvenientes que se encuentra en la mayoría de los GAD, cabe recalcar que al ser servidores públicos debe obrar por el bienestar de la ciudadanía. En toda organización el rol de desempeño de los jefes de departamentos, oficinas, sucursales, o representantes legales va más allá de la visión común, más bien se convierte en el eje fundamental para que los jefes sean líderes que coordinen, el desarrollo sostenible de la organización, en base a un modelo de liderazgo propio a ser utilizado para dirigir al personal con el propósito de desarrollo equipos con alto desempeño laboral (Escandón y Hurtado, 2016).

El estudio cuenta con información recabada de las Juntas Parroquiales de la Provincia de Tungurahua, a través de estas permite el análisis e interpretación de las dimensiones de cada variable de estudio. Mediante los resultados que se enfocan la percepción de los encuestados y se conoce la realidad de la situación de cada las organizaciones parroquiales. Las Juntas Parroquiales están conformada por cinco vocales, electos por voto popular. Por tal razón el vocal principal se designa como el Presidente de la mimas, sin embargo, al ser individuos que participaron de diferentes partidos politos, existe la

discrepancia y enemistad entre estos. Esta acarrea hacia el desequilibrio y mal funcionamiento de las Juntas. Los vocales restantes son designados en áreas de trabajo. Por tal motivo cada vocal debe estar capacitado para desempeñar su función y para ello es indispensable las capacitaciones, retroalimentación en temas de organización, desarrollo de proyectos entre otros. Dentro de las Juntas es indiscutible que tanto el liderazgo que es efectuado por parte de los presidentes genere la confianza, integración, trabajo en equipo, colaboración todo enfocado hacia el alcance de objetivos comunes, los vocales al sentirse inmiscuidos en el desarrollo de actividades mejoran el desempeño laboral a su vez el clima laboral mejora. Pero al no contar con lo anteriormente mencionado el clima tiende a empeorar y generar mayores problemáticas entre los integrantes de las juntas parroquiales.

Las variables de investigación, no deben ser estudiadas de forma independiente, en caso omiso no serán comprendidas, así lo describe (Shein, 1985). Empresas públicas y privadas en la actualidad buscan mantenerse como pioneras dentro del ámbito en el se desarrollan y por ello utilizan herramientas que maximizan el desarrollo del personal, imagen institucional, calidad de trabajo como el clima y cultura organizacional, minimizando el porcentaje rotación del personal como la pérdida de recursos económicos y el factor tiempo, esta última siendo irrecuperable. Por ello las organizaciones formulan modelos de liderazgo y cultura organizacional, al considerarse como un instrumento indispensable que va de la mano con el Plan de desarrollo local para fortalecer el lazo de trabajo en equipo sobre sus formas de participación y toma de decisiones.

Existen factores externos que son ocasionan una brecha entre lo parroquial, cantonal y provincial. Así como la coyuntura política, crisis sanitaria, medidas de austeridad, políticas de reducción del estado por crisis económicas, en fin, entre otros. Son indicadores que disminuyen el presupuesto del estado y por ende de las organizaciones parroquiales, cantonales, provinciales. Por tal motivo genera que las organizaciones bases de la sociedad, así como lo son las Juntas Parroquiales sean actores activos para el desarrollo de la misma sociedad. Por ello a través de la implementación de factores como el liderazgo y la cultura organizacional logra que las Juntas Parroquiales ejecuten proyectos puesto que deben trabajar en equipo y en diferentes diligencias con otras instituciones e individuos. Por ello cada uno de los vocales debe trabajar mancomunadamente en coordinación y colaboración con las autoridades regionales y

nacionales como son las municipalidades, gobiernos provinciales y con el estado ecuatoriano para así dar solución a las necesidades presentes en el territorio. Se realiza un análisis del rol cumple el Gobierno Autónomo Descentralizado de las parroquias, en los procesos y competencias exclusivas de planificación, gestión del desarrollo e infraestructura local e y cuál es su incidencia en los procesos participativos de sus comunidades y su influencia en el desarrollo local (El Telégrafo, 2019). Enfocado en los indicadores de liderazgo ya que es indudable la dependencia directa con el desempeño de toda la organización y su influencia con los resultados alcanzados. La cultura organizacional se genera mediante la interacción social entre individuos de la sociedad. Por ello es de suma importancia de la cooperación mutua existente entre los vocales de las Juntas Parroquiales y los pobladores de las comunidades (Manosalvas y Paredes, 2017).

El liderazgo es fundamental para la supervivencia, puesto que si las organizaciones no son conducidas por un buen líder genera una actividad amplia y visionaria (Jaramillo, Neira y Torres, 2018) en las instituciones públicas para la generación de un ambiente propicio, que hagan posible la construcción de una cultura organización institucionalidad en torno al liderazgo se unifica para concretar a la planificación, desarrollo, ejecución y seguimiento de las diversos enmarcados en el Código Orgánico Organización Territorial Autonomía Descentralización, acatando de esta forma todas las disposiciones de la misma. La importancia de disponer con estas dos variables de estudio dentro de los GAD en la provincia de Tungurahua, reside la ayuda al mejoramiento del desempeño, estar preparados para afrontar situaciones emergentes, así como a brindar un excelente servicio a la ciudadanía y como el ofrecer proyectos de acuerdo a las necesidades de la población.

4.4. Marco teórico referencial

El marco teórico referencial es definido por elementos conceptuales, bibliográficos, que sirven de base para esta investigación por realizar. Por dicha razón vamos a utilizar como base investigaciones previas y similares de estudios de las variables.

A continuación, detallo investigaciones previas.

En el trabajo titulado Análisis de estilo de liderazgo y cultura organizacional como factor influyente en las redes de mercado de anway de Venezuela, de la autoría de (Fernández Polanco, 2016), el argumento se basa en los avances tecnológicos y teorías organizacionales como el liderazgo y cultura organizacional recalcando la importancia de ser parte de ello, así la organización pueda acoplarse a la teoría que mayor relación disponga con la organización e innovar continuamente agregando valor a todos los procesos de la empresa con el fin de alcanzar una mejor rentabilidad y ofrecer calidad en productos o servicios. Cada organización debe tener claro el tipo de liderazgo y cultura organizacional que va a utilizar, este se considera como el factor influyente del éxito en las redes de mercadeo de Amway de Venezuela LLC. En la investigación trata de la importancia de la distinción y aplicación correcta de las variables de estudio, las misma que depende de los objetivos, metas de la organización que pretenden ser alcanzados. Para ello disponer de dichas herramientas de trabajo ayuda a la obtención del éxito requerido.

En la investigación titulada Influencia del liderazgo en la relación entre cultura y eficiencia organizacional, señalan la influencia del liderazgo en la cultura organizacional y la secuela que se deriva en la efectividad organizacional. La investigación parte como mediador el liderazgo en la relación entre cultura organizacional y efectividad organizacional. Es un tema importante de estudio en que se han reportado diferentes investigaciones, pero aún se observan vacíos entre los que se encuentran: la necesidad de considerar el impacto de otros factores contextuales en relación con el análisis de la cultura organizacional, realizar estudios longitudinales que puedan considerar la dinámica de la interacción entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional. (Quintanilla Gavilánez & Moreira Basurto, 2016). La presente investigación trata de explicar la relación entre cultura organizacional y eficiencia organizacional con base de nexo entre las dos variables de estudio, se habla

del liderazgo como posible conector entre las mismas, sin embargo, la investigación arroja a la existencia de más variables de conexión entre las dos variables de estudio.

Los autores (Chávez y Ibarra, 2016) en su trabajo titulado “Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad”, indican que el liderazgo y cambio organizacional son estrategias se desarrollan hacia la evolución de la organización en base al cumplimiento de los objetivos que contribuyen al auténtico desarrollo sustentable basado en el cuidado del medio ambiente. En la actualidad se destaca el rol de las empresas como factor de progreso en la sociedad y con un accionar ante la responsabilidad social. El liderazgo es importante ya que faculta al dirigente con la misión de lograr la conciencia social entre los miembros de la organización, incidiendo en el cambio interno significativo y democrático conocido como cultura de la organización, basada en las condiciones de degradación ambiental, desigualdad social, incertidumbre y ambigüedad. El trabajo de estudio radica en elementos esenciales entre estos el liderazgo, organización, cultura organizacional, estrategias, desarrollo y progreso en las que se basan las empresas con su relevancia a la responsabilidad social como fuente de cambio social.

En la investigación titulada “El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala de los autores (Aguirre, Serrano y Sotomayor, 2017), señalan que un desafío de la gestión de los recursos humanos en las pequeñas y medianas empresas es sin duda el analizar las prácticas de liderazgo de los gerentes de las pymes de la ciudad, a mediante un acumulado de comportamientos medibles, clasificados en 5 prácticas de liderazgo, siendo estas; modelar el camino, inspirar una visión compartida, desafiar el proceso, habilitar a los demás para que actúen, alentar el corazón conocido como el instrumento de inventario de prácticas de Liderazgo (LPI) conjuntamente con el estudio de estándar de regresión lineal (ANCOVA), esta determina la afectación de la edad, el nivel de educación, el género y la antigüedad en el cargo del gerente en cada uno de los comportamientos del LPI. El resultado indica las prácticas de liderazgo como la relación estrecha entre las variables de estudio). La investigación se basa en la medición del liderazgo de los gerentes de las pymes de la ciudad de Machala utilizando herramientas como el inventario de prácticas de liderazgo conocido con su ciclas LPI y medida de regresión lineal ANCOVA, arrojando como resultado las prácticas de los gerentes de las pequeñas y mediana empresas a través de estas se concluye la importancia del liderazgo dentro de las empresas que buscan liderar en el mercado donde segmentan su servicio o productos mediante herramientas que en la

actualidad son las mejores opciones, al generar un mejor ambiente laboral, incrementa el nivel de desempeño laboral y por ende el resultado son los más óptimos y de calidad tienden a incrementar.

En la investigación de (Durán Delgado, 2020) denominada “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Tungurahua” establece que las instituciones financieras como tal tienen como objetivo dinamizar la economía de la localidad, por ello la investigación se basa entre la relación de liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Que va hacia la búsqueda del mejoramiento del desempeño laboral de todos quienes conforman la entidad. Mediante la utilización del sistema informático SPSS se llega a la conclusión de la existencia de relación entre las variables de investigación. Los estudios que se han citado se embarcan en el área de investigación en referencia las dos variables de estudio, con la diferenciación de los temas y la localidad geográfica, los mismo que cuenta con una base de información para encaminar la presente investigación.

A continuación, se habla se la reseña histórica de las Juntas Parroquiales rurales de Ecuador hoy en día nombrado como gobierno autónomo descentralizado parroquial. La mismas que han luchado constantemente en cada periodo, con la finalidad de obtener el prestigio, desarrollo organizacional, reconcomiendo, aceptación social y con la firmeza de conseguir la implementación de obras en bien de la población local. En la constitución de 1830 se establece a las parroquias como la organización territorial más bajo a nivel jerárquico del estado. En la constitución de 1835 se establece que cada cuatro años habrá asamblea, en 1861 se establece la ley de régimen municipal en la se estable organiza al estado ecuatoriano por territorio tal como lo conocemos hoy en día; Provincias, cantones y parroquias, para el año 1863 se establece que mediante la suma de parroquias se conforma nuevos cantones. En 1878 se establece de forma negativa la ley de régimen municipal en el cual se genera las limitaciones económicas. En la constitución de 1945 se asigna competencias, funciones mientras que en la constitución del 67 las Juntas Parroquiales son nombradas como vigilantes del servicio público. Según decreto ejecutivo de 1970 son nombradas como auxiliares del municipio. El cambio, más significativo en la constitución de 1998 en la que se detalla la selección de las Juntas Parroquiales rurales en el proceso de descentralización otorgando la condición jurídica al igual que las municipalidades. Para el tercer mes del año 2000 s establece el voto popular para designar a los vocales de las Juntas Parroquiales, en el mismo año el congreso expide

la ley orgánica de las Juntas Parroquiales rurales. Dos años más tarde mediante el acuerdo ministerial No. 084 en marzo del 2002 nace como persona jurídica el Consejo Nacional parroquiales rurales del Ecuador (CONAJUPARE) sede Quito. Para 2008 en la constitución del mismo año establece el promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio nacional y fortalecimiento de las Juntas Parroquiales. Todo lo anteriormente detallado se logró gracias a los levantamientos indígenas, campesino y mestizos a lo largo de la trayectoria de vida del Estado Ecuatoriano.

Se ha tomado en cuenta varios artículos de la constitución del Ecuador, Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD), Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales (CONOGOPARE), Los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, entre varias investigaciones dirigidas hacia las Juntas Parroquiales Rurales. En la constitución del Ecuador del capítulo art 1 señala que “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada”. (Constitución de la república del Ecuador, 2008). El Estado ecuatoriano se organiza territorialmente en regiones, provincias, cantones y parroquias rurales así lo indica en al art 10 Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD). Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política: Los de las regiones; Los de las provincias; Los de los cantones o distritos metropolitanos; Los de las parroquias rurales (Código Orgánico de Organización Terrotorial, COOTAD, 2018).

Según informe emitido por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2019) señala que el estado de la República del Ecuador esa conformada por la región Insular o Galápagos, Costa o Litoral, Interandina o Sierra y Trasandina o Amazonia con un total de setecientas noventa y nueve parroquias rurales y trecientas ochenta parroquias urbanas en doscientos veinte y uno cantones en las veinte y cuatro provincias.

Mientras que existen cuarenta y cuatro Juntas Parroquiales o Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales, las que se subdividen en los ocho cantones en la provincia de Tungurahua. El Cantón de Tisaleo cuenta con la parroquia Quinchicoto; Quero dispone de las parroquias Rumipamba y Yanayacu; El Cantón Pillaro dispone de la parroquia

Baquerizo Moreno, Emilio Maria Teran, Marcos Espinel, Presidente Urbina, San Andres, San José de Poalo, San Miguelito: Cantón San Pedro de Pelileo se encuentra conformado por la Parroquia Salasaca, Huambalo, Garcia Moreno, El Rosario, Chiquicha, Cotalo, Bolivas, Benitez; Patate costa de tres parroquias el Triunfo, los Andes y Sucre; Mocha cuenta con la parroquia Pinguili; El Cantón de Baños cuenta con la parroquia Rio Negro, Rio verde, Ulba y Lligua; en cambio el Cantón que dispone de mayor numero de parroquias es Ambato con diez y ocho Juntas Parroquiales entre Unamuncho, Totoras, Santa Rosa, San Fernando, San Bartolome de Pinllo, Quisapincha, Pilahuin, Picaihua, Pasa, Juan Montalvo, Juan Benigno Vela, Izamba, Huachi Grande, Cunchibamba, Constantino Fernandez, Augusto Martínez, Atahualpa, Ambatillo (Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua, 2018-2020).

La base de sociedad es representada a través de las Gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales ante el estado, esto gracias a la lucha del sector indígena y campesino sectores discriminados a lo largo de los años, sin embargo, en la actualidad se visualiza el interés personal de los representantes y miembros de organizaciones públicas que basan en favores políticos o cuotas políticas han desintegrado la imagen de las entidades públicas.

A partir del año 2000 se crean las Juntas parroquiales a nivel nacional, en el 2010 se eleva a categoría de Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial. El art. 283 señala que los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. (Asamblea Nacional Republica del Ecuador, 2008).

El Art. 240 de la Constitución establece: “Los GADs de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales”. Los GADs parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias”. Además de la aplicación de las competencias y la promulgación de la Participación Ciudadana; la responsabilidad de cada GAD, es la elaboración del; el mismo permite trabajar de forma ordenada y tomando en consideración las necesidades de la Población sobre sistemas adecuados; los mismos que trabajan articuladamente como principio de desarrollo sistémico y holístico.

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y descentralización en su Art. 295 la Planificación del desarrollo: “Los GADs con la participación protagónica de

la ciudadanía, planificaran estratégicamente su desarrollo con visión de largo plazo considerando las particularidades de su jurisdicción que además permitan ordenar la localización de las acciones públicas en función de las cualidades territoriales.

Los Planes de desarrollo contienen los siguientes elementos:

- a) Diagnóstico de las capacidades, oportunidades y potencialidades de desarrollo, y las necesidades que se requiere satisfacer de las personas y comunidades.
- b) La definición de políticas generales y particulares que determinen con claridad objetivos de largo y mediano plazo;
- c) Establecimientos de lineamientos estratégicos como guías de acción para lograr los objetivos.
- d) Programas y proyectos con metas concretas y mecanismos que faciliten la evaluación, el control social y la rendición de cuentas. (Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD, 2018).

El instrumento de planificación previstos por la Constitución son los Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, que permiten a los GAD desarrollar la gestión concertada de su territorio, orientada al desarrollo armónico e integral. Sobre este aspecto el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP), establece en su art. 41 que “Los planes de desarrollo son las directrices principales de los GAD respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo en el territorio”. (Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP), 2010). Los Planes de Ordenamiento Territorial, definido por COPFP en el art 43. señala que, “son los instrumentos de la planificación del desarrollo que tienen por objeto el ordenar, compatibilizar y armonizar las disposiciones estratégicas de desarrollo respecto de los asentamientos humanos, las actividades económico productivas y el manejo de los recursos naturales en función de las cualidades territoriales, a través de la definición de lineamientos para la materialización del modelo territorial de largo plazo, establecido por el nivel de gobierno respectivo” (Los Planes de Ordenamiento Territorial, 2014). En el caso de las Gobierno Autónomos Descentralizados Parroquiales, toman un protagonismo importante, ya que se transforman en Gobiernos reales de cercanía, con competencias propias y la generación de recursos económicos propios, los mismos que permite ser conocidos por cada uno de los pobladores, para sí poder priorizar de manera participativa los proyectos y obras que provoquen la generación de productividad y pleno empleo en los mismos territorios, así evitar la fuga de talentos locales y a la vez promover la dinamización económica parroquial para la población.

Estos procesos permiten que los GAD parroquiales, trabajen de la mano de una serie de sinergias con los gobiernos cantonales y provinciales, sustentados en los Planes de desarrollo y ordenamiento territorial. La Constitución actual establece que cada Parroquia rural tendrá una Junta Parroquial conformada por vocales de elección popular, cuyo vocal más votado la presidirá. La conformación, las atribuciones y responsabilidades de las Juntas Parroquiales estarán determinadas en la ley. Dichas competencias están definidas hacia la generación de emprendimientos productivos agropecuarios permitiendo la reactivación económica rural, desde el inicio de la República no ha sido tomada en cuenta como parte de la Política Económica del País. Las competencias con el resultado de varios debates liderado por el Consorcio de Juntas Parroquiales del Ecuador (CONAJUPARE), el mismo que ha sido modificado por el Consorcio de Gobiernos Parroquiales del Ecuador (CONAGOPARE) (Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales, 2019)

Dentro de la investigación se ha tomado encuentra criterios de investigaciones previas a las variables de estudio, con el fin de estipular el presente trabajo de investigación para esclarecer el tema de estudio. Las funciones y el rol de desempeño de los GAD s parroquiales en los procesos de desarrollo local a través de la inclusión de la parroquia como unidad mínima de administración territorial. Las reflexiones que se presentan a continuación están orientadas básicamente en el liderazgo y la cultura organizacional en nivel de gobierno en los procesos de planificación y gestión del desarrollo local y cuál ha sido su incidencia en los procesos participativos de sus localidades. Se toma como referencia la provincia de Tungurahua debido a que presentan una diversa composición étnica, formas de organización social y composición urbana y rural.

4.5 Marco Teórico

4.5.1 El liderazgo

El liderazgo ha evolucionado, desde los primeros pasos de la humanidad que han generado grandes cambios, todo surge por la necesidad de la misma sociedad ante de inconformidad en el cual se encuentran sumergidos y en la innovación hacia el cambio conocido como la ruptura del paradigma. La transformación es evidente en diversas aristas del conocimiento como la tecnología, economía, político, socio cultural entre otros. Por tal razón es importante conocer el origen del mismo, en cada etapa de la humanidad el liderazgo ha sido el factor cambiante para la evolución y desarrollo que a la presente a generado el grado de diferenciación entre individuos, empresas, estados, países, continentes en todas las áreas del conocimiento desde el entreteniendo al desarrollo local, nacional e internacional. El liderazgo es la capacidad para destacar e influir sobre el colectivo (Díaz, et al., 2018), por ello emerge la curiosidad de otros por comprender la variable de diferencia existente entre individuos, esto ha ocasionado que existen varios casos de estudios de investigación para descifrar la incógnita del estudio.

Es inevitable el no hablar de los líderes que han logrado grandes cambios a través de la historia, estos individuos fueron capaces de influir en otras personas y dentro de un colectivo, el cual sin duda conto con la confianza de todos quienes decidieron seguir con el fin de llegar a un objetivo específico. Una de las herramientas de los líderes es el grado de desafío, mente abierta hacia el cambio y sobre todo a la inconformidad que la sociedad está acostumbrada a sobrevivir, por ello cierto grupo de individuos en diferentes épocas han llegado a ser grandes líderes, por sus actitudes ante las situaciones cambiado así la visión y forma de vida de la humanidad entre estos se puede nombrar : en la biblia refiere a Moisés, descrito en Mateo 15:14 , Sócrates, Francisco de Asís, Lutero, Galileo, Descartes, Cronwell, Catalina la grande, Abraham Lincoln, Rockefeller, Alejandro Magno, Vladimir Lenin, Napoleón Bonaparte, Julio Cesar, Henry Ford, Marie Curie, Mahatma Gandhi, Albert Einsten, Helen Keller, Rigoberta Menchú entre otros. Los primeros avances de liderazgo se lo encuentran en el texto de Confucio, escritos 500 a.C, en los textos del Gobierno y administración, realizo viajes hacia china, en los cuales inculcaba las características como la benevolencia, humanidad, que conlleva el líder (Contreras, Barbosa y Espinosa,2016).

A nivel de país es necesario nombrar a los líderes y lideresas que vieron necesario romper el paradigma de la conformidad ante las injusticias de la vida, que sin duda se naturalizo, el sufrir ante las desigualdades en las que se conformaba la vida diaria de la población más vulnerable. Ante ello se forjaron las personas que cambiaron el rumbo de la sociedad ecuatoriana, se señalan los siguientes: Ex Presidente Eloy Alfaro Delgado, José Joaquín de Olmedo, Monseñor Leónidas Proaño líder religioso, Eugenio Espejo, Oswaldo Guayasamin líder, Matilde Hidalgo de Procel, Ana de Peralta, Lideresa reivindicadora de los derechos feminista ecuatoriana, Julio Jaramillo, líder en el arte musical, reconocido como el ruiseñor de américa, Juan León Mera (Instituto Geográfico Militar, 2013), Jefferson Pérez, Dolores Caguango mujer lideresa que batallo por conseguir una mejor calidad de vida para la población indígena(Gabbert, 2017).

En el caminar de la humanidad a través de los años, ha permitido que ciertas personalidades sobresalgan de los demás, mediante cualidades particulares en cada uno de ellos. Gracias al liderazgo de estas personas han generado cambios y avances en áreas políticos, sociales, económicos, tecnológico. En algunos casos las influencias han sido negativas, pero en la mayoría han sobresalido por la influencia positiva en variedad de situaciones que le han permitido interactuar con el medio que se desenvuelven. En la actualidad un líder es considerado el individuo que tiene la capacidad de dirigir a un grupo de personas u organización con la capacidad de influenciar de manera positiva con el personal al que dirige.

Mediante el liderazgo desarrollado por estas personas denominadas líderes se generó la conciencia social disminuyendo las brechas del desarrollo económico, social, político y cultural. Por tal razón en la actualidad el hablar de liderazgo es importante conocer el origen, la clasificación, teorías. Para así poder disponer de conjeturas teóricas pues bien el cierto que el tema aun es genera polémicas de conversaciones.

Uno de los principios primordiales del liderazgo consiste en que las personas tiendan a seguir a quienes pueden ayudarlos a alcanzar sus metas, cada individuo y organización forma la trayectoria hacia la meta propuesta. Por ello buscan a otros que cuenten con la capacidad de dirigir, guiar a hasta conseguir los objetivos. En este sentido el rol del líder es lograr que todos quienes conforman la organización generen relaciones que permitan marcar y obtener mediante diversos recursos los resultados plasmados (Aguirre, et al.,2017)

Las características, clases y desafíos del liderazgo son de suma importancia al ser considerado herramientas indispensables para que las organizaciones mantengan el nivel de competitividad, relacionados en escenarios de organizaciones públicas y privadas (Díaz, et al., 2018). El liderazgo es la ventaja competitiva porque se basan en la capacidad de influir en el desempeño individual, grupal de la organización.

El liderazgo se origina por una serie de habilidades que se adquieren con el aprendizaje y la práctica. Debido a esto en los últimos años se han estado generando ofertas para el desarrollo de esta competencia mediante cursos, taller y capacitaciones brindados por entidades académicas u otras, ya que son indispensables para el desarrollo de una organización, entendiéndose que, al disponer del personal capacitado en el tema, el desempeño laboral tiene de a mejorar y esta a su vez incrementa la calidad del trabajo desempeñado (Aguirre, et al.,2017). Se detalla los conceptos según el criterio de algunos estudiosos del tema para así poder conocer las similitudes o diferencias de contextualización.

A continuación, se detalla los conceptos de liderazgo que han sido definidos por algunos investigadores. Los autores (Terrence y Bolman,1995) definen que el liderazgo proviene “La raíz anglosajona *Leadere* y hace referencia al sujeto que conduce viajeros por el camino, proporcionándoles ayuda y seguridad, haciendo que disminuya el temor a la incertidumbre y a los peligros propios de la trayectoria” Los investigadores atribuyen el concepto del liderazgo como el sendero hacia el cual una persona desea llegar, sin embargo el sendero está lleno de miedos e inseguridades, por ello el contar con una guía dentro del sendero es contar con una luz que ilumina su camino. Cabe la oportunidad de indicar que para alcanzar el éxito del liderazgo se encaminan tanto al fracaso como al éxito, puesto que, para alcanzar el éxito, la mayoría de ocasiones se sufre el sabor del fracaso para aprender del mismo fracaso tomar energía, y comenzar de nuevo, pero con una gran herramienta el conocimiento.

Por su parte (Lussier y Achua, 2016) indican que el liderazgo radica en la influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización a través del cambio, mediante elementos claves como la influencia hacia el logro de los objetivos organizacionales con el apoyo de las personas desarrollando el cambio y formando nuevos líderes a seguidores metas personales y grupales en referencia a las organizaciones. Para los autores (Villalva & Fierro, 2017), contextualizan el liderazgo

como un esfuerzo enmarcado hacia el influir en el accionar y comportamiento de otras personas, en base a la obtención de los objetivos organizacionales, individuales o personales. A la vez es considerado como un facilitador en situaciones extremos y diarios a los cuales la organización atraviesa, mediante la capacidad de cooperación mutua con los demás se entrelazan vínculos fraternos dentro de la organización, favoreciendo las tareas designadas. La influencia ante otros individuos es de gran relevancia, al considerar que dentro de la influencia se genera el cambio de actitud, desempeño para lograr la mejora de desempeño laboral y satisfacción de los empleados o servidores sean tanto públicos o privado. De acuerdo a esta definición el líder debe poseer habilidades de manejo, gestión del capital humano, influencia en entornos e integrarlas a la organización creando valor. Para obtener el liderazgo dentro de las organizaciones es indispensable, el contar con el líder que lo encabeza, quien sepa guiar a todos aquellos quienes estén a su supervisión.

Un líder es creativo por ello genera valores a sus subordinados, llevándolos a conseguir la plenitud personal y profesional, con la finalidad de conseguir objetivos comunes. La definición tiene similitud con la opinión de otros autores, que concuerdan que el liderazgo tiene la esencia de influir, compartir, conducir, manejar, a diversos tipos de personas hasta alcanzar el mismo objetivo (Chávez y Ibarra, 2016). El papel del liderazgo radica en la eficiencia organizacional, considerándose un debate científico desde hace años, por la relación del tipo de liderazgo con el desarrollo de la organización (Quintanilla y Moreira, 2016). La importancia de considerar el liderazgo como una herramienta indiscutible dentro de las organizaciones consiste en lograr la eficiencia organizacional, conllevando hacia la competitividad institucional dentro del mercado en el cual se desenvuelve la organización.

Barroso y Salazar definen el liderazgo como la capacidad que posee un individuo para influir en otros con el propósito de alcanzar metas u objetivos de las organizaciones, a la vez menciona que el tema de estudio es una investigación que lleva varias décadas de disertación ampliando su arista de estudio en tipologías de liderazgo (Franco, Reyes y Cuadrado, 2017). Mientras tanto Lussier y Achua mencionan que los líderes efectivos no solo nacen o se hacen. Nacen con la capacidad de liderazgo y la desarrollan o al transcurrir de la vida se hacen líderes por medio del esfuerzo duro, capacidad individual y las habilidades se ejercitan por medio de las circunstancias en los diferentes tipos de roles que se encuentran laborando (Lussier y Achua, 2016). Como una conclusión se puede

mencionar que la mayoría de los autores habla del liderazgo como un proceso con directrices de estimulación de la conciencia de los seguidores para convertirlos en empleados productivos, en base al alcance de la misión organizacional, centrándose en objetivos e intereses colectivos o la influencia interpersonal que se interactúan con otros y en base a cualidades como la comunicación, proactividad, el fomentar el trabajo en equipo alcanza conjuntamente con sus seguidores los objetivos comunes y organizacionales.

El liderazgo es considerado un fenómeno que a través de los años ha llevado grandes momentos históricos, junto a personas que han demostrado sus destrezas, habilidades, cualidades ante otros, sujetos que han visto que el aprender, compartir y fomentar sus saberes han llegado a ser grandes ejemplos en distintas áreas, convirtiéndose así en personas exitosas en el ámbito empresarial, económico, político, y demás. Por ello conlleva la necesidad en la actualidad de tener al mando en distintos puestos de trabajo sean de nivel más bajo al más alto, de personas comprometidas con la organización, satisfechas con los aportes que cada uno de estos brinda en la organización, para de esta forma contar con la mayor efectividad y eficacia dentro de organizaciones que pretenden ser las mejores a nivel regional, zonal, nacional e internacional, para poder obtener los mejores resultados y satisfacción al cliente, este último se ha convertido en el plus, valor agregado, que brindan las empresas más grandes del mundo por que han comprendido que mediante la satisfacción se atribuyen la confianza y lealtad de los clientes, proveedores.

En el caso de entidades u organizaciones públicas a nivel de país, es escaso el poder hablar de la satisfacción de los mismos empleados y de los ciudadanos a los que se deben los servidores públicos y aquellos que los representan a nivel jerárquico superior. Por ello al momento de gozar de nuestros derechos de ciudadanos ecuatorianos, en ser el actor más importante dentro de las elecciones parroquiales, como votantes, para la elección de representantes; cantonales, provinciales, zonales, y del ejecutivo, es de gran importancia investigar a los candidatos y buscar la mejor opción. Quienes cumplan con proyectos en beneficio de las comunidades y de la misma sociedad. Por tal motivo esta investigación busca el conocer la relación del liderazgo dentro de las entidades públicas, y el cómo su aplicación incide a mejorar la cultura organizacional.

La contextualización del término líder ha generado varios estudios que consta de características, habilidades, teorías. Al comienzo del estudio por los años 30 algunos autores se basaron en la búsqueda de la diferenciación entre personalidades de los líderes para así encontrar cualidades efectivas. El líder goza de cualidades el saber trabajar en equipo, asume los riesgos en el desarrollo del trabajo, es real y sincero con los demás demostrando su pasión hacia los nuevos retos que se le presentan, conoce de sus debilidades por ello cada día mejorar y desarrolla sus debilidades hacia una fuente de mejorar continua mediante su esfuerzo consigue llegar con sus seguidores a las metas propuestas.

Las características del liderazgo, para ello es indiscutible mencionar que no todos los jefes son líderes, pero a menudo aquellas personas que se encuentran en cargos superiores o en cualquier cargo tienden a trabajar fomentando el trabajo en equipo, influenciando de manera asertiva con el equipo de trabajo bajo una comunicación efectiva. Según (Giraldo y Naranjo, 2014) señalan que mediante la empatía que genera el líder a sus seguidores a través de la influencia proactiva en el desempeño laboral de los mismo, a través de la retroalimentación constante y otras herramientas de estimulación favorece al mejoramiento y cumplimiento de tareas designadas las mismas que son supervisadas para una correcta ejecución y cumplimiento de la visión organizacional de la institución, como parte de las características que manejan los líderes podemos mencionar los siguientes:

Inculcar el trabajo en equipo: Mediante los avances científicos, tecnológicos y la competencia ha conllevado a las organizaciones a mantener un equipo de trabajo eficaces que logren sostener el desarrollo y ejecución de tareas. Al disponer de este factor beneficia a la organización en el aspecto conocimientos compartidos entre el equipo de trabajo y soluciones más breves en dificultades. Se habla también como una cualidad, puesto que al no contar con esta herramienta el clima laboral disminuye ocasionando discrepancias y disfunciones generando un equipo de trabajo ineficiente y desfavoreciendo de manera económica y valor en tiempo a las organizaciones.

El trabajo en equipo consta de miembros integrados y acoplados al ambiente de trabajo, la función de trabajo debe estar bien definidos, los objetivos son medibles tanto en el cronograma de trabajo como el resultado. Como parte del fomentar el equipo de trabajo eficaz se a corto o largo plazo se manifiesta el disfrute del logro y triunfos obtenidos para el equipo, en ocasiones genera reconocimientos simbólicos y económicos de acuerdo a

las normas de las organizaciones. Mediante esta estrategia de trabajo se van entrelazando la seguridad emocional, compartiendo el conocimiento, tolerancia, el respeto hacia la opinión de los demás. Como parte del trabajo en equipo el modelo de trabajo que se desempeña es fundamental la aceptación y tolerancia al cambio promueven a la obtención de objetivos minimizando el tiempo desarrollo. Los principios en los que se basa el buen trabajo en equipo se refieren como primera instancia a que todos los miembros contempla la unidad del trabajo, como segunda instancia todos deben encontrarse en la misma sintonía puesto que para conseguir el objetivo todos deben ir al mismo paso que los demás. Como tercera instancia es la seguridad en todo el proceso desde sus inicios al final del trabajo a desempeñarse (Arrea Baixench, 2016). El trabajo en equipo es exitoso cuando todos los integrantes cuentan con predisposición, coordinación y generan esfuerzo para conseguir los resultados.

Comunicación abierta: La comunicación se la conoce como el proceso marcado por factores culturales, la aproximación de los interlocutores, el estado de ánimo. A pesar de las diferencias de personalidades existen factores comunes que promueven la comunicación (Fernández López, 2016). Como característica fundamental del liderazgo se enmarca la comunicación frecuente, la misma que debe ser transparente sin perder el respeto hacia los demás. Bajo este parámetro se origina la colaboración entre todos quienes conforman la organización. Para que existe una comunicación eficaz el líder como tal debe conocer la inteligencia emocional de cada uno de sus seguidores, ya que cada de estos cuenta con una inteligencia emocional muy distinta a los otros así el líder podrá guiar la comunicación entre los miembros (Arrea Baixench, 2016). La comunicación en las organizaciones funciona como un alineamiento, coordinación de actividades, esclarece los objetivos y ayuda a la solución de problemas (Contreras, Barbosa y Piñeros, 2016). La comunicación organizacional se la interpreta como toda información elaborada, manejada y transmitida por la organización hacia sus integrantes, mediante esta estrategia los objetivos son más accesibles, mejora la productividad, la calidad de atención o productos incrementa, minimiza la rotación del personal y enfatiza en la adecuada cultura organizacional.

Maneja la alta estimulación hacia los seguidores: El líder del equipo constantemente trabaja con estimulación hacia quienes conforman el equipo, bajo preguntas e interrogativas esta estrategia permite a los miembros se sumerjan dentro de la seguridad y la capacidad de realizar sus actividades. Al momento de incorporación de un nuevo

miembro al equipo es necesario que el líder estimule y comparta con el nuevo integrante la forma de trabajo, de igual forma el conocer las cualidades del nuevo miembro permite que el equipo cuente con liderazgo compartido.

Se conoce los miembros tienen conocimiento más que a otros y al momento de necesitarlos estos conocimientos son compartidos y se convierte en un valor dentro del equipo. Así cada integrante adquiere los conocimientos y los domina optando por mejorar las habilidades, la suma de estas nuevas habilidades permite que el equipo de trabajo disponga de ventajas competitivas con un valor adicional. Mediante la estimulación cada integrante se encuentra en las condiciones adecuadas para afrontar nuevos retos y actividades que favorezcan al equipo, ya que cada uno de estos tienden a pensar una otra vez del cómo mejorar el desempeño individual y grupal.

Retroalimenta constantemente a los seguidores: La retroalimentación se conoce el proceso por el que se llega a conocer la efectividad de la comunicación real y el aprendizaje o como feedback. Mediante este proceso se enmarca técnicas adecuadas de retroalimentación para potenciar los conocimientos hacia ventajas competitivas de cada miembro y grupal. Desarrollando el valor que aporta de forma personal y profesional los integrantes de la organización, esta a su vez ayuda a que los integrantes realicen una reflexión personal en que mejorar para fortalecer el desempeño laboral. La retroalimentación tiene como finalidad el mejorar el proceso de aprendizaje y desenvolvimiento en las actividades diarias y personales del individuo. Para lograr este acometido es necesario contar con un proceso continuo, compartido bajo un ambiente de cordialidad y respeto, que favorezca hacia una retroalimentación constructiva (Martini y Albornoz, 2019). Mediante la retroalimentación se procede a conocer los puntos ciegos o debilidades de cada individuo, así conocer el nivel de competencia que maneja cada individuo para incrementar su capacidad y promoviendo el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Trabaja de forma creativa: El trabajar de forma creativa promueve el respeto hacia la opinión del resto de individuos, fortaleciendo la mejoría de los resultados, considerándose como un instrumento importante dentro de la organización. La creatividad del liderazgo es una característica común entre los líderes, y ser promovida para el resto de equipo fomenta la filosofía que la empresa debe manejar. Por ello los líderes manejan el método de brainstorming (lluvia de ideas) incentivando la búsqueda de nuevas ideas y soluciones

involucrando a todo el equipo de trabajo. Las iniciativas pueden ser recompensadas sobre todo son tomadas en consideración por el resto, se crea un ambiente de trabajo creativo e interrelacionado con los trabajadores y la confianza con el líder (Velasco,2018).

Tiene una visión a largo plazo: A través de las estrategias antes mencionada se trabaja hacia la obtención de una visión a largo plazo permitiendo plantear soluciones a problemas inmediatos a largo plazo. Se ve reflejado mediante resultados de forma semestral, trimestral, cuatrimestral o anual, de esta forma la medición de los resultados obtenidos, se basan en el tiempo de desarrollo conjuntamente con el cumplimiento de actividades de acuerdo al tiempo establecido. Al disponer como empresa que todos los miembros estén sujetos a la visión a largo plazo se genera la fidelización de los clientes, empleados, proveedores y directivos de la organización (Moscoso, 2018). El éxito se lo obtiene a largo plazo, porque en el caminar del desarrollo de conlleva muchas acciones y decisiones que a su momento deben ser las más idóneas. A través de trajar del tiempo se va adquiriendo conocimiento y experiencias de gran valor para el líder, llegado el momento este sabe cómo manejar el éxito y los componentes para que se mantengan el desarrollo de la empresa. Por ello es de gran importancia que todos quienes conformen la organización tengan en claro y se enfoquen que la visión a largo plazo, las metas a corto plazo son buenas y necesarias, siempre y cuando la visión que manejen sea a largo plazo es ser los numero uno en el ámbito en el que se desenvuelvan.

4.5.1.1 Teorías del liderazgo

Las teorías de liderazgo son investigaciones enmarcadas de forma cronológica. Se conoce el liderazgo como el factor de influencia efectiva en otros de forma individual o colectiva para llegar a un objetivo en común (Franco, Reyes y Cuadrado, 2017). Las teorías del liderazgo se distinguen entre ellas mediante de las cualidades, factores de situación y habilidades que se manejan los líderes. A continuación, se detallan las siguientes teorías de liderazgo.

La teoría del Gran Hombre señala que los individuos considerados como grandes hombres nacen con capacidades inherentes, destinados a ser grandes líderes y no se hacen. El termino surge por el historiador Thomas Carlyle en el siglo XIX para el autor es una cualidad masculina utilizado más en términos militares (Rodríguez, 2018). Ejemplos: Alejandro Magno, Abraham Lincoln, Simón Bolívar, etc. La teoría señala que estos líderes nacieron para liderar, pertenecían al estrato social acomodado o alto, con

beneficios en comparación a otros para poder llegar a los mismos niveles de influencia social, político y económica para alcanzar el éxito, en marcados en la inteligencia, conocimiento, fuerza y vínculos a con otras personas que ayudaran a conseguir los objetivos anhelados. En cambio, la Teoría de rasgos se caracteriza por la diversificación de rasgos de personalidad que definen la conducta y cualidades de los individuos, se basan en la de los líderes pudiendo ser: la capacidad de administrar, inteligencias, firmeza, la seguridad con la que ejercen su carga, la madurez de su personalidad, responsabilidad, la iniciativa e innovación para desarrollar nuevos procesos o servicios por que estos factores de rasgo permiten que genere la aceptación y confianza ante sus seguidores que vienen a ser los compañeros de trabajo. Entre los de destacan: Dominio, gran energía, confianza en sí mismo, tolerancia al estrés, estabilidad, integridad, inteligencia, flexibilidad, sensibilidad. La teoría de rasgos se centra en la personalidad del líder a partir de sus aptitudes, actitudes, cualidades y conocimiento (García Solarte, 2015). La teoría de rasgo se basa en las características de la personalidad, comportamiento del líder esto a su vez ocasiona inconvenientes ya que no todos los individuos que gocen de estas características ya anteriormente nombradas son líderes en ocasiones terminan siendo seguidores del líder (Rodríguez, 2018). Los rasgos que definen al líder de acuerdo a esta teoría comprenden en el neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad (Contreras, Barbosa y Piñeros, 2016).

Sin embargo, la Teoría del comportamiento el resultado de la investigación realizadas en la universal de Ohio, Universidad de Michigan, ambas se realizaron simultáneamente y se basaron en el análisis de los comportamientos de la muestra de individuos líderes y la muestra de otros que son considerados como seguidores, dando como resultado el comportamiento de acuerdo a la labor que estos individuos realizan. Se la establece con el nivel de autoridad que tiene cada líder para el desempeño de sus actividades ante otros. Dentro de esta teoría surgen los siguientes, los estilos autocráticos, democrático, laissez faire de liderazgo. Mientras tanto la teoría de la contingencia explica que el individuo como líder debe estar altamente capacitado para responder de forma eficaz diversas situaciones en las que encuentre. Para conseguir responder a estas situaciones debe cumplir con las siguientes herramientas: su formación académica y experiencia es la más apta para el cargo, los seguidores del líder manejan la madurez apropiada. El vínculo entre líder y subordinados es fundamental para la existencia de confianza, lealtad entre ambas partes, así las tareas que son asignadas tienen el factor de ser claras y precisas de realizar.

La teoría de contingencia se subdivide entre aquellas orientadas a la tarea, orientadas a las relaciones según el autor (García Solarte, 2015). En cambio, la teoría de la influencia radica en las cualidades y personalidad carismática del líder, entre las características del liderazgo carismático podemos nombrar la confianza en sí mismo, metas bajo una clara visión de donde y como va alcanzarlo, expresión hacia los subordinados, mediante este tipo de liderazgo el vínculo eficaz entre todos quienes conforman la organización es una herramienta para alcanzar el éxito. A través de este liderazgo se genera una influencia personal que va más allá del jefe y empleados, la amistad, confianza, lealtad, el sentimiento de pertenencia en la organización es mejor al momento del desempeño laboral. Se habla también de las características del líder entre estas se nombran las siguientes: Amor por la vida, valores personales, generación de esperanza, compartir experiencias y conocimientos, fomentar compañerismo, (Giraldo y Naranjo, 2014). La teoría de las relaciones surge en el año 1980 con dos inclinaciones de relaciones dentro de la misma teoría, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. La teoría de relaciones también es conocida como la teoría transformacional, se fundamenta es el vínculo a través de la relación entre líder y seguidores, como también de los resultados que generan siendo más visible en el rendimiento laboral de los empleados. Al obtener resultados favorables los líderes realizan un análisis de la efectividad laboral de los miembros de la empresa, así pueden tomar acciones precisas para fomentar el potencial de cada individuo (Rodríguez, 2018).

4.5.1.2 Tipos de liderazgo

Los tipos de liderazgo son implementados de acuerdo a la necesidad y a la forma de trabajo que se acople hacia el alcance de la visión y objetivos comunes, en la mayoría de los casos a los objetivos organizacionales. En las que se basan como las emociones, la motivación, el interés, la conciencia, aceptación de los demás, entre otros. Entre los tipos de liderazgo podemos mencionar los siguientes (Fernández López, 2016).

El liderazgo autocrático o autoritario se fundamenta en el jefe y las ordenes, mando y controles que realiza hacia los subordinados, maneja el método de impositivo, disminuye la participación de otros miembros, la trayectoria de trabajo de la organización se consagra al castigo o recompensas por los logros alcanzados. Hace referencia en el poder utilizado para direccionar, controlar, guiar a la vez generando un liderazgo negativo, afectando al desempeño de los colaboradores (Socha Ayala, Habilidades gerenciales

fundamentales en la toma de decisiones en una organización, 2017). Por su parte el liderazgo democrático o participativo se centra en los subordinados, con la inclusión, participación en la toma de decisiones, retroalimentación para otorgar oportunidades de superación a los subordinados dentro de la organización (García, 2015). En cambio, el liderazgo Laissez- Faire o de políticas laxas es permisivo con los subordinados para que estos establezcan independencia y autonomía para el cumplimiento de las actividades con los recursos necesario.

El Liderazgo visionario se lo conoce por la visión futurista en la que centra, a menudo va un paso más que otros, es una estrategia de alta dirección la cual se vincula con cada uno de los miembros de la empresa desde el último escalón hasta el nivel jerárquico superior. Entre los líderes visionario que han marcado la diferencia a través de sus visiones contamos con Steve Jobs, Walt Disney, Mark Zuckerberg, Jan Koum, entre otros. En cambio, el Liderazgo carismático se basa en la influencia motivacional, en la inspiración y confianza, lealtad a los seguidores sellando el lazo de fraternidad de forma personal y organizacional. Las características del liderazgo carismático son: la confianza en sí mismo, seguridad para obtener los logros deseados. El Liderazgo directivo mejora el ambiente laboral, mediante las capacidades empresariales enfocadas a la reflexión y planificación, incrementando la efectividad laboral de los subordinados en las actividades que deben realizar para ello cada subordinado se encuentra al tanto del cómo desarrollar su rol de trabajo. Liderazgo democrático o participativo fomenta la democracia en la toma de decisiones y accionares en el proceso de desarrollo, la opinión de los miembros es importante, se genera la lluvia de ideas con la finalidad de obtener la mejor estrategia para guiar o obtener el objetivo colectivo. A través del desempeño efectivo del personal el liderazgo democrático fomenta la igualdad de conocimientos y experiencias (Yasin, Tarakci y Porck, 2019).

El liderazgo Transcendente se base en el vínculo de influencia de contribución, en la cual los seguidores son motivados de forma intrínseca y trascendente (Ormeño Cabrera & Orellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor, 2016). El liderazgo transaccional se centra en el intercambio que se sujetan entre el líder con los otros miembros de la organización, como características se menciona el trabajo en base a reconocimientos económicos vs el alcance de la productividad de los empleados y la dirección por excepción la misma que se basa en retroalimentaciones en los errores que se haya cometido y correctivos por no alcanzar los objetivos (Giraldo y Naranjo, 2014).

Busca el avance mediante e intercambios, negociación entre el líder y los seguidores, entre estos elementos encontramos las recompensas por el logro alcanzado y correcciones o sanciones por incumplir las metas propuestas, para ello cada uno de los seguidores es supervisado por el líder con la finalidad de eliminar errores en el proceso y maximizar el éxito deseado.

El liderazgo transformacional inspira a los seguidores a realizar actividades más de los esperado, superando la conformidad e innovando con sus acciones (Ormeño Cabrera & Orrellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor Leardership questionnaire, from 6-S en una muestra de prosecionales coordinadores de entidad universitaria, 2016). Hace relación en vez de basarse en aspectos económicos de intercambio lo hace, más bien sobre aspectos sociales (Bass, 1985). La base del liderazgo transformacional es la motivación, confianza, incremento de la moral, la influencia personas ante los demás, inspiración, estimulación intelectual.

4.5.1.3 Liderazgo transformacional

Consiste en la influencia del líder hacia los subordinados mediante estímulos de conciencia, con la finalidad de mejorar la productividad laboral centrados dentro del interés colectivo de la organización. El liderazgo transformacional surge del liderazgo transaccional mejorándolo hacia un nuevo enfoque. Como características del líder que se enmarca en la transformación consiste en la motivación, carisma, creatividad, interactividad, ética, orientación a las personas, promueve cambios favorables para la institución, fortalece la ayuda mutua, mejorar el nivel de integración grupal y rendimiento laboral de la organización (Molina, Pérez y López, 2016).

El liderazgo transformacional inspira a los seguidores a hacer más de los esperado Bass 1985 citado por (Ormeño Cabrera & Orrellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor Leardership questionnaire, from 6-S en una muestra de prosecionales coordinadores de entidad universitaria, 2016) hace relación en vez de basarse en aspectos económicos de intercambio lo hace, más bien sobre aspectos sociales Bass 1995. La base de este tipo de liderazgo es la motivación, confianza, incremento de la moral y la influencia personas ante los demás. Para (Franco, Reyes y Cuadrado, 2017), se pueden destacar algunas características de los estilos de liderazgo a los valores como: inspiran significados a las acciones de sus subordinados, estimulan la búsqueda de soluciones

alternativas a problemas cotidianos, alientan la consideración por las necesidades individuales de sus subordinados.

4.5.1.4.4 Variables de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es el liderazgo que se considera como el más idóneo para el desarrollo de procesos de cambio e innovación en organizaciones. Esta se vincula con el compromiso de los seguidores, satisfacción de todos los miembros y desarrollo organizacional. (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, 2016). Las herramientas del liderazgo transformacional se encuentran dentro de las motivaciones que se aplican a la organización como tal. Los atributos se enfocan en el desarrollo, la motivación y el bienestar de la institución. A través de directrices se influencia a los miembros dentro de la cultura organizacional, entre estos se encuentra, como primer pilar fundamental la influencia Idealizada atribuida, la influencia idealizada conocida también como conductual, motivación, estimulación intelectual, consideración Individualizada y recompensa Contingente.

El liderazgo transformacional está compuesto por cuatro dimensiones este modelo fue desarrollado por Bass y Avolio en 1990, se basa en el Cuestionario Multifactorial (M.L.Q). conformada por influencia idealizada o carisma, motivación inspiracional, consideración individual y estimulación intelectual

La influencia idealizada se la conoce también como carismática, es un constructor de la motivación e influencia del líder hacia el resto de los miembros de la institución. este factor tiene relación con la capacidad que el líder posee de evocar una visión y conseguir la confianza de sus seguidores, un líder carismático es capaz de entusiasmar e inspirar confianza e identificación con la organización (Ormeño Cabrera & Orrellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor Leadership questionnaire, from 6-S en una muestra de profesionales coordinadores de entidad universitaria, 2016). Es el rol que juega el líder para inspirar al resto, mejorando el entorno, comprensión y la comunicación a través de la interacción. Mediante la relación existente entre líder y seguidores o miembros se visualiza las necesidades e inconformidades que se encuentran en la organización.

La influencia idealizada contempla los siguientes componentes; la sensibilidad en la cultura organizacional, cual enfatiza en el bienestar de los seguidores mediante la sensibilidad el líder visualiza con anticipación las necesidades de la gente. el líder posee un alto autoestima lo cual genera una proyección poderosa, respetada y sobre todo confiable hacia el resto. La forma de expresión o comunicación con los seguidores es comprendida, maneja una fuerte conexión visual para la expresión verbal. Motiva emocionalmente a los seguidores, así este consigue una cultura de apoyo incondicional en la elaboración y ejecución de tareas (Soria, 2015).

Motivación Inspiradora, define al líder con la capacidad de comunicar su visión o capacidad de formular una con los componentes que impliquen los objetivos que identifiquen a la organización (Bass, 1985). Es la capacidad que tiene el líder para articular una visión de futuro para ser compartida con los seguidores. El líder motiva a su equipo valor y gran significado a la labor que cada miembro realiza en la institución. A través de la comunicación efectiva con el resto de servidores logra alcanzar los objetivos propuestos.

Las características de la motivación se basan en el desarrollo de la confianza en los seguidores para que estos puedan disponer de iniciativas individuales, anima al equipo para que sean persistente y no decaigan ante las dificultades que el trabajo encomendado. El líder crea y mantiene un ambiente de apoyo organizacional en el cual todos pueden contar con el apoyo de otro para poder solventar dudas hasta tareas. El líder presenta una imagen correspondiente para reflejar autoconfianza, seguridad, convicción, desarrolla estándares de calidad para la ejecución de tareas asignadas. El líder constantemente se encuentra capacitado para solventar problemáticas y direccionar a los seguidores. Una de las herramientas dentro de la motivación es el ánimo que brinda a los seguidores para levantar la moral y la creación del sentido de la pertenencia en el equipo de trabajo (Soria, 2015). La autoestima es la base de la motivación al tratarse de la satisfacción de hacer bien las cosas, con cimientos del conocimiento, habilidades, destrezas que son fundamentales para la organización. La motivación se centra en dos tipos entre estas se nombra la motivación extrínseca, consiste en la satisfacción por la paga de su esfuerzo laboral en cambio la motivación intrínseca se basa en el individuo como tal, con la autorrealización, desarrollo personal en su puesto de trabajo. La motivación consta de recompensas económicas como de la satisfacción personal del seguidor.

El involucramiento de los miembros de la organización ayuda al mejoramiento del proceso participativo con aportaciones para la comprensión, desarrollo de la organización. Por ello la administración participativa conlleva a la repartición de la toma de decisiones entre líder y seguidores. La participación representativa se basa en la repartición del poder, equiparando la igualdad entre líder y seguidor (Avenecer, 2015). La motivación inspiracional se concreta al proyectar los alcances deseados de la organización, con la intervención de los seguidores y del líder. Mediante la constante motivación del líder, hacia un futuro optimista.

Consideración Individual señala la capacidad del líder para prestar atención a todos miembros de su equipo, haciéndoles ver que su contribución individual es importante (Ormeño Cabrera & Orrellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor Leadership questionnaire, from 6-S en una muestra de profesionales coordinadores de entidad universitaria, 2016). La consideración individual consiste en la atención que el líder hacia los aportes individuales que presentan los colaboradores en la organización. A través de este atributo en la organización se crea los lazos de amistad, enfocados al respeto, trato por igual y confianza entre quienes conforman la organización. Mediante la consideración personal el líder puede examinar la situación laboral, necesidades de cada individuo para partir al mejoramiento del desenvolvimiento y satisfacción personal de la pertenencia en la organización. Por ello el líder mediante este atributo opta la enseñanza, retroalimentación, el apoyo para el desarrollo de las habilidades y destrezas del individuo. Generando la satisfacción del personal.

Las características de la consideración individualizada, se centran en la comunicación informal personalizada con cada seguidor, el líder comparte la información con todos los seguidores para acotar recomendaciones o sugerencias necesarias, minimizando los errores. El líder se toma el tiempo necesario para recomendar o aconsejar al seguidor de inconvenientes personales o laborales, fortalece el lazo de afectividad con el individuo. Para ello orienta al seguidor hacia el desarrollo personal como profesional en la organización, utiliza métodos como el mentor, este empatiza con el seguidor, genera motivación emocional, en cambio la asignación de una delegación ayuda a desarrollar la autoconfianza del individuo (Soria, 2015). La consideración individualizada se enmarca en personalizar la atención, estimulación, mediante designaciones de tareas considerados retos y a la vez oportunidades para que cada seguidor desarrolle las fortalezas personales,

profesionales ante diversas situaciones. Por ello el líder realiza una evaluación personalizada de cada individuo, conociendo las fortalezas y debilidades. Mediante este proceso el líder genera un plan de ayuda personalizada. Al fomentar el desarrollo del seguidor se genera a su vez la integración del individuo con el resto del personal, elimina la brecha de desconfianza entre líder y seguidor, seguidor con el resto de seguidores, la opinión colectiva tiende a mejorar con respecto al líder o jefe de la organización. La satisfacción personal, clima organizacional, y cultura organizacional son pilares que se desarrollan en base al buen manejo del liderazgo interno en una organización.

Estimulación Intelectual es la capacidad que tiene el líder, en los seguidores para que estos cambien su forma de pensar mejorando la creatividad e innovación (Ormeño Cabrera & Orrellana Molina, Aplicación de instrumento multifactor Leadership questionnaire, from 6-S en una muestra de profesionales coordinadores de entidad universitaria, 2016). El líder utiliza la estimulación intelectual en los seguidores para el desarrollo de la creatividad en cada uno de ellos, para que estos tengan la mejor opción de solución de problemas que se les presente, utilizando las herramientas que dispongan en el momento. La inteligencia es un carácter de todo ser humano, la misma que se vincula con el liderazgo. Cuando un seguidor se encuentra con proceso, estructuras, proyectos, tareas u otros semejantes mal estructurados, este es capaz de resolverlos, puesto que cuenta con la estimulación intelectual que fue desarrollada con anterioridad por parte del líder de la organización. La estimulación sobrelleva a mejorar el nivel de pensamiento e intelecto del seguidor, a medida que el conocimiento es más duradero. Evitando que actúe el seguidor de forma sistemática sin el análisis de la situación en la cual se presenta el problema.

Las características presentes en la estimulación intelectual se nombran las siguientes, el nivel de intelecto del líder debe ser superior al resto, por el hecho de que este debe guiar, supervisar, controlar a los demás en las actividades que desempeñan. El líder dispone de una visión de diversos puntos de vista el problema, buscando la mejor solución al problema, receptando y acogiendo las opiniones que el resto. Las propuestas de cada seguidor son clave fundamental para desarrollar la organización, por tal razón los miembros presentan las propuestas de maneras comprensibles. La estimulación depende de las habilidades y destrezas que maneje el líder de la organización, ya que este es el encargado de transmitir los conocimientos al resto del personal, utilizando métodos

articulados, los que permiten una mayor comprensión. Al referirnos de estimulación intelectual en la teoría se hablan de cuatro formas distintas de alinear al grupo de trabajo de acuerdo al estudio realizado por Quinn y Hall en el año de 1985. En primer lugar, se habla de la estimulación orientada racionalmente, el líder utiliza la lógica, el razonamiento, independencia, trabajo duro y la habilidad para conllevar problemas de la organización. En cambio, la estimulación orientada existencialmente se caracteriza en el incremento de la seguridad, confianza organizacional. La estimulación orientada empíricamente se centra en la información externa para la elaboración de planificación a largo plazo y la estimulación orientada idealistamente es objetiva con el desarrollo de metas, creatividad con una base mínima de información (Soria, 2015).

El liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo necesario para provocar mayores cambios en una organización, en el cual el líder desarrolla colaboradores más hábiles para manejar mayores responsabilidades, determinar lo que es bueno para el grupo, y estar preocupados con el logro y la auto-actualización (Bass, 1985). Investigaciones posteriores, propusieron los cuatro componentes principales del liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional destaca como uno de los tipos de liderazgo más adecuados para orientar las organizaciones hacia el cambio y la innovación. El liderazgo transformacional y la satisfacción con el líder predicen la motivación a trabajar extra, mediante una mayor satisfacción. Vinculado al compromiso del empleado con la organización, satisfacción en el trabajo, con el líder y bajo nivel de estrés en el laboral (Hermosilla, Amutio, Da Costa, & Páez, El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo, 2016). El liderazgo reconoce los efectos de una buena práctica de liderazgo hacia el bienestar y satisfacción laboral, se enmarcan en el desempeño, calidad de trabajo, reducción de cambio de personal, incentiva la permanencia en la organización (Contreras, Barbosa y Piñeros, 2016).

Ante estas citas se enmarca la necesidad de que los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de la provincia de Tungurahua cuenten con el liderazgo, ante las circunstancias y problemáticas actuales, el contar con el tipo de liderazgo que fomente el desarrollo de la organización, comportamientos cívicos, compromisos, satisfacción y confianza en la organización y con el líder que se encuentra al mando. El líder en este caso el presidente de las Juntas Parroquiales es quien debe guiar al resto de los cuatro

vocales durante el periodo de trabajo para el que fueron electos por la población, el liderazgo permite que todos los involucrados dentro de la organización contemple una gama de experiencias lo que permite verse a cada uno de estos como líderes ayudar a los otros a comprender el factor de importancia que influye el trabajo y desempeño de cada uno de ellos. El que cada uno de los vocales conozca los procesos y objetivos a cumplir el periodo, ayuda a que todos estén dentro de la misma objetividad a la que deben alcanzar, sin duda por visión externa la ciudadanía espera contar con proyectos que beneficien la ciudadanía y especialmente el sean ejecutados de manera equitativa con prioridad a los servicios más emergentes y prioritarios.

El liderazgo tiene sus cimientos en el desarrollo de las organizaciones, para la satisfacción de todos quienes conforman la entidad, desde el nivel más bajo hasta el nivel jerárquico superior, la motivación es una de las herramientas más utilizadas para mejorar el desempeño laboral. En la última década se ha visto la gran necesidad de contar con servicios extras que otorguen el valor agregado, para así mantener la satisfacción de los clientes en el caso de empresas privadas que han utilizado hasta la tendencia más actual tecnología y el cuidado al medio ambiente, en el caso de organizaciones públicas la situación es muy distinta al hablar de Ecuador, un país en el cual la macha de la corrupción aun es lucida ante la imagen de la sociedad, por aquello se ha visto la necesidad de contar con personal capacitado, ideo para los puestos de trabajo, utilizar la tecnología para minimizar los tramites en distintas instituciones desde la salud hasta el pago de rentas internas.

Por ello en lo referente a los gobiernos autónomos descentralizado de las Juntas Parroquiales, al ser la última entidad que representa al ejecutivo dentro de la sociedad. No se han visto grandes cambios tomando en cuenta que, a partir de mayo del 2019, últimas elecciones de los ecuatorianos, en donde elegimos a nuestros representantes públicos. Cabe recalcar que como ha sido su primer año, aun les resta tres años para cumplir los proyectos de primera necesidad y otros en beneficio de la población. Sin embargo, al ser un grupo nuevo, incluido por cinco personas en cada GADPs, se entiende que el presidente de la Junta Parroquial es quien asume el liderazgo, ya que fue el vocal que mayor votación obtuvo en las elecciones anterior, por ello al estar en un proceso de cambio ante la situación que lo a merita, es necesario conocer el estilo de liderazgo que actualmente se encuentra desarrollando.

4.5.2 Cultura organizacional

La cultura organizacional es una herramienta de doble filo, pudiendo facilitar o dificultar las soluciones de problemas o acciones dentro de organizaciones por ello es indispensable que el líder y la organización se base en la práctica de una cultura compartida, de acuerdo a los logros deseados para la organización. La cultura organizacional influye para la obtención de resultados, contemplando creencias, valores, políticas, lenguajes y conductas de todos quienes conforman la organización. Al ser una herramienta de tan importancia se ha desarrollado a través de los años, el termino de cultura organizacional se atribuye a Pettigrew, como un ejemplo de que las organizaciones se comportan como sistemas sociales, a través de creencias (Abad y López, 2015). La cultura organizacional según el autor indica que se comportan como sistemas sociales y utiliza indicadores relacionados con los dramas sociales.

La cultura organizacional al ser estudiada desde hace varias décadas, se ha visto inmerso como el ingrediente del éxito estrechamente relacionado con el liderazgo, en organizaciones que a su vez están inmersas con factores externos e internos. Los cuales atribuyen al desempeño laboral, a los hábitos que completa cada individuo, metas, estrategias, logros, resultados. Por esto al contar con una cultura organizacional encaminada hacia un mismo objetivo compartido, la cual goce de los mismos intereses de todos quienes la conforman, es más fructífero los logros alcanzados. El simple hecho de que una organización disponga de cultura, se entiende que dicha entidad busca gozar de la satisfacción laboral como del mayor desempeño, calidad de trabajo, del desarrollo y crecimiento de la organización. Pero existe el caso en cual las organizaciones al no contar con una cultura organizacional fuerte con valores positivos provocan la decadencia, con respecto a entidades privadas el fracaso. Existen organizaciones que trabajan con cultura de organización débil y valores positivos y organizaciones que se basan en cultura organizacional fuerte con valores negativos, este esquema nos da a entender que la cultura se baja también en los valores que se manejen, los mismo que son aceptados por todos quienes conforman la organización. Por ello es importante que el líder de la organización de a conocer a cada uno de los empleados la cultura de organización que maneja la institución, ya que de esta forma todos se encuentran dentro de una misma frecuencia encaminadas a un mismo objetivo en común.

El concepto de cultura organizacional se define como “El sistema de significados públicamente y colectivamente aceptados operado para un grupo determinado en un tiempo dado” (Pettigrew, 1979). El concepto fue desarrollado por el autor en los años 70, dando a entender que la cultura organizacional esta aceptado en la colectividad de la organización y aplicación correspondiente. La cultura de la organización se la entiende como una serie de símbolos, ceremonias y mitos que comunican al personal de la empresa los valores y creencias más arraigadas dentro de la organización. Estos rituales concretan lo que serían ideas vagas y abstractas, haciendo que cobren vida y significado para que un nuevo empleado pueda percibir su influencia (Ouchi, 1982). Desde el punto de vista de los autores (Hernández, Méndez y Contreras, 2014) la cultura organizacional es el recurso estratégico que posee el valor de asegurar la continuidad y permanencia de las organizaciones.

La variable de estudio es considerada por varios autores como una herramienta estratégica, el cual genera un valor agregado en los servicios que brindan, por ello contempla la estructura, políticas, practicas, continuidad y la permanencia de las organizaciones. Como organización contar con una cultura organización clara, aceptada, compartida y aplica en cada actividad dentro la organización, pues así se focaliza hacia un mismo objetivo organizacional. A partir del 2000 el tema de cultura organizacional cobra gran interés por parte de las empresas u organizaciones, en su mayoría la competencia personal y competitividad entre empresas es más grandes gracias a la colaboración y trabajo en equipo han superado las expectativas de las mismas. Por ello disponer de un talento humano satisfecho conlleva una gran estrategia siendo una de sus herramientas la cultura organizacional en la se desenvuelven basada en el ambiente laboral y conductas de los miembros. Teniendo en cuenta la conceptualización de Costa define la cultura organizacional como la conducta del empleado dentro del sistema social en el que se encuentra involucrado, el comportamiento se relaciona entre la personalidad del individuo con el ambiente de trabajo, social que lo rodean (Costa Marcé, 2015).

En la opinión de (Gómez, et at., 2018). la cultura organizacional es una ciencia social e intangible definida por normativas que unifican bajo su umbral a la organización, a la vez la identifica como el conjunto de valores arraigados con creencias compartidas por el personal que conforma la institución. En cambio, los autores (Gamboa, Campuzano y Cabezas, 2016)

lo consideran como el sistema de control interno de la organización que se basa en el compromiso verdadero de cada uno de los miembros de la organización. La cultura organizacional se genera como una necesidad del individuo y del grupo social a través de la influencia del liderazgo de los fundadores o miembros ejecutivos de la organización. Está incorporada por valores, normas, cultura compartida. Las mismas que se enfocan de acuerdo a los resultados deseados, para ello todo el personal que labora en la organización conocen de la historia, trayectoria de la institución y de los líderes que iniciaron el proyecto, los miembros cuentan con percepciones similares reflejadas en el comportamiento, conducta, actitud de los empleados. Se la conoce como la conciencia compartida invisible dentro de organizaciones, pero claramente establecida y adaptadas dentro de las actividades realizadas en cada uno de quienes conforman la organización, con la clara finalidad de contribuir con su trabajo a la prosperidad, y al alcance de logros para la entidad, a su vez contribuyen al a construcción social dentro de un mismo entorno laboral.

La cultura organizacional se la visualiza desde el punto de vista de (Rivera, et al., 2018) definen a la organización como un micro ambiente o sub conjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medios físico o natural como de carácter cultural. El ambiente se constituye en tres aspectos en primer lugar se trata del ambiente general que comprende los aspectos económicos, social y tecnológico, que influyen a lo largo del plazo en el que hacer de los directivos, la organización y sus estrategias. El ambiente operativo se conforma entre el cliente, el trabajo y los proveedores y proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección. Interna comprende el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño (García Solarte, 2015). La investigación se enmarca en los gobiernos autónomos descentralizados de las Juntas Parroquiales Rurales de la Provincia de Tungurahua, al tratarse de la misma se opta por referirnos dentro de los tres elementos descritos con anterioridad a dos de ellos, principalmente en la tercera, la primera trata del aspecto general puesto que los GADs Parroquiales deben realizar las obras y proyectos basados en el presupuesto otorgado por el estado ecuatoriano.

Las organizaciones e instituciones gozan de su propia personalidad, por ello existen características similares dentro de la cultura organizacional, de esta manera cada una de ellas se diferencia de las otras, al gozar de valores, principios, prácticas, objetivos propios. Entre las características más notables se encuentra la interacción, es la fundamental para el éxito de la comunicación y la sumatoria de las actitudes, aptitudes engloba al éxito organizacional. Al igual que la integración del personal debe ser fuertemente vinculado con la organización, mediante las actividades, el rol que desempeña y funciones dentro de la institución, esta se considera como una estrategia de satisfacción laboral dentro del ambiente de trabajo. La cultura organizacional se la caracteriza por ser comprendida mediante la experiencia y el tiempo, cada miembro va aprendiendo y acoplándose al tipo de cultura de organización que maneja la institución. La identidad organizacional comprende la imagen percibida por la sociedad que la rodea, consta del color, el logotipo, la frase que el área de marketing diseña para diferenciarse de otra institución. A través de la imagen organizacional se presenta y se distingue la institución conjuntamente con el personal que trabaja en ella. Se habla de la distinción, ninguna cultura organizacional es idéntica a otra, cada organización cuenta con su propio ADN, por ello los líderes generan, practican, transmiten. Cada institución cuenta con su propia cultura organizacional y es considerada como el sello de identidad de la empresa (Segredo, et al., 2017).

La cultura organizacional se base en componente indispensables para que la organización mantenga la cultura arraigada con cada uno de los empleados, este proceso es de suma importancia para que la organización mantenga una cultura fuerte e influya en el desempeño de cada actividad de los empleados. Entre los componentes podemos nombrar los siguientes: los valores compartidos, las normas institucionales, la misión, la visión, los símbolos, la historia, el lenguaje, la práctica y a la estructura organizacional señalados por (Barnand, Delgado y Voutssás, 2016) y (Rivera, et al., 2018). La cultura organizacional se la entiende como el conjunto de elementos que forman la cultura organizacional o la integración interna con una fuerte cohesión que mediante sus propios valores, normas, símbolos, historia, lenguaje, creencias, tradiciones, estrategias y acciones implementadas por todos los miembros de la institución. A través del liderazgo del líder que es el eje fundamental para el desarrollo de la institución que, mediante la estimulación, motivación, comunicación, ambiente laboral compartida alineadas con las estrategias y la identidad organizacional de todos los empleados de la institución logran el éxito empresarial.

4.5.2.1 Tipos de cultura organizacional

La administración nunca es igual en todas las organizaciones y puede incluir funciones diferentes, de acuerdo con las condiciones internas y externas de la organización. De acuerdo a los autores (Rivera, et al, 2018) dentro de esta se pueden definir a las siguientes, existen cuatro tipos de cultura organizacional, las cuales se detallan las siguientes: Autoritario coercitivo, se caracteriza por la desconfianza que tienen los gerentes hacia sus subordinados y rara vez lo involucran en la toma de decisiones. Por ello se genera amenazas y desconformidad del personal en la organización. En cambio, la Autoritario benevolente se caracteriza por el trato hacia los empleados en forma de órdenes, sin embargo los miembros disponen un grado de libertad para expresar de las disposiciones recibidas, en base a una actitud condescendiente y cautelosos ante el gerente. Pero la consultiva son establecidas a través de las metas desde la dirección y jerárquico superior las cuales son informadas, discutidas y consensuadas con los empleados, estos tienen la autorización para tomar sus propias decisiones sobre la forma en la que desempeñan su accionar y desarrollo de la actividad. Y la Participativa se fundamenta por el grado de confianza total del alto nivel jerárquico sobre los empleados, la toma de decisiones puede ser de cualquier lado, el ambiente se toma amigable entre la jerarquía y su mayor fortaleza es la confianza mutua.

También se habla de la cultura de acuerdo al nivel de penetración dentro de esta se subdivide entre la cultura fuerte esta es visible en la organización cuando todos quienes la conforman están fundamentadas de forma coherente con la misión y visión organizacional, en cada departamento o áreas de trabajo y en cada personal tanto operativo como administrativos de la organización. La cultura organizacional fuerte se encuentra en conexión directa con un liderazgo fuerte, claro, preciso, lealtad y mayor impacto en la conducta y relación estrecha entre todos los miembros de la organización. En cambio, la Cultura débil se denota en un clima organizacional débil la existencia de discrepancia de culturas entre grupos de individuos y áreas de trabajo con una misión y visión no son claras. Visualizando la fragmentación de la cultura que es implementada por la organización. Por ello la cultura débil genera desventajas institucionales con disminución de competitividad externa e interna. A menudo la cultura débil es acompañada por un liderazgo débil.

La cultura organizacional también se subdivide según el origen tenemos la cultura de proceso se enfoca al cambio que sufre o es generada por la organización, varían de acuerdo a la necesidad de cada institución. Dentro de las necesidades se detallan las siguientes: estancamiento de la organización e insatisfacción de la burocracia; Presencia de competencia externa; Implementación interna de tecnología en la organización; interés de cambio por parte de los líderes superiores de acuerdo a la necesidad de la institución; Presión por factores externos. Existe otra perspectiva la cultura de trabajo duro se basa en la relación con entornos de poco riesgo que contemplen respuestas inmediatas, mejorando el rendimiento del trabajo en equipo y el resultado de las acciones de cada área de trabajo y departamento. En cambio, cultura de la excelencia son aquella que se contemplan la exigencia de comportamientos, acciones, aptitudes, creencias, valores ideales para la generación de calidad de servicios y productos, conjuntamente con estrategias.

El autor Carrillo señala la cultura según la orientación, en las se divide en orientados al poder se enfatiza en la fuerza de personalidad, carisma con una excelente historia de éxito del líder de la organización, el mismo que mediante de ejemplo de superación fomenta la cultura organizacional de la institución. La cultura orientados a la norma se basa en la garantía de seguridad y estabilidad organizacional. Para ello las acciones se encuentran encaminadas a través de normas preestablecidas con responsabilidad de cumplimiento de cada puesto de trabajo. Aquellas orientados a resultados impacta de forma positiva al rendimiento, maximiza la calidad de servicio o producto, a través de la orientación por resultados la organización premia de forma económica a los empleados. Fomentando la competitividad laboral positiva, ya que depende de cada individuo. Y los orientados a personas se basa en el capital intelectual del personal que labora en la organización como una ventaja competitiva sostenible, la que se representa como un valor agregado en cada individuo, estos son capacitados de forma continua para cumplir con efectividad sus funciones generando eficacia organizacional (Carrillo Punina, 2016).

4.5.2.2 Variables de la cultura organizacional

La variable de cultura organizacional es estudiada mediante las principales formas de manifestación de las prácticas Trice y Beyer 1993, basadas en los comportamientos y prácticas específicas originadas en las organizaciones. Para la medición de la variable se opta por la utilización del Cuestionario de Conductas Normativas Organizacionales, integrado por siete variables:

La Integración es un conjunto de ideas, normas, valores, unificados y compartidos dentro de un mismo entorno de trabajo y desempeño. Puesto que caso contrario si el trabajo fuese individual, la entidad no podrá alcanzar el objetivo propuesto. La integración se fundamenta en el conjunto de valores y creencias compartidas reguladas en las normas de la institución. Los valores compartidos y declarados son herramientas implícitas que son aplicadas por la organización, se las conoce como caracteres de conductas sociales que regulan el accionar de los empleados de la organización, mediante el valor que maneja la institución genera el cambio y a la vez otorga el valor de distinción con otras organizaciones. Los valores están relacionados con los principios, cualidades y creencias organizaciones que enfoca con la conducta de los empleados de la organización. Las Normas consisten en la implementación prácticas de los valores por cada uno de los colaboradores de la organización, las misma que son determinadas por la situación en la que se presentan (Rivera, et al., 2018). Mediante esta variable el empleado se auto identifica con la aceptación y pertenencia dentro de una organización, para ello el líder maneja herramientas de motivación que fomenta la coordinación de trabajo, en cada departamento o área (Segredo, et al., 2017).

La Calidad de trabajo se la entiende como satisfacción laboral, con herramientas disponibles para el empleado, el entorno o clima laboral adecuado, desempeño laboral y con el alcance del objetivo proyectado como organización. El factor del talento humano es la base para la competitividad, por ello la motivación es primordial para que se genere la satisfacción por el desempeño que cada individuo realiza. La satisfacción es la percepción del individuo como empleado dentro de un entorno, en la misma se involucra el desarrollo de actitudes por disponer de elementos necesarios para desarrollar las funciones encomendadas. Por ello la satisfacción laboral se enmarca en dentro de los reconocimientos intrínsecos y extrínsecos que se validan a través del esfuerzo (Sánchez y García, 2017). La forma más visible de la satisfacción en la mayoría de los casos se

genera a través de las remuneraciones percibidas vs las actividades desempeñadas. El entorno adecuado es el reflejo del clima laboral que se maneja en la institución, al referirnos de clima se entiende al ambiente de trabajo las mismas que son percibidas por el empleado. Es un factor que genera aceptación laboral, apoyo constante entre el personal y mando superior, hacia el desarrollo de la institución, esta a su vez incrementa la calidad de trabajo que se obtenga como resultado. El clima laboral netamente genera la satisfacción laboral del personal, esta depende de la percepción del mismo individuo, ante elementos como el ambiente físico se basa en los materiales necesario como las instalaciones de equipos para el buen desarrollo laboral, ambiente social que comprende el compañerismo, los métodos de resolución de conflictos entre el personal o con otras áreas de trabajo y las características del individuo como las aptitudes, acciones, motivaciones. Por ello gozar de esta sencillamente mejora el desempeño laboral y la calidad de trabajo realizado por cada empleado (Segredo, et al., 2017). La calidad de trabajo depende del desempeño laboral de los empleados, ya que dicha herramienta es visible a través de las actividades tangibles y medibles en los resultados obtenidos. A la vez el desempeño de las funciones que realiza cada empleado o miembro ayuda al fortalecimiento de la eficacia organizacional mediante la alineación de las acciones de cada empleado con las metas que son compartidas por todo el personal de la institución.

La colaboración es una herramienta de gran utilidad para todos los miembros de la organización así llevar a cabo los objetivos mutuos, con la ayuda recíproca entre todos quienes la conforman. La colaboración es un acuerdo que se expresa internamente en la organización conjuntamente con los miembros para el alcance de un objetivo y misión organizacional. Dentro de una cultura muy bien establecida es indispensable contar con el trabajo en equipo, esta es considerado como una ventaja competitiva interna y externa de la organización, mediante la interacción e interrelación profesional del todo el personal conjuntamente con los jefes o líderes de cada área (Carrillo Punina, 2016). En cambio, el indicador de control y monitoreo se presenta como un proceso para asegurar el cumplimiento a los lineamientos pre establecidos de una actividad ya planifica, para ello se vincula con la retroalimentación que es necesario para que el personal puede desenvolverse bajo conocimientos y experiencia. Al momento que se presente inconvenientes laborales o dudas el grupo de trabajo debe contar la filosofía de proveer ayuda esto se refiere que la participación de los empleados refleja el interés hacia el cumplimiento de los objetivos.

Para conllevar una organización articulada es necesario que se mantenga una buena comunicación e información. La comunicación como tal no debe ser restringido más bien debe ser abierto, mejorando la relación entre todos los empleados, puesto que al momento que surja alguna necesidad por parte de un individuo pueda solicitar colaboración de otro, minimizando errores en la ejecución de funciones. Mediante la aplicación de los anteriores indicadores se mejora el nivel de cooperación grupal y organizacional, la cooperación es la articulación de las funciones y desempeño laboral de cada empleado que se enmarcan hacia el logro de objetivos.

La consideración es el reconocimiento y estimación en base a lo que se realiza y piensa un individuo, con respecto a la organización. En una organización la consideración del empleado hacia la empresa es fundamental ya que, gracias a este vínculo interno la relación laboral, el desempeño se concreta mediante el compromiso de cada miembro, generando un beneficio a largo plazo mediante el desarrollo del talento humano, con la unidad y el compromiso de cada individuo la institución puede lograr en menor tiempo los objetivos planteados. Puesto que disminuye el índice de rotación de personal, la pérdida de tiempo de capacitación entre otros recursos. Mediante el involucramiento el personal desarrolla el empoderamiento individual como persona y a nivel profesional, el factor de involucramiento es considerado como un pilar para la existencia de compromiso en base a la capacidad humana (Chuc, 2017).

La innovación y cambio son factores que ayudan al mejoramiento y bienestar de las entidades que buscan adaptar nuevas ideas, cambiando así la forma de realizar procesos, productos o servicios, generando de esta manera un valor agregado a la misma. La innovación es considerada como otro factor clave para un éxito a futuro, es un motor que otorga nuevos proyectos encaminados hacia una visión imaginable de nuevos productos o servicios, la creatividad de las organizaciones se atribuye al accionar del liderazgo impulsado a nivel individual, equipo y organizacional. Para ello el líder maneja estimulaciones que incentiven la innovación entre sus seguidores (Magellan y Vehar, 2015). El líder desarrolla e inspira en los procesos que la organización realiza, permite mejorar el rol de trabajo, esta se origina en su mayoría por el equipo de trabajo encabezada por el líder de la organización. El liderazgo es el resultado de interacción entre persona, con el fin de: Entender la visión y perspectiva de los miembros de la organización; Impulsar el ajuste del sistema organizacional; Fortalecer la diversidad personal considerando las fortalezas individuales; Proporcionar un ambiente adecuado. Que

permita el desarrollo de la creatividad e innovación, en donde predomine la confianza entre los miembros, citado por (Díaz, et al, 2018).

El líder se encuentra al tanto de la vanguardia de la innovación, presto a escuchar y dar ideas creativas transformándolas en acciones, debe disponer de aptitudes y competencias encaminadas a maximizar la actividad innovadora de los seguidores articulando procesos de cambios y transformación organizacional, generando mejorar tanto en desempeño laboral, calidad de servicio brindado o productos. El liderazgo maneja habilidades como el generar soluciones y enfoques novedosos, proyecta caminos fuera de zona de confort, dirige procesos de innovación, forma equipo de trabajo eficaces, adquiere los recursos necesarios para obtener los objetivos, da apoyo al equipo, es facilitador para la cooperación constructiva, desarrolla estrategias (Magellan y Vehar, 2015). A su vez se obtiene la reacción proactiva de los seguidores generando ventajas competitivas y sostenibles, sin duda la innovación se basa como estrategia organizacional conjuntamente con la gestión del cambio y formación intelectual, cultural, implementando acciones asimiladas por todos los miembros de la organización.

La innovación se vincula con la iniciativa individual con el grado de competitividad, creatividad, innovación al momento de desarrollar actividades, en ocasiones el empleado asume riesgos para lograr la meta propuesta. Por ello la adaptabilidad permite aceptar a los cambios por la innovación incorporada a las exigencias misma de la sociedad, hoy en día las necesidades del ser humano con cambiantes y la innovación en proceso, servicio, productos y demás en la puerta para generar la satisfacción de la misma sociedad. Sin embargo, existe instituciones que al momento de generar innovación el cambio se trunca por la falta de adaptabilidad y del confort al que el personal está acostumbrado (Chuc, 2017). Por ello la innovación es considera como un variable de la cultura organizacional, porque en cualquier momento los procesos serán transformados por situaciones internas de la organización como por factores externos que afectan a la forma de desempeño de la organización y el único camino es la generación de nuevas rutas de procesos alineados con la aceptación del cambio y la innovación

La orientación a la autoridad es la colaboración existente entre aquellos que forman la organización con los inmediatos superiores y viceversa, conformando de esta manera la coordinación necesaria para el logro de las metas y objetivos. Mediante la estructura de organización en los niveles jerárquicos que cada institución maneje, el líder es quien

mediante los accionares, normas, políticas coordina y organiza a la institución, para mantener y fomentar la estabilidad conjuntamente con el desempeño de funciones eficaces de toda organización. La jerarquía se centra en la división de la funcionabilidad de la organización en áreas de apoyo que estén alineadas con el mando jerárquico superior, se presenta la cadena de mando y la división de trabajo por áreas. Para ello el mando superior es quien dirige, supervisa, al resto de áreas para que se cumplan con la finalidad de cada área de trabajo. La orientación a la autoridad administra el pilar fundamental como lo es el recurso y talento humano, por ello la institución como tal establece un puesto de trabajo adecuado para cada individuo, para que este puede maximizar el desempeño laboral de igual forma se maneja el reconocimiento ante el esfuerzo por la función que desempeña (Chuc, 2017). Dentro de la organización todos los empleados deben mantener de una excelente relación interpersonal, mediante esta variable la satisfacción del personal, jefes o inmediatos superiores, compañeros es considera buena (Sánchez y García, 2017). Ya que la comunicación fluye de manera más efectiva, el respeto hacia el resto de compañeros es más perceptible sin importar el cargo que el individuo desempeñe.

La competición es la comparación entre colaboradores, que tienen la finalidad de conocer al mejor empleado, el cual alcanza en menor tiempo las metas propuestas, acciones y proyectos que sobresalgan de las demás, entre otras variables. Para ello la consistencia del empleado es un factor de análisis, a través de esta se conoce los valores de superación, habilidades, aptitudes al momento de desarrollar actividades en coordinación e integración en la institución.

La competitividad como tal surge desde la competencia organizacional en el sector en el que se desarrolla la organización, generando mayor eficacia y eficiencia a las organizaciones, el resultado del trabajo institucional se ve reflejado en los resultados presentados ante la sociedad, pudiendo ser productos, servicio y proyectos entre otros. Para mantener el ritmo que la competitividad como tal exige, la institución debe contar con personal capacitado que disponga de un alto nivel de conocimiento, por ello la retroalimentación, es vital para que la actividad organizacional no flaquea ante la presencia de otras organizaciones con mayor ventaja competitiva. En base al conocimiento se genera la interacción entre el individuo con la sociedad competitiva, el conocimiento es tan importante que en la actualidad las mismas empresas seleccionan al

personal más apto para el puesto de trabajo y como empresa otorgan capacitaciones en diversas áreas que mejore el desempeño laboral.

La competitividad a parte del conocimiento se base en las habilidades que son iniciativas que conllevan a la innovación, conjuntamente con la capacidad de analizar estrategias que mejoran la gestión organizacional de forma eficiente (Rodríguez Vidales, 2017). La Habilidad conceptual consiste en la creación de varias estrategias innovadoras con diversos enfoques de los problemas en base a la información que disponga la organización. Para ello es importante el desarrollo de procesos del entorno en función sincronizada con los demás departamentos de la organización (Socha Ayala, Habilidades Gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización, 2017). A través de las habilidades conceptuales como la capacidad de sacar el máximo provecho a la información minimizando la generación de nuevos problemas, al identificar las oportunidades ante situaciones se genera procesos con mayor análisis, coordinación, con mayor conectividad entre todos los departamentos o áreas de trabajo. En cambio, la habilidad técnica son los conocimientos y pericias adquiridos practicados en la cotidianidad del líder que mediante técnicas que permiten diseñar y ejecutar efectivamente los procesos o tareas concretas a ser realizados en distintas áreas con disciplina y herramientas idóneas. Toda actividad que realiza el líder es observada por los seguidores por ello el líder maneja esta técnica con la firmeza y seguridad (Socha Ayala, Habilidades Gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización, 2017). Las habilidades técnicas consisten en la aplicación de procedimientos dentro de un campo especializado por ello el jefe o líder de la organización conoce de antemano las habilidades y el nivel de capacidad de cada uno de los seguidores para encargar a la persona con mayor preparación y desenvolvimiento del proceso mitigando de esta manera la existencia de errores a futuro. Sin embargo, el líder retroalimenta con conocimientos hacia el personal que no maneja en su totalidad de procesos para así fomentar la habilidad técnica dentro del equipo de trabajo. La Habilidad Humana consiste en las relaciones interpersonales efectiva con otros individuos en el caso del liderazgo, se fomenta en la relación existente entre el líder y los miembros de la organización. Al tratarse de relaciones humanas da a entender que el líder utiliza herramientas de motivación, persuasión, y de relación todos los integrantes para así generar una sinergia en toda la organización (Socha Ayala, Habilidades Gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización, 2017).El nivel de trabajo que el líder influye al resto se

ve reflejado dentro de esta habilidad mediante la aceptación total del líder dentro de la organización y el vínculo entre la calidad humana y los valores tanto individuales como organizacionales. A través de las motivaciones y la guía en todo el proceso de un trabajo se va maximizando las habilidades, destreza, conocimientos hasta alcanzar las metas organizacionales (Cabrera, 2020). Así el líder se considerado como amigo y guía para el resto de miembros de la institución.

La cultura organizacional en la actualidad es de gran interés al ser detallado como un ambiente sano, conformado por reglas, filosofías, valores, normas, objetivos, todos estos enmarcados de interés común para todos aquellos que conforman la organización, los mismos que son practicados a través del tiempo para el mejoramiento continuo y fortalecimiento de la misma entidad. Cabe detallar que la cultura organizacional cuenta con factores internos y externos que atribuyen al éxito propuesto por los altos mandos, en el caso de las Juntas GADPs de la Provincia de Tungurahua es el primer año del periodo al cual fueron electos, por ello el cambio de los vocales y personal que conforman las organizaciones parroquiales cambian al existir nuevo representante, por tal razón existe el traspaso de cultura organizacional que manejaba la anterior autoridad.

Al hablar de cultura organizacional también se habla de elementos interactivos compartidos por los miembros de las organizaciones y del buen estado de salud de la organización a nivel individual y grupal. Para que la organización fomente la cultura organizacional debe mantener los principios de filosofía de los fundadores como lo son la visión, objetivos, principios, costumbres compartidos, para ello el personal son seleccionados. Estos procesos son claros para la alta administración. Toda aquella empresa que gocen de este valor se atribuye al logro o alcancen de objetivos proyectados. Por el hecho de contar con un entorno idóneo en el cual todos los empleados gozan del respaldo, apoyo, coordinación con otros, con una misión compartida.

4.5.3 Liderazgo y la cultura organizacional

La relación entre liderazgo y cultura organizacional son dos variables de estudios que a través de los años han generado varias investigaciones de las mismas. (Shein, 1985) señalaba que ambas variables de estudio son las dos caras de la misma moneda y a menudo se las han estudiado por separado y ninguna de las dos se puede estudiar sin el otro. Autores como (Trice & Beyer, 1993) señalan que las organizaciones a menudo sufren de incertidumbres al existir cambios en el entorno económico, social, tecnológico

e interno. Para ello cada organización genera una cultura liderado por el inmediato superior o un líder al mando, con el afán de sobrellevar las condiciones a las que se enfrenta.

La importancia radica en gozar internamente como organización de factores claves para el éxito, el liderazgo y la cultura organizacional van de la mano, para solventar los apuros, problemas, y el cumplimiento de los objetivos. Para ello es indispensable contar con un líder al mando el cual sepa ayudar, motivar, enseñar, comparta experiencias colectivas, poner en práctica las normativas internas y sepa ser el ejemplo a seguir, a su vez el personal se sienta comprometido con la institución. En un mundo globalizado como lo es en la actualidad, conlleva a afirmar que la cultura organizacional y el liderazgo se encuentren estrechamente relacionados, ya que los líderes son los encargados de conformar la cultura organizacional, que se encuentren a lineados a la pronta solución o respuestas a la incertidumbre, complejidad, a la diversidad personal y a la transparencia (Contretas, Barbosa y Piñeros, 2016).

Partiendo de lo expuesto el objetivo fundamental de esta investigación es analizar la relación entre el liderazgo y cultura organizacional en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales de la Provincia de Tungurahua. Para los autores (Lord y Maher, 1993) indican que cada vez las posturas teóricas defienden la relación estrecha entre liderazgo y cultura organizacional, considerando que el liderazgo influye la cultura organizacional y viceversa. Factores externos como lo político, social, económico, influye en el desempeño interno de la organización, provocando cambios. El tipo de liderazgo y cultura que cada organización desee poseer depende de los objetivos planteados y al sector en el que se desenvuelve. Pues cada organización se considera como un individuo distinto del otro que busca sobre salir del otro, por ello contempla nuevas herramientas para conseguirlas. Por tal razón los líderes acoplan su comportamiento a las expectativas culturales de la organización. Dentro de la relación de las variables se detalla: la orientación al cambio que influye al líder, autonomía que disponga el líder está enmarcada con el tipo de cultura organizacional para asumir un rol proactivo.

Cambio de cultura organizacional sin embargo la cultura es resistente a cambio (Trice y Beyer, 1993) pero en ocasiones el cambio es deliberado. Para la existencia del cambio de cultura también se sustenta en el cambio estructura organizacional para que de esta forma soporte el cambio planificado. El liderazgo por su parte genera y transmite valores

culturales el desempeño diario de las funciones, por ello los subrogantes al observar el estilo de trabajo de su inmediato superior optan por acoplarse al tipo de cultura organizacional que maneja la organización.

Cada variable cuenta con sub variables las mismas que se desarrollan en preguntas dentro del cuestionario a ser utilizado para la medición de la relación entre las variables de estudio. La variable independiente liderazgo conformada por cuatro dimensiones: Influencia idealizada o carismático conformada, motivación inspiracional, estimulación Intelectual, consideración individual. En cambio, la variable dependiente cultura organizacional se, consta de siete constructos; integración, calidad de trabajo, colaboración, consideración, innovación y cambio, orientación a la autoridad y competición.

4.6 METODOLOGÍA

4.6.1 Hipótesis

El liderazgo influye en la cultura organizacional de las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la Provincia de Tungurahua.

4.6.2 Paradigma de investigación

El paradigma de la investigación que se ocupa en el presente estudio es el socio crítico, este se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter auto reflexivo; considera que el conocimiento se constituye siempre por interés que parten de necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano (Alvarado y García, 2008).

El paradigma socio crítico, se centra en la ideología de la teórica es parte de la ciencia social, por ello su matriz funcional es el estudio en las que existe participación comunitaria de la misma sociedad, en búsqueda del cambio y transformación para la solución de problemas. Los investigadores al conocer que las organizaciones siendo parte de una misma sociedad, disponen de necesidades parten para la generación de transformaciones que satisfagan las necesidades de la organización, a través de la comprensión, conocimientos y valores compartidos, unión de la teoría con la práctica, acciones de todos los integrantes.

El presente estudio utiliza el paradigma socio crítico en base al liderazgo y su influencia en el clima laboral. De acuerdo al estudio se indaga la relación entre las dos variables de investigación.

4.6.3 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación de las variables de estudio tanto de liderazgo como de cultura organizacional son el método cualitativo y cuantitativo.

❖ Enfoque cuantitativo o método tradicional

Se basa en el lineamiento de procesos, que son probatorias, cada uno de los pasos no puede ser eludido. La medición está delimitada por características de los fenómenos sociales generando el marco conceptual o teórico pertinente al problema analizado, con

variables estudiadas de forma deductiva, tiende a generalizar y normalizar resultados. Este tipo de investigación recoge la información de un sector determinado para la realización de cambios de dicho sector (Hernández, Fernández y Baptista, 2017). El enfoque cuantitativo manifiesta la medición del problema, el mismo que es delimitado por la revisión teórica que se plantea en base a las variables de estudio, luego de la recolección de información y datos, estos son analizados fundando posibles esclarecimientos de las variables estudiadas. La investigación se basa es un estudio estructurado y el resultado de la investigación se centra en la muestra de una población.

❖ **Enfoque cualitativo**

Se orienta a profundizar casos o temas específicos y no a generalizar de la investigación. El enfoque cualitativo utiliza preguntas e hipótesis antes o después de la recolección y análisis de datos y se considerada como una acción indagatoria, basada en los hechos e interpretaciones. Su funcionabilidad es cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. El objetivo primordial del enfoque cualitativo se centra en la dispersión de la información, en cambio el enfoque cuantitativo es la medición precisa de las variables de investigación.

4.6.4 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación consta en la obtención del resultado mediante la revisión teórica en concordancia con la perspectiva de investigación. La investigación que se va a utilizar varia a los objetivos de estudio, en el caso de la presente investigación es la descriptiva y correlacional:

❖ **La investigación descriptiva**

Desde el punto de vista de los autores (Cabezas, Andrade y Torres, 2018) Indican que la investigación descriptiva es aquella elaborada de acuerdo con la realidad de un acontecimiento y se caracteriza por indicar un resultado, el cual es interpretativo. La misma que está elaborada de forma clara y precisa, en el momento de realizar un análisis legible para los lectores de la investigación.

La investigación descriptiva se genera en el momento que surge la búsqueda específica de definir propiedades y logra caracterizar el objeto de estudio, señalando sus peculiaridades, propiedades, perfiles de grupos de personas, identifica aspectos del fenómeno y dinámica de estudio. A través de esta se procede a la recolección y medición de las variables de estudio y la descripción se puede detallar utilizando el método cualitativo y cuantitativo de acuerdo a la necesidad de la investigación.

❖ **La investigación Correlacional**

La investigación correlacional se asocia con las variables de estudio mediante un esquema predecible enfocada en un grupo o población de investigación. Mediante este tipo de estudio el investigador puede visualizar la relación o el vinculan de diversos fenómenos entre sí, o por el contrario la no relación entre ellos (Hernández, Fernández y Baptista, 2017). La base de la investigación correlación se centra en el vínculo y la conducta existente de las variables de estudio o en otros casos la investigación arroja que no existe relación entre los fenómenos que son investigados.

4.6.5 Modalidad o diseño de la investigación.

El presente estudio se desarrolla con la aplicación de dos modalidades de investigación entre estas la bibliográfica y la de campo:

❖ **Investigación Bibliografía**

Las investigaciones bibliográficas buscan construir un marco teórico de referencia (Behar Rivero, 2008). La investigación bibliográfica se aplicará como respaldo científico para interpretar los resultados que se obtuvieron mediante libros, tesis, artículos científicos, páginas de web, las mismas que aportan de alguna manera a la consecución de los objetivos del tema propuesto en la investigación.

❖ **Investigación Campo**

La investigación de campo es aquella que se ejecuta en el mismo lugar geográfico en el cual se desarrollan los acontecimientos. La ciencia social es la ciencia en la cual se aplica con mayor frecuencia la investigación de campo, generado por la gran diversidad de

problemáticas que se presentan en la sociedad, sectores, instituciones u organizaciones. El instrumento que utiliza esta investigación en la mayoría de ocasiones son las encuestas, las entrevista y la observación. Lo primordial de la investigación de campo, consiste en el que el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en el cual se encuentra el fenómeno de estudio, la información obtenida goza de mayor validación y confianza (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados generando mayor seguridad en el proceso recopilación de información de primera mano, el investigador se encuentra de forma directa con la realidad del hecho que suscitan en las Juntas Parroquiales de la provincia de Tungurahua.

4.6.6 Población y muestra

❖ Población

Es un conjunto finito o infinito de elementos con fines comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. Por lo cual una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. La presente investigación se basa con la población de estudio los cuales son los vocales de los Gobierno Autónomo descentralizado de las Parroquias Rurales de la provincia de Tungurahua. La población de estudio está conformada por los 176 vocales que laboran en la GADs Parroquiales de Tungurahua.

❖ Muestra

Es la esencia de un subgrupo de la población o un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. Se utiliza por optimizar de tiempo como de recursos, mediante la delimitación de la población en la muestra se generaliza resultados en parámetro (Hernández, Fernández y Baptista, 2017). La muestra es una parte del universo de una población, para la selección de la muestra se basa en el enfoque que utiliza la investigación pudiendo ser cualitativa o cuantitativa. La presente investigación utiliza el muestro no probabilística, representa al grupo de personas seleccionadas de forma informal y un poco arbitrario. A menudo son

utilizadas en aquellos estudios que necesitan selección de muestra con características específicas (Cabezas, Andrade y Torres, 2018).

La muestra no probabilística o muestras dirigidas será implementada en la investigación, esta depende de la relación con el propósito del investigador por ello consiste en los 44 presidentes o vocales principales de los Gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales de la provincia de Tungurahua.

Tabla 1: Parroquias

PROVINCIA DE TUNGURAHUA		
Cantón	Parroquias	Numero de Primer vocal de las GAD Parroquial
Ambato	Ambatillo	1
	Atahualpa	1
	Augusto N. Martínez	1
	Constantino Fernández	1
	Cunchibamba	1
	Huachi Grande	1
	Izamba	1
	Juan Benigno Vela	1
	Juan Montalvo	1
	Picaihua	1
	Pilahuin	1
	Quisapincha	1
	San Antonio de Pasa	1
	San Bartolomé de Pinllo	1
	San Fernando	1
	Santa Rosa	1
	Totoras	1
Unamuncho	1	
Baños	Lligua	1
	Río Negro	1
	Río Verde	1
	Ulba	1
Mocha	Pinguilí	1

Patate	El Triunfo	1	
	Los Andes	1	
	Sucre	1	
Pelileo	Benítez	1	
	Bolívar	1	
	Chiquicha	1	
	Cotaló	1	
	El Rosario	1	
	García Moreno	1	
	Huambaló	1	
	Salasaka	1	
Pillaro	Baquerizo Moreno	1	
	Emilio María Terán	1	
	Marcos Espinel	1	
	Presidente Urbina	1	
	San Andrés	1	
	San José de Poaló	1	
	San Miguelito	1	
	Quero	Rumipamba	1
		Yanayacu	1
Tisaleo	Quinchicoto	1	
	TOTAL	44	

Fuente: Página web de CONAGOPARE de Tungurahua

4.6.7 Recopilación de información.

Luego de la selección del diseño acorde al tema de investigación y la realidad de la sociedad, con la correspondiente muestra a ser aplicada. El proceso de selección de herramientas que permitan la obtención de información se la realiza bajo parámetros pertinente para la investigación y por el tipo de investigación de campo se utiliza los siguientes instrumentos:

❖ Encuesta

Según (Baena Paz, 2017) la encuesta, consiste en la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo estudiado, el cuestionario consta por preguntas e

indicadores que permiten la recolección de información como los elementos que den a conocer la situación actual de la población a la que segmenta el estudio.

En la investigación actual se opta por la utilización de la encuesta electrónica a través de la aplicación de google drive, las encuestas fueron enviadas de forma digital al total de la muestra, en este caso a todos los presidentes de las Juntas Parroquiales, por motivo de del distanciamiento social en prevención de la salud pública ocasionada situación actual de la pandemia mundial del Covid- 19. La provincia de Tungurahua en la actualidad está considerada como un foco infeccioso, por los múltiples casos que dieron positivo y el contagio a nivel de la provincia. Por ello se considera la encuesta electrónica como medio de seguridad y distanciamiento social para promover el bienestar de los participantes de la investigación.

❖ **Cuestionario**

Es considerado un elemento fundamental en las técnicas de interrogatorios, para la elaboración del mismo, se utilizan preguntas de forma cerradas, abiertas, directas, semicerradas. La forma de redacción y las preguntas depende del investigador y de las variables de estudio de la investigación (Baena Paz, 2017).

El presente estudio que refiere al liderazgo y la influencia en la cultura organizacional de las Juntas Parroquiales de la provincia de Tungurahua, se optó por utilizar en el cuestionario preguntas categóricas.

El método para la variable independiente de liderazgo utiliza la escala que está conformada por cinco niveles de forma jerárquica, la misma en la que: Siempre=1; A menudo=2; A veces=3; Rara vez=4; Nunca=5. En cambio, para la variable dependiente de cultura organizacional se ocupó una escala conformada por cuatro niveles en los que; Siempre=1; a veces=2; Muy rara vez=3; Nunca=4.

4.6.8 Validación del Instrumento

La validación del instrumento se basa en la medición de las variables de estudio y el grado de confiabilidad en un instrumento de medición. Para ello se trabaja con el coeficiente de confiabilidad, la teoría indica que el coeficiente oscila entre 0 y 1, en el cual 0 se define como nula confiabilidad y 1 se interpreta como un máximo de confiabilidad, mediante la brecha existente se visualiza el nivel de correlación, que comprende en; < 0.40 es igual a

no confiable, <0.60 representa una baja confiabilidad, <0.80 confiabilidad media y valor entre 0.81 < 1.00 es considerado como altamente confiable.

La presente investigación aplica el método coeficiente de cronbach para la validación del instrumento de medición. Este coeficiente requiere una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno, para la aplicación simplemente se aplica la medición y se calcula el coeficiente para todas las preguntas que conforman el cuestionario (Hernández, Fernández y Bastidas, 2015). El alfa de cronbach es uno de los métodos más empelados para validar la confiabilidad de la consistencia interna del constructo de las variables de investigación.

El software SPSS (ver tabla 2) arroja un alfa de cron Bach de **0.971** significa que el instrumento cuenta con un coeficiente altamente confiable para la herramienta compuesta para las 50 preguntas de selección y tipo ordinal.

Tabla 2: Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		Resumen de procesamiento de casos		
Alfa de Cronbach	N de elementos		N	%
,971	50	Casos Válido	44	100,0
		Excluido	0	,0
		Total	44	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: elaborado a partir de los datos obtenidos de las encuestas

4.6.9 Aplicación del Instrumento

Dentro del proceso de aplicación del instrumento, en primera instancia se desarrolló el cuestionario, las preguntas que se basaron en la categorización de variables que está conformada por las dimensiones e indicadores que contemplan la variable independiente como dependiente, posteriormente se procede a la aplicación de las encuestas a los presidentes de las Juntas Parroquiales de la Provincia de Tungurahua, para ello se utilizó la aplicación de google drive y con el link de la encuesta electrónica se envió mediante correo electrónicos personales de los presidentes de las Juntas Parroquiales para que estos respondan la encuesta. Una vez recopilado la información se exportar desde google drive

a Excel se realiza la matriz de datos) de ahí, se transfiere toda la información al sistema estadístico SPSS. El sistema operativo SPSS versión 22 en sus siglas en inglés Statistical Package for Social Sciences es un paquete estadístico (Santamaria, 2014).

Ya en el sistema SPSS se realiza la validación de la herramienta de investigación con el método de alfa de combrach, luego se procede a realizar el análisis e interpretación de la información acuerdo a las dimensiones de cada variable de estudio. Para concluir se realiza verificación de hipótesis mediante la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de la investigación se centra en determinar la relación entre las dos variables de estudio tratándose de: el liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas parroquiales rurales de la provincia de Tungurahua. En base a la información obtenida de las encuestas aplicadas, se determinó la relación entre las dos variables de estudio, mediante los constructos o dimensiones de cada variable poseen vínculo entre la variable independiente con la variable dependiente.

Para la elaboración de las dimensiones de la variable independiente se basó en el liderazgo transformacional, el mismo que es aplicado por medio del Cuestionario Multifactorial, desarrollado por los investigadores Bass y Avolio en el año de 1990, el cuestionario consta de cuatro dimensiones: Influencia idealizada o carismático conformada, motivación inspiracional, estimulación Intelectual, Consideración Individualizada y cada una de esta a su vez conformadas por siete ítems. Con un total de veinte y ocho ítems.

Para la variable dependiente cultura organizacional se implementó el cuestionario de conductas normativas organizacionales, consta de siete constructos; integración subdivida por tres ítems, calidad de trabajo conformada por cuatro ítems, colaboración consta de cuatro ítems, consideración conformada por cinco ítems, innovación y cambio subdividida por dos ítems, Orientación a la autoridad constituida por tres ítems y Competición conformada por un ítem. Con un total de veinte dos ítems.

5.1 Análisis e interpretación

❖ Variable Independiente: Liderazgo

Dimensión 1: Influencia idealizada o carismático

Tabla 3: Influencia idealizada

Nro. Preguntas/ Factores	Siempre (1)		A menudo (2)		A veces (3)		Rara vez (4)		Nunca (5)		TOTAL	
		%		%		%		%		%		%
1 Hace sacrificios personales para el beneficio de otros	8	18%	12	27%	20	46%	3	7%	1	2%	44	100
2 Mantiene la calma durante situaciones de crisis	17	39%	15	34%	8	18%	4	9%	0	0	44	100
3 Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo	17	39%	18	41%	6	14%	2	5%	1	2%	44	100
4 Entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos	19	43%	15	34%	8	18%	2	5%	0	0	44	100
5 Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende	17	39%	18	41%	6	14%	3	7%	0	0	44	100
6 Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él/ella	26	59%	12	27%	3	7%	3	7%	0	0	44	100
7 Demuestra sentido de poder y confianza	21	48%	18	41%	3	7%	2	5%	0	0	44	100
Total, de frecuencia	18		15		8		3		0		44	
Porcentaje	41%		35%		18%		6%		1%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 1: Influencia idealizada



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Luego del proceso de la información que se obtuvo en base a la herramienta de investigación, en lo referente a la dimensión número 1 que se basa en la influencia idealizada o también conocido como carismático, la misma que consta de siete preguntas, las cuales tienen como finalidad conocer la percepción, actitud y aptitud en base al carisma que se maneja los presidentes de las Juntas Parroquiales en referencia a los demás vocales y viceversa. Por ello se denota que a nivel de análisis por la dimensión carismático la mayoría de los encuestados consideran con el 41% siempre, el 38% opina que a menudo, 18% a veces, 6 % rara vez y para finalizar 1%.

En la primera dimensión de la variable de liderazgo, se denota que la mayor parte de los encuestados percibe en un porcentaje aceptable el nivel de influencia o carisma, que cada uno de ellos emite hacia el resto de los vocales de las Juntas Parroquiales. Esto es más visible al analizar la pregunta número seis la interroga sobre el cómo actúa el entrevistado en formas que construyen respeto hacia él/ella, en cambio en la pregunta número siete la interrogante evalúa sentido de poder y confianza en la cual, la mitad de los encuestados señala la aceptación de la percepción con una frecuencia de siempre. En la pregunta número 4 los vocales principales señalan que entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos. Tanto en la tabla de frecuencia como el gráfico de barras se evidencia que la mayor parte de los encuestados ante las interrogantes seleccionan que siempre. Por ello se interpreta que los encuestados generan un porcentaje aceptable de carisma dentro cada una de las organizaciones a las que pertenecen.

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Tabla 4: Motivación inspiracional

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (1)		A menudo (2)		A veces (3)		Rara vez (4)		Nunca (5)		TOTAL	
			%		%		%		%		%		%
8	En visiona nuevas posibilidades en la organización	20	46%	17	39%	5	11%	2	5%	0	0	44	100
9	Habla optimistamente sobre el futuro	22	50%	15	34%	6	14%	1	2%	0	0	44	100
10	Provee continua estimulación	15	34%	20	46%	6	14%	2	5%	1	2%	44	100
11	Expresa confianza en que las metas organizacionales serán alcanzadas	21	48%	15	34%	7	16%	1	2%	0	0	44	100
12	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso	19	43%	18	41%	5	11%	2	5%	0	0	44	100
13	Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser alcanzado	22	50%	16	36%	5	11%	1	2%	0	0	44	100
14	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer	23	52%	18	41%	1	2%	2	5%	0	0	44	100
	Total, de frecuencia	20		17		5		2		0		44	
	Porcentaje	46%		39%		11%		4%		0%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 2: Motivación Inspiracional



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

De acuerdo a los resultados manifiestos por las siete preguntas que conforma la dimensión número dos la cual es detallada como motivación inspiracional, se observa que el 46% de los encuestados manifiesta siempre motivan a todos quienes conforman su equipo de trabajo en el caso de las juntas Parroquiales, se refiere al resto de vocales de la misma entidad, el 39% de los encuestados opina que a menudo motiva o genera herramientas de motivación, en cambio 11% de detalla que a veces opta por motivas a otros y para culminar el 4% de indica que motiva e inspira al resto de miembros de la organización.

A través de las siete interrogantes que conforma la dimensión de la motivación inspiracional, se evidencia que casi la mitad de los encuestados realiza accionares con el afán de motivar e inspirar al resto de vocales, esto es más notorio al interpretar la preguntas; número nueve en la que se interroga sobre hablar optimistamente sobre el futuro, la pregunta número catorce que refiere a mostrar determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer, la pregunta número trece, que trata de hablar entusiastamente sobre lo que necesita ser alcanzado.

Mediante la tabla de frecuencia es más notorio que la mayor parte de respuestas seleccionadas por los encuestados se enmarca dentro del nivel siempre y a menudo. De esta manera se concluye en la segunda dimensión, que los presidentes de las Juntas Parroquiales en su mayoría son líderes que utiliza la herramienta de la motivación para las actividades que desarrollaran como la solución de problemas, estimula la confianza y centra en el alcance de objetivos comunes.

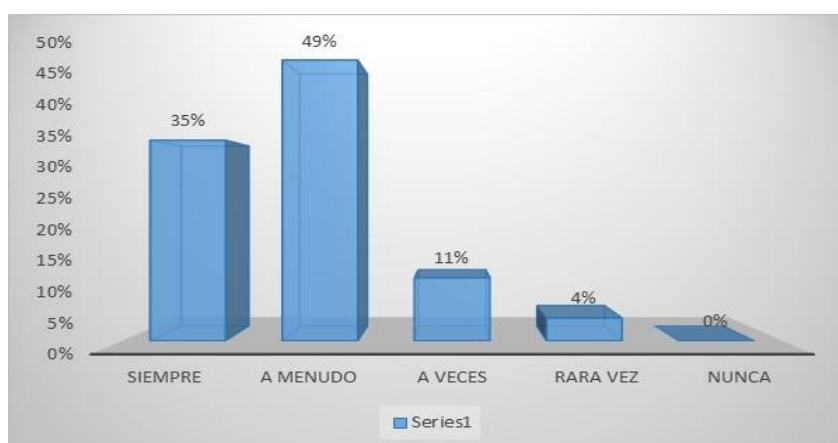
Dimensión 3: Estimulación Intelectual

Tabla 5: Estimulación intelectual

Nro. Preguntas/ Factores	Siempre	%	A	%	A veces	%	Rara	%	Nunca	%	TOTAL	%
15 Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones	15	34%	22	50%	5	11%	2	5%	0	0	44	100
16 Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas	14	32%	24	55%	4	9%	2	5%	0	0	44	100
17 Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas	14	32%	24	55%	3	7%	3	7%	0	0	44	100
18 Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas	17	39%	22	50%	4	9%	1	2%	0	0	44	100
19 Estimula al resto de los miembros, para que expresen sus ideas y opiniones	24	55%	13	30%	5	11%	2	2%	0	0	44	98
20 Lleva a mirar al resto de los miembros, los problemas desde muchos ángulos diferentes	13	30%	23	52%	5	11%	2	5%	1	2%	44	100
21 Estimula el pensamiento no tradicional para terminar con los problemas tradicionales	12	27	22	50	8	18	2	5	0	0	44	100
TOTAL, FRECUENCIA	16	21	5	2	0	44						
PORCENTAJE	35%	49%	11%	4%	0%	100%						

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 3: Estimulación intelectual



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

De acuerdo a la información obtenida como resultados de las preguntas que conforman la dimensión de la variable número tres, la cual es la dimensión intelectual. Se observa que el 49% de los encuestados manifiestan que a menudo los presidentes de las Juntas

Parroquiales realizan estímulos que promueven la inteligencia, el 35% de los encuestados optan por que siempre ejercen estimulación intelectual, en cambio el 11% indica que a veces realiza acciones de estímulo, el 4% en rara vez realiza esta dimensión y para culminar ninguno de los encuestado ha señalado la opción nunca. Como referente de las siete preguntas que está compuesta la dimensión número 3 se delimita que los presidentes de las Juntas Parroquiales realizan acciones que fomentan la estimulación intelectual como el respeto a las diferencias de opiniones dentro de la organización a través de la innovación, creatividad, retroalimentación. Lo detallado es más visible en la tabla de frecuencias en el cual se concluye que siempre y a menudo los líderes realizan estimulación intelectual ante el resto de los miembros de las Juntas.

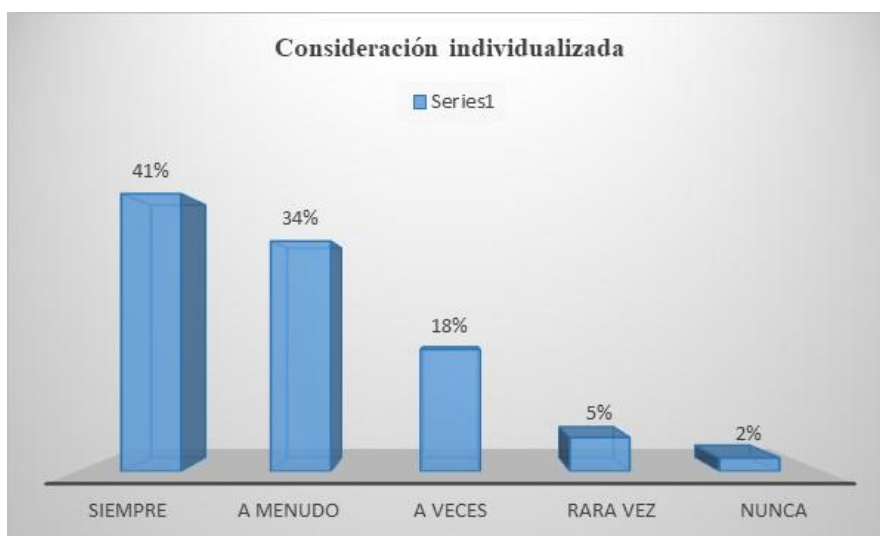
Dimensión 4: Consideración individualizada

Tabla 6: Consideración individualizada

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre	A	A	Rara	Nunca	TOTA						
		%	%	%	%	%	%						
22	Trata a cada vocal de la Junta Parroquial y demás como un individuo y no sólo como miembro de un grupo	20	46%	10	23%	10	23%	2	5%	2	5%	44	100
23	Escucha atentamente los intereses y necesidades de los vocales, cabecillas de las comunidades, barrios u otros	23	52%	9	21%	10	23%	1	2%	1	2%	44	100
24	Destina parte de su tiempo para enseñar, retroalimentar al resto	19	43%	14	32%	8	18%	3	7%	0	0	44	100
25	Considera que los vocales tienen necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros	16	36%	16	36%	9	21%	2	5%	1	2%	44	100
26	Promueve el autodesarrollo	22	50%	13	30%	8	18%	1	2%	0	0	44	100
27	Enseña al resto a identificar las necesidades y capacidades de otros	14	32%	23	52%	5	11%	2	5%	0	0	44	100
28	Da atención especial a los vocales negligentes	12	27%	21	48%	5	11%	3	7%	3	7%	44	100
	Total, de frecuencia	18		15,14		7,9		2		1		44	
	Porcentaje	41%		34%		18%		5%		2%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 4: Consideración individualizada



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

En referente a las preguntas que está compuesta la dimensión número cuatro, el factor consideraciones individualizada de la variable liderazgo, se visualiza que el 41% de los encuestados opta por la opción de siempre y el 34% por la selección a menudo trata a cada miembro de forma personalizada. En cambio, el 18 % de los encuestados solo a veces emite acciones en pro de la consideración. Mientras tanto con el 5% y el 2% opinan que rara vez y nunca respectivamente.

Con respecto a la información obtenida en las encuestas se visualiza que del total de las 7 preguntas que conforman la última dimensión, la mayor parte de los individuos optan por tratar a cada miembro de los vocales de las Juntas Parroquiales como forma individual, de esta forma cada encuestado se involucra de forma personal con el resto de miembros, por ello conoce las necesidades de esta forma incrementa la confianza de su equipo.

❖ **Variable dependiente:** Cultura organizacional

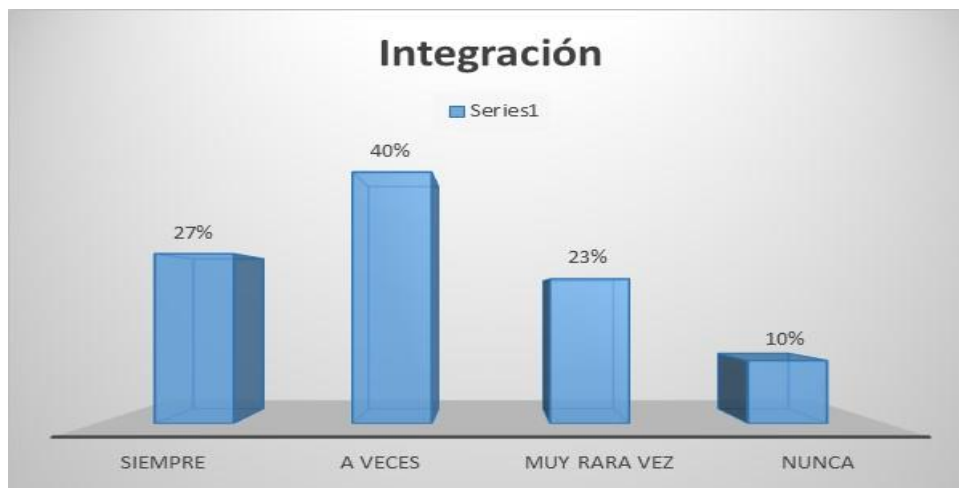
Dimensión 1: Integración

Tabla 7: Integración

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
1	Bajo su perspectiva opina que en la organización cada uno va a lo suyo	8	18%	20	46%	10	23%	6	14%	44	100%
2	En la junta parroquial se busca que el trabajo esté coordinado con el de los demás.	20	46%	14	32%	6	14%	4	9%	44	100%
3	Los vocales actúan sin tener en cuenta a los demás.	7	16%	19	43%	15	34%	3	7%	44	100%
Total, de Frecuencia		12		18		10		4		44	
Porcentaje		27%		40%		23%		10%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 5: Integración



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

En referente a la variable de cultura organizacional está compuesta por un instrumento de 23 preguntas. En relación a la dimensión número uno, los encuestados señalan con un 40% de aceptación de que a veces, expresan ideas en formar parte de un mismo equipo de trabajo, en cambio el 27 % opina que siempre, como presidentes de la junta parroquial tratan coordinar el trabajo de todos, mejorando los resultados de la organización, mientras que un 23% señala que muy rara vez realizan algún tipo de integración grupal y para finalizar el 10% señala que nunca toman en consideración la variable de integración dentro del ambiente laboral, siendo este uno de los factores que desfavorece la variable de estudio.

Mediante la gráfica de barras a nivel de la dimensión de integración es evidente que del total de los encuestados la mayor parte de ellos busca, fomentar, mantener un equipo de trabajo íntegro, que laboren de forma coordina con otros, la función de los vocales se enfoca en el desarrollo de toda la organización siempre y cuando la el actuar de todos sea en función de coordinación con el resto de vocales. Para podemos interpretar de forma individual las preguntas, en esta se evidencia que el 46% de los encuestados opinan que todos los miembros de la organización coordinan el trabajo con el de los demás. Sin embargo 43% opina que el resto de vocales actúa sin tomar en cuenta a otros vocales incluido al mismo presidente y el 46% opina en la organización cada uno de los vocales va a lo suyo, sin coordinar con otros. De esta forma es evidente que la dimensión de integración en el caso de estudio, no se encuentra intrínseco en todas las organizaciones salvo de algunas en los que los presidentes generan un clima organizacional idóneo.

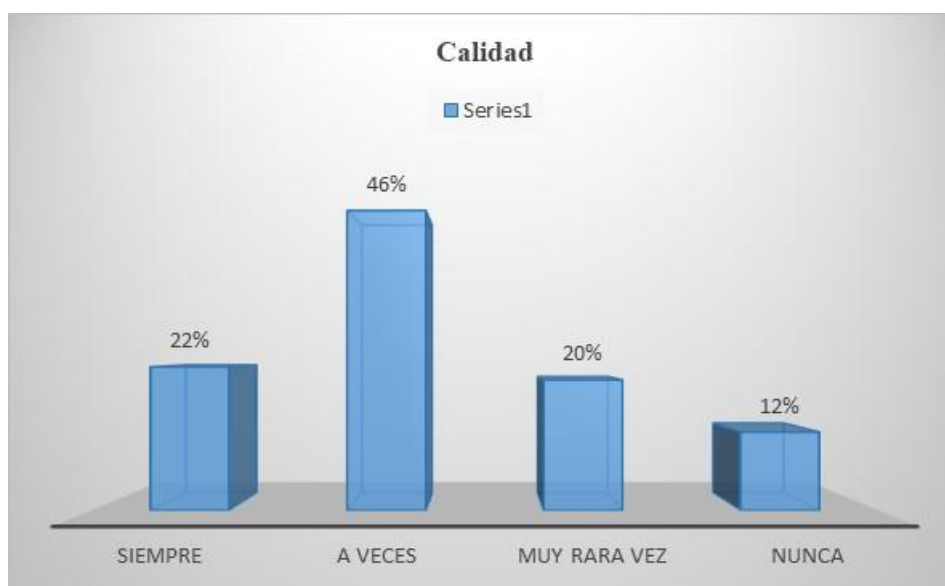
Dimensión 2: Calidad

Tabla 8: Calidad

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (%)	A veces (%)	Muy (%)	Nunca (%)	Total (%)
4	Las tareas asignadas al resto de vocales se realizan de “cualquier manera”.	9 21%	23 52%	7 16%	5 11%	44 100
5	Informa puntualmente de los cambios para la ejecución de proyectos, eventos u otros al resto de vocales de la junta parroquial	20 46%	18 41%	3 7%	3 7%	44 100
6	En la organización se hacen las cosas sin planificarlas.	6 14%	18 41%	12 27%	8 18%	44 100
7	Se pierde el tiempo, al no saber lo que se tiene que hacer en casos extremos	4 9%	22 50%	13 30%	5 11%	44 100
	Total, de Frecuencia	10	20	9	5	44
	Porcentaje	22%	46%	20%	12%	100%

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 6: Calidad



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

La dimensión de calidad está conformada por cuatro interrogantes, a través de estas podemos denotar que los encuestados a nivel general señalan que a veces perciben satisfacción con el 46% entre lo que realizan vs los resultados deseados, con un 22% juzga que siempre perciben que el desempeño de la organización goza de la variable de calidad, sin embargo, el 20% considera que muy rara vez hayan percibido la satisfacción como tal y con un 12% opina que nunca han percibido la calidad de trabajo.

Con un porcentaje aproximado al cincuenta por ciento de los encuestados delimita que a veces el nivel interno de las Juntas Parroquiales, el trabajo del resto de vocales es desempeñado de cualquier manera, sin embargo, la mayoría de presidentes informa los cambios que se presentan al resto de vocales, opinan que los vocales realizan las actividades sin respetar las planificaciones ya elaboradas de esta forma la generalidad considera que se genera la pérdida de tiempo al no saber cómo desempeñar sus funciones en situaciones extremas.

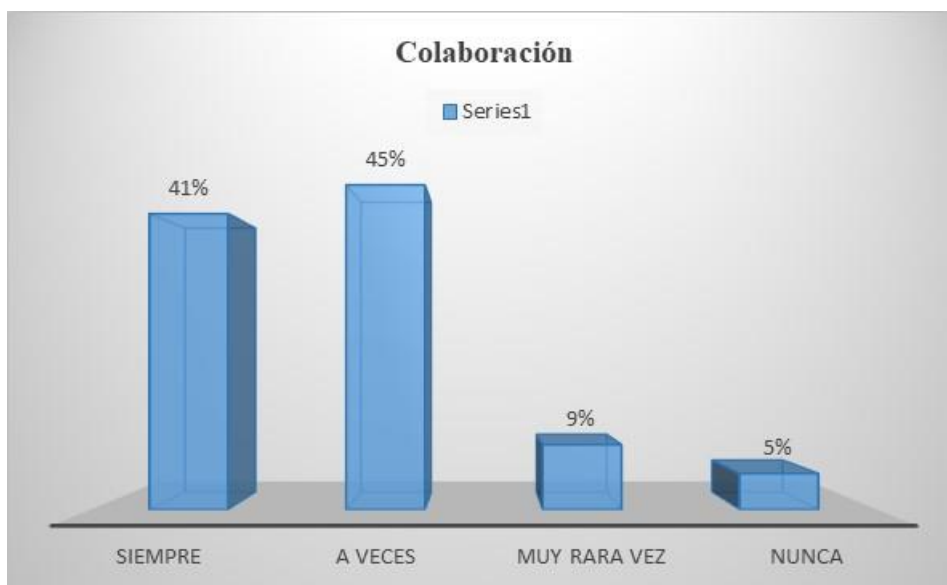
Dimensión 3: Colaboración

Tabla 9: Colaboración

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
8	Proporciona apoyo y ayuda cuando se presenta la ocasión hacia el resto de miembros de la organización	15	34%	23	52%	4	9%	2	5%	44	100
9	Comparte la información con los compañeros de trabajo.	21	48%	15	34%	6	14%	2	5%	44	100
10	Está disponible cuando otros los necesitan de su colaboración.	17	39%	23	52%	2	5%	2	5%	44	100
11	Trabaja en coordinación y colaboración con los demás.	19	43%	19	43%	4	9%	2	5%	44	100
Total, de Frecuencia		18		20		4		2		44	
Porcentaje		41%		45%		9%		5%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 7: Colaboración



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Mediante la información que se obtuvo, se visibiliza que el factor de colaboración es percibido por los encuestados de acuerdo al siguiente detalles, con el 45% opina que a veces implementa herramientas que porten al desarrollo de la consideración dentro de la cultura organizacional de la institución, pero el 41% juzga que siempre brinda su colaboración hacia el resto de los miembros de la organización, sin embargo solo el 9% detalla que rara vez y tan solo el 5% opina que nunca con respecto a la variable de estudio.

Con respecto la tercera dimensión de la variable de cultura organizacional, la información refleja que, en su mayoría, los presidentes de las Juntas Parroquiales se encuentran en disponibilidad de tiempo y voluntad para con el resto de vocales, para ello los individuos comparten información, trabajan de forma coordina con el resto. Esto con el objetivo de todos alcancen los objetivos mutuos. Con un porcentaje muy bajo entre el 9% y el 5% detallan que no disponen de la herramienta de colaboración dentro de la organización a la que representan.

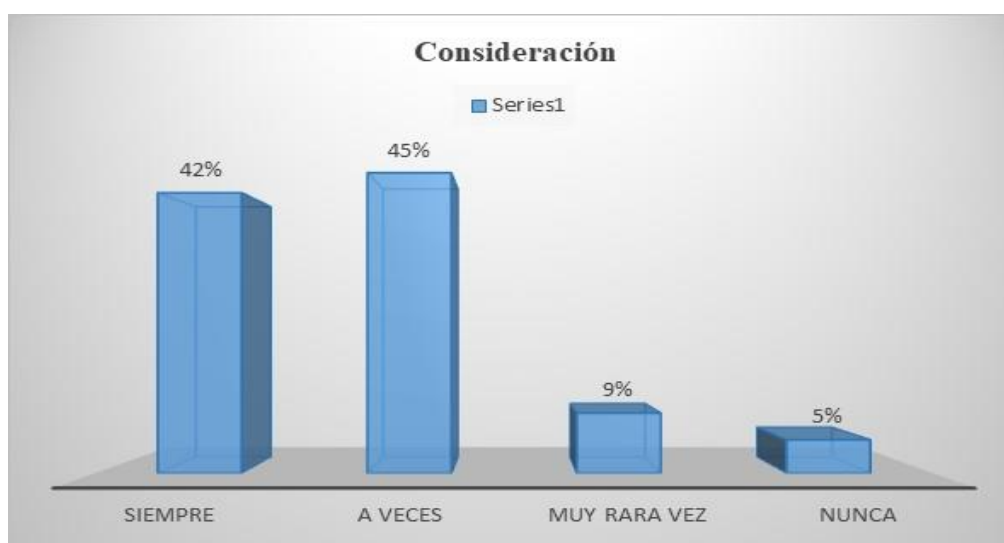
Dimensión 4: Consideración

Tabla 10: Consideración

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
12	Intenta que el resto de miembros de la organización, se sienta a gusto en el trabajo diario.	20	46%	19	43%	3	7%	2	5%	44	100
13	En asuntos importantes se busca la aceptación de la gente antes de llevarlos adelante	15	34%	19	43%	8	18%	2	5%	44	100
14	Actúa con equidad en la repartición del trabajo.	19	43%	21	48%	2	5%	2	5%	44	100
15	En la organización se respetan las opiniones de los todos.	21	48%	19	43%	2	5%	2	5%	44	100
16	Busca la innovación, motiva a los otros a introducir métodos o formas de realizar el trabajo	17	39%	20	46%	5	11%	2	5%	44	100
Total, de Frecuencia		18		20		4		2		44	
Porcentaje		42%		45%		9%		5%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 8: Consideración



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Dentro de la dimensión número cuatro que corresponde a consideración dentro de la cultura organizacional. De acuerdo a la información obtenida refleja que el 45% de los encuestados opinan que a veces intentan nuevas formas de hacer las cosas o experimentar, y 42% confirma que siempre realizan las acciones antes ya mencionadas. Con dos porcentajes bajos que corresponden al 9% y 5% que representan a muy rara vez y nunca respectivamente.

A nivel general los encuestados demuestran su preferencia a través de la selección, que opinan con mayor frecuencia dentro de las organizaciones en las cuales desempeñan sus funciones se evidencian la existencia de consideración entre vocales y sobre todo la consideración de ellos como presidentes de las Juntas Parroquiales hacia el resto de los vocales. Para ello los individuos realizan estimulaciones que se enmarcan en reconocimientos, respeto y estimación hacia cada miembro de la institución.

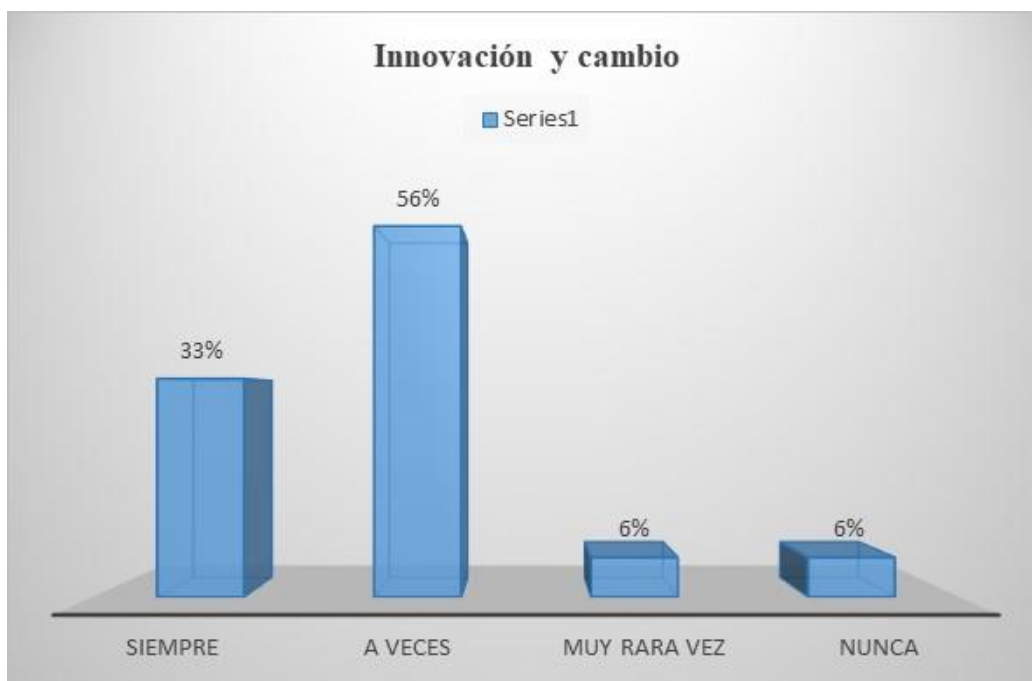
Dimensión 5: Innovación y cambio

Tabla 11: Innovación y cambio

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
17	En la organización se intentan nuevas formas de hacer las cosas.	19	43%	21	48%	2	5%	2	5%	44	100%
18	Se experimentan y ensayan nuevas cosas, en cuanto se presenta la ocasión.	10	23%	28	64%	3	7%	3	7%	44	100%
Total, de Frecuencia		15		25		3		3		44	
Porcentaje			33%		56%		6%		6%		100%

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 9: Innovación y cambio



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Dentro de la dimensión número cinco que corresponde a la innovación y cambio dentro de la cultura organizacional. De acuerdo a la información se estipula que el 56% de los encuestados opinan que a veces intentan nuevas formas de hacer las cosas o experimentar, y el 33% confirma que siempre realizan las acciones antes ya mencionadas. Con dos porcentajes muy bajos del 6% que representan a muy rara vez y nunca respectivamente.

En referencia a la dimensión de innovación y cambio, la formación global que refleja la investigación da a conocer que el cincuenta por ciento de los encuestados utilizan esta herramienta dentro de la organización con el objetivo de cambiar las formas de realizar las actividades, motivando al resto de miembros a que generen acciones que contribuyan a este factor, sin embargo poca presentación supone que la forma en la que se llevan a cabo las cosas, no es necesario generar cambio ni mucho menos dar ideas de innovación, puesto que se sienten cómodos dentro del clima actual.

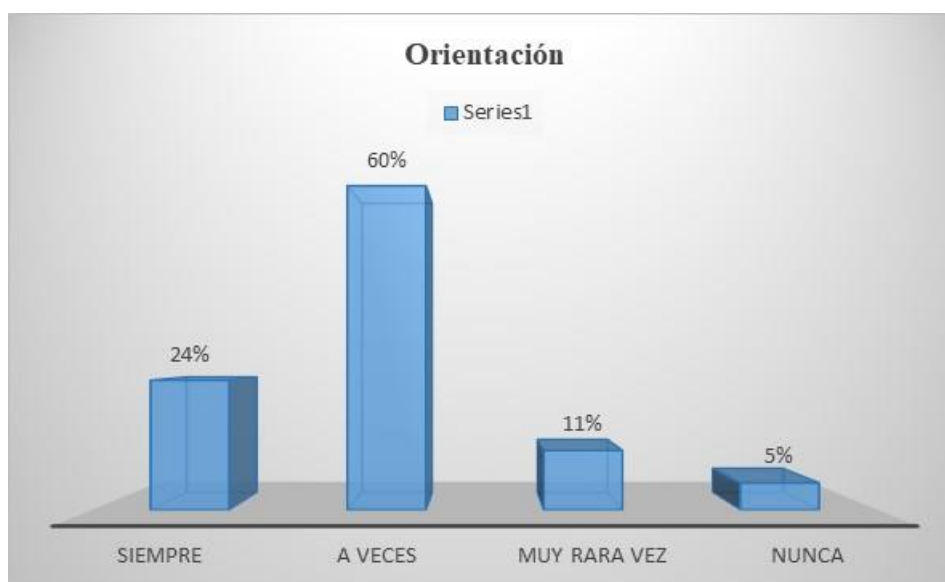
Dimensión 6: Orientación a la autoridad

Tabla 12: Orientación a la autoridad

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
20	La gente no duda en consultar sus problemas de trabajo con usted como personal al mando.	13	30	24	54	5	11	2	5	44	100
21	Se llega con facilidad a acuerdos con los miembros de la organización, para la distribución y ejecución de obras en el sector designado.	11	25	27	61	4	9	1	5	43	100
22	En la organización se dificulta que la gente proponga y discuta sus ideas con el resto.	8	18	28	64	6	14	2	5	44	100
Total, de Frecuencia		11		26		5		2		44	
Porcentaje		24%		60%		11%		5%		100%	

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 10: Orientación



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Los resultados de la encuesta realizada, detalla que el 60% de los individuos opinan que el resto de los vocales maneja la dimensión de orientación a la autoridad y el 24% considera que siempre respectivamente. En cambio, con una representación del 11% detalla que muy rara vez percibe la presente cuestión y solo el 5% nunca ha aprecia que en la organización la existencia de orientación a la autoridad.

A nivel de la dimensión orientación a la autoridad los encuestados atribuyen que la brecha de jerarquía dentro de las organizaciones, es mínima y a las que cada uno de ellos representa. Esto es notorio a través de la interpretación de las preguntas que conforma la dimensión, y sobre todo en la frecuencia atribuida a veces y siempre son las más selectas que otras percepciones. De esta forma en las Juntas Parroquiales se supone la existencia de orientación que se basa a su vez en la coordinación en beneficio de la obtención del objetivo común.

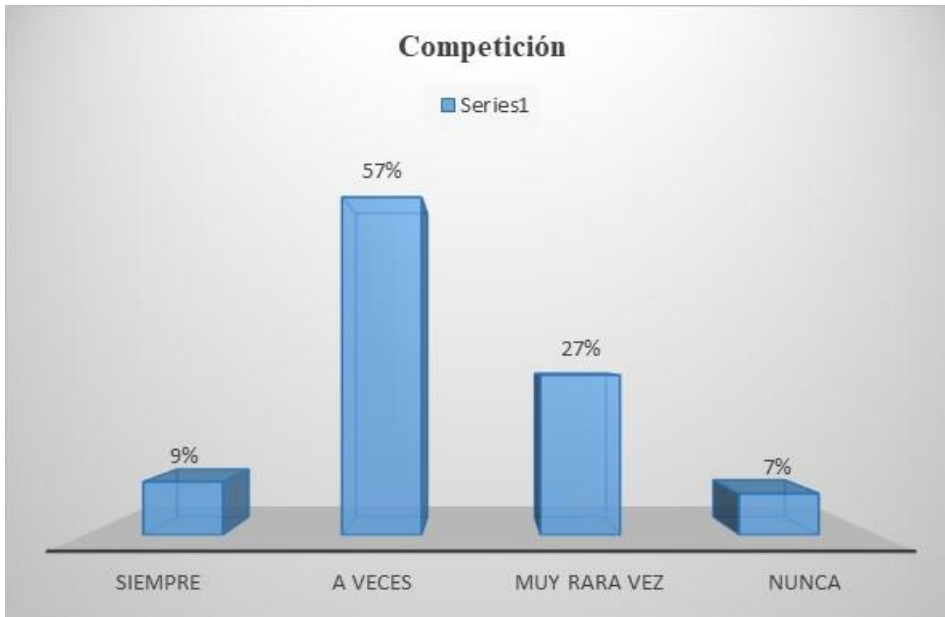
Dimensión 7: Competición

Tabla 13: Competencia

Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (4)		A veces (3)		Muy rara vez (2)		Nunca (1)		Total	
			%		%		%		%		%
23	Los miembros de la organización, se resisten a hacer las cosas cada vez mejor.	4	9%	25	57%	12	27%	3	7%	44	100
	Total, de Frecuencia	1		8		4		1		44	
	Porcentaje		9%		57%		27%		7%		100%

Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

Figura 11: Competición



Fuente: Elaborado a partir de los datos obtenidos de la encuesta

La dimensión número siete que corresponde a la competición, de acuerdo a la información general se verifica que los miembros de la organización, se resisten a hacer las cosas cada vez mejor, ante esta analogía el 57% de los encuestados perciben que a veces, en cambio el 27% señala que muy rara vez, el 9% siempre y el 7% nunca.

Por ello se interpreta que los encuestados en su mayoría señalan que los presidentes de las Juntas Parroquiales perciben que los demás vocales expresan que dentro de la organización existe competición, comparación interna vs los resultados y calidad de trabajo que cada vocal genera dentro de sus funciones.

5.2 Comprobación de Hipótesis

En el presente trabajo de investigación se planteó la siguiente hipótesis:

- ❖ H1: El liderazgo influye en la cultura organizacional de las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó el método de correlación múltiple, técnica estadística más utilizadas para investigar la relación entre dos variables. Para ello se procede con el método de correlación lineal, este consiste en medir la relación entre las variables. Mediante valores cuantitativas de la fuerza de la relación entre las variables de estudio (Restrepo & Gonzáles, 2015). A través de este método se analiza la correlación existente entre la variable liderazgo (Influencia idealizada o carismático, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada) con la Variable cultura organizacional (integración, calidad de trabajo, colaboración, consideración, innovación y cambio, orientación a la autoridad constituida y competición). En el software SPSS se ejecuta el cálculo de promedio de ambas variables a realizar el cálculo del total de las variables por cada una de las dimensiones (Hayes, 2017), constituida por la variable liderazgo y cultura. En el sistema SPSS.

Se procede al cálculo de correlación de Pearson. Los autores (Hernández, Fernández y Bastidas, 2015) definen la correlación de Pearson como una prueba estadística que analiza la relación entre las variables de estudio a través de un nivel intervalos o razón y los niveles de medición se las interpreta de acuerdo al coeficiente que arroje el sistema pudiendo comprender entre (-1.00 a +1.00), en donde -1= Correlación negativa perfecta; -0.90= Correlación negativa muy fuerte; -0.75= Correlación negativa considerable; -0.50= Correlación negativa media; -0.10= Correlación negativa débil; 0.00= No existe correlación alguna entre las variables; 0.10= Correlación positiva débil; 0.50= Correlación positiva media; 0.75= Correlación positiva considerable; 0.90= Correlación positiva muy fuerte; +1= Correlación positiva perfecta. El coeficiente de correlación de Pearson analiza el vínculo entre variables cuantitativas, con parámetros de intensidad de la relación entre ellas.

Tabla 14: Correlación entre Liderazgo y Cultura Organizacional

		Correlaciones	
		LIDERAZGO	CULTURAORGANIZACIONAL
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,743**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
CULTURAORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,743**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

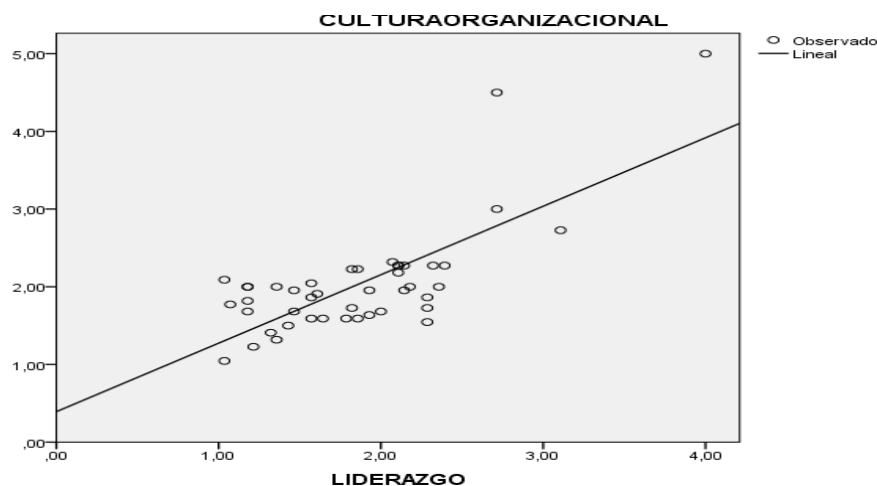
Fuente: Información de Encuestas

Elaborado por: Sisa, Chango (2020)

De acuerdo a la tabla 14 se procede al resultado de 0.743 correlación positiva considerable, lo que indica la asociación entre liderazgo y cultura organizacional y un valor de p menor que 0.05. Aceptando la hipótesis planteada de la investigación.

Mediante el diagrama de dispersión, se puede visualizar de manera gráfica la relación existente entre las variables. Diagrama de dispersión es un gráfico que se plasma dentro de un plano, la variable independiente se coloca en el eje de las abscisas y la variable dependiente en el eje de las ordenadas. En cambio, a través de la nube de puntos que generan los ítems, se ve la relación existente entre las variables. Al existir una línea recta ascendente es lineal positiva a existir mayor puntuación en una de las variables, mayor son también las puntuaciones de la otra variable (Hernández, Fernández y Bastidas, 2015).

Figura 12: Diagrama de dispersión



Fuente: Análisis de datos SPSS

Elaborado por: Chango, Sisa (2020)

Por la cercanía a los puntos a la recta se visualiza gráficamente la correlación positiva en el eje de las X -Y. Así se sustenta que las variables de liderazgo y cultura organizacional están relacionadas de forma directa y mediante la línea creciente a mayor liderazgo existe mayor cultura organizacional.

Tabla 15: Modelo de Correlación

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,788 ^a	,620	,582	,45773

a. Predictores: (Constante), C Individualizada, Carisma, Estimulación, Motivación

Fuente: Análisis de datos SPSS

Elaborado por: Chango, Sisa (2020)

En la tabla de resumen de modelo se aplicó el modelo de regresión múltiple, en el cual se analizó el nivel de relación entre la variable dependiente vs las dimensiones de la variable independiente de liderazgo la misma que consta influencia idealizada o carismático, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada. Dando como resultado de la variable independiente por un valor de R por 0.78 el mismo valor se puede analizar en porcentaje con una representación del 78%. De esta forma estima que la variable independiente goza de relación con la variable dependiente con el 78% y que el porcentaje restante del 22% es por otras dimensiones. R ajustado es de 53.9%, que una vez corregido por el efecto de la muestra y de las variables independientes resulta ser 47.8%. Por otro lado, el error típico de la estimación (raíz cuadrada de la varianza no explicada) resulta ser de 0.587.

6. CONCLUSIONES

- ❖ Para el cumplimiento del objetivo primordial en el que se basa la investigación, siendo la determinación de la relación entre el liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua. Se utilizó el sistema estadístico de SPSS con el método de correlación de Pearson, el mismo que arroja un resultado de 0,743 por ello es considerado como una correlación positiva considerable, a través de este resultado estadístico se asume la relación existente entre las dos variables de estudio. A través de la figura de regresión lineal se evidencia que a mayor liderazgo incrementa la cultura organizacional de las Juntas Parroquiales de la provincia de Tungurahua.

- ❖ En referencia al objetivo específico número uno que trata del desarrollar del marco teórico conceptual de las variables de estudio y su relación. Para el cumplimiento de este objetivo, la presente investigación se basó en teoría que se obtuvo de artículos científicos, investigaciones preliminares o similares, textos de investigaciones como libros, todas estas enmarcadas con el tema de liderazgo y cultura organizacional. Al disponer de información teórica sólida se construyó el marco teórico que relata la relación existente entre estas variables.

- ❖ Consecuentemente para el cumplimiento del segundo objetivo específico que trata de diagnosticar la situación del liderazgo y la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua. Se fundamenta en el desarrollo del marco metodológico, la misma que se desarrolló con la información obtenida de las encuestas dirigidas hacia los presidentes de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales, a través de los resultados a nivel general se evidencia que la percepción, a través de las frecuencias de respuestas seleccionadas se visualiza que la mayoría de los encuestados en lo que se refiere a liderazgo estos opinan que siempre o a menudo centra su accionar en base a ejercer el liderazgo dentro de la organización. Con respecto a la variable de cultura organizacional, un porcentaje mayor a la mitad del total de encuestados percibe que dentro de la organización existe una cultura organizacional, sin embargo, otro porcentaje señala la insatisfacción laboral al no gozar de este factor.

- ❖ Para culminar en lo que se refiere al tercer objetivo específico se centra en analizar la influencia del liderazgo en la cultura organizacional en las Juntas Parroquiales rurales de la provincia de Tungurahua. Mediante la aplicación del sistema estadístico SPSS, se comprueba que las dimensiones que conforman el liderazgo influyen en la existencia de cultura organizacional dentro de las instituciones parroquiales.

7. RECOMENDACIONES

- ❖ La investigación dirigida hacia las Juntas Parroquiales de la provincia de Tungurahua, sugiere realizar otros estudios del mismo tema en otro momento de tiempo, pudiendo ser al inicio y final del periodo al que son electos los vocales de las Juntas Parroquiales. Para obtener de esta forma disponer de otras dimensiones que relacionen a las variables de estudio, teniendo en cuenta que la sociedad es cambiante aún más en presencia de eventos externos que conlleven al cambio, como eventos naturales, políticos entre otros.
- ❖ Se recomienda realizar estudios en distintas entidades públicas, ya que hasta la actualidad se han realizado investigaciones similares sobre todo en instituciones privadas y es justo y necesario disponer de marcos teóricos que hablen en referencia a las entidades públicas.
- ❖ Las Juntas Parroquiales o gobiernos autónomos descentralizados como instituciones públicas, que son de elección popular y democrática, deben implementar herramientas como liderazgo y cultura organizacional, las mismas que son el pilar para el funcionamiento idóneo, tanto de empresas privadas y aun más de instituciones públicas. De esta forma todos los vocales pueden aportar ideas, y sobre todo estar de acuerdo en obras que se den prioridad en el sector.
- ❖ Se recomienda a las Juntas Parroquiales a nivel provincial centrar en promover la implementación del factor de integración, en las actividades que se realicen sean coordinadas con las actividades de los otros, a su vez mejorando la calidad de trabajo y proyectos que son ejecutados por la parroquia.

8. REFERENCIAS CITADAS

1. Abad Merchán, A., & López Parra, F. (2015). La cultura organizacional versus la organización como cultura. *Ciencia UNEMI*, 113-121.
2. Aguirre León, G., Serrano Orellana, B., & Sotomayor Pereira, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Scielo*, 187-195.
3. Alvarado, L., & García, M. (2008). Características mas relevantes del Paradigma socio crítico. Caracas: Sapiens.
4. Asamblea Nacional Republica del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Ecuador: Asamblea Nacional Republica del Ecuador.
5. Avenecer, Y. (Marzo de 2015). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Cano-Yeiny.pdf>
6. Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3 Edición ed.). Grupo Editorial `Patria.
7. Bass, B. (1985). *“Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.
8. Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.
9. Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Quito: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
10. Cabrera, C. (12 de Marzo de 2020). *Construyendo Pais*. Obtenido de Gente Construyendo: <https://construyenpais.com/3-habilidades-que-todo-lider-gerente-debe-tener/>
11. Carrillo Punina, Á. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Ciencias Administrativas*, 61-73.
12. Chávez Martínez , J. d., & Ibarra Michel, J. P. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización. *Telos*, 1.
13. Chuc, F. (2017). Un modelo adecuado para diagnosticar la Cultura Organizacional. *Dirección de Control Escolar del IC*, 117- 135.
14. Código Organico de Organizacion Terrototial, COOTAD. (21 de Mayo de 2018). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL, COOTAD*. Obtenido de <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/07/LI-CODIGO-ORGANICO-DE-ORGANIZACION-TERRITORIAL-COOTAD.pdf>
15. Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (COPFP). (20 de Octubre de 2010). *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*. Obtenido de Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas: <https://www.finanzas.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_PLANIFICACION_FINAZAS.pdf

16. Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador. (2018). Obtenido de Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador: <http://www.conagopare.gob.ec/index.php/nosotros/nuestra-historia>
17. Constitución de la república del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2109/1/34.%20CONSTITUCI%C3%93N%20DE%20LA%20REP%C3%9ABLICA%20DEL%20ECUADOR.pdf>
18. Contretas Torres, F., Barbosa Ramírez, D., & Piñeros Espinosa, R. (2016). *Liderazgo: Antecedentes, Tendencias y Perspectivas de Desarrollo*. Bogotá: Universidad del Rosario.
19. Costa Marcé, A. (2015). *Liderazgo y Dirección de Empresas en el s. XXI*. Catalunya: Universitat Oberta de Catalunya.
20. Cuadrado Gonzáles, S., Reyes Salazar, M., & Franco Medina, A. (2017). Incidencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción de los colaboradores en empresas de servicio del Ecuador. *PODIUM UNIVERSIDAD ESPIRÍTU SANTO*, 41-64.
21. Dr. Hernández Sampieri, R., Dr. Fernández Collado, C., & Dra. Baptista Lucio, M. d. (2017). *Metodología de la Investigación Sexta edición*. México D.F: McGraw W-Hill / Interamericana Editores S.A DE C.V.
22. Durán Delgado, J. E. (2020). *Universidad Técnica de Ambato*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/30604>
23. *El Telégrafo*. (24 de Marzo de 2019). Obtenido de El Telégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/las-juntas-parroquiales-descentralizacion>
24. Fernández López, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. San Millán: Tutor Formación.
25. Fernández Polanco, B. N. (2016). *En un mundo globalizado donde frecuentemente hay nuevos avances tecnológicos y nuevas*. Venezuela: ISECLISBOA.
26. Franco Medina, A., Reyes Salazar, M., & Cuadrado González, S. (2017). Incidencia de los Estilos de Liderazgo en la Satisfacción de los colaboradores de las empresas de servicios del Ecuador. *PODIUM Universidad Espíritu Santo-UESS*, 41-64.
27. Gamboa, J., Campuzano, M., & Cabezas, R. (2016). El reto de la cultura organizaiconal en el control interno. *Revista Publicando*, 449-459.
28. García Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías Organizacionales. *Scientific Electronic Library Online-SciELO*, 60-79.

29. Giraldo Gonzalez, D., & Naranjo Agudelo, J. A. (16 de 06 de 2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias. *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8672/1026275656-2014.pdf?sequence=1>
30. Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales. (Abril de 2019). *CONOGOPARE*. Obtenido de CONOGOPARE : <http://www.conagopare.gob.ec/index.php/nosotros/prueba>
31. Gomes, G., Torres, E., Schons, M., & Sorgetz, B. (2017). Organizational Culture and Innovation: A perspective from Schein Model. *Administração da UNIMEP*, 51-72.
32. Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 135-143.
33. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Bastidas Lucio, P. (2015). Metodología de la Investigación. MCGRAW-HILL.
34. Hernández, J., Espinoza, J., & Aguila, M. (2014). Influencia del comportamiento del Líder en el desarrollo de los recursos humanos. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 75-90.
35. Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., & Contreras Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Scielo*, 229-257.
36. Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua. (2018-2020). *Décimo Quinta Asamblea Provincial*. Ambato: Honorable Gobierno Provincial de Tungurahua.
37. INEC. (Mayo de 2019). *Ecuador en cifras*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>
38. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC)*. Obtenido de www.inec.gov.ec
39. Jaramillo, P. (2018). *Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales frente al ejercicio del derecho constitucional de participación ciudadana*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
40. Jaramillo Luzuriaga, S., Neira Hinojosa, C., & Torres Chamba, M. (2018). Liderazgo en las empresas y su importancia. *LATINDEX*, 1-12.
41. Lord, R., & Maher, K. (1993). *Leadership and information processing: linking perceptions and performance*. Londres: Routledge.
42. Los Planes de Ordenamiento Territorial. (2014). *Los Planes de Ordenamiento Territorial*. Obtenido de <http://sni.gob.ec/planes-de-desarrollo-y-ordenamiento-territorial>

43. Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo; Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades Sexta Edición*. Mexico: CENGAGE Learning.
44. Magellan Horth, D., & Vehar, J. (2015). El liderazgo supone la diferencia. *Center for Creative Leadership*, 1-9.
45. Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Paredes, Y. (2017). Personalidad y Liderazgo: Análisis teórico de su Relación. *INNOVA Research Journal*, 106-114.
46. Martini, G., & Albornoz, C. (2019). *La retroalimentación: Práctica clave para el liderazgo*. Valparaiso: Centro de Liderazgo .
47. Moscoso, P. (13 de Junio de 2018). *Executive Excellnce*. Obtenido de Vision de largo plazo: <http://www.eexcellence.es/index.php/expertos-en-gestion/philip-moscoso>
48. Ormeño Cabrera, B., & Orrellana Molina, T. (2016). Aplicación de instrumento multifactor Leadership questionnaire, from 6-S en una muestra de profesionales coordinadores de entidad universitaria. *GPT Gestión de personas y tecnología*, 7-15.
49. Ouchi, W. (1982). Teoría Z. En O. William, *Teoría Z*.
50. Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational, cultures, administrative, science, quarterly. *Qualitative Methodology*, 570-581.
51. Presidente GADPR. (Noviembre de 2015). *Gobierno Autonomo Descentralizado Parroquia Rural Moraspungo*. Obtenido de <http://moraspungo.gob.ec/cotopaxi/wp-content/uploads/2015/10/1Codigo-de-%C3%A9tica-Moraspungo.pdf>
52. Quintanilla Gavilánez , J. A., & Moreira Basurto, C. A. (2016). *Influencia del liderazgo en la relación entre cultura y eficiencia organizacional*. Guayaquil : Revista Publicando,.
53. Rivera , D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuvar, I., & Roza, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 27.
54. Rodríguez Vidales, Y. (17 de Agosto de 2017). *Confilegal*. Obtenido de Confilegal: <https://confilegal.com/20170816-10-grandes-caracteristicas-del-liderazgo/>
55. Rodríguez, E. M. (07 de Septiembre de 2018). *La mente es maravillosa*. Obtenido de La mente es maravillosa: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>
56. Sánchez Trujillo, M., & García Vargas, D. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 160-166.
57. Santamaria, E. (12 de Mayo de 2014). Estadística en SPSS. *Conociendo SPSS*. Ambato, Tungurahua, Ecuador.

58. Segredo Pérez, A., García Milian, A., Cabrera, P., & Perdomo, I. (2017). Desarrollo orgnizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *INFODIR*, 86-89.
59. Shein, E. (1985). *La cultura organizacional y el liderazgo; Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janés.
60. Socha Ayala, J. A. (2017). *Habilidades Gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/a7d2/28029ba8cf316113c77f43b27f8ff6ba3254.pdf>
61. Soria, A. (2015). *Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de la empresa Novaclinica S.A*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
62. Terrence, D., & Bolman, L. (1995). *Organizacion y liderazgo: El arte de la decisión*. Buenos Aires: Addison Wesley Iberoamericana.
63. Trice, H., & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations*. Englewood Cliffs, Prentice - Hall.
64. Velasco Estrada Marlon. (26 de Enero de 2018). *Valu Experience Transformamos Organiaciones*. Obtenido de Liderazgo: La creatividad y el Liderazgo: <https://valuexperience.com/liderazgo-4-0-la-creatividad-liderazgo/>
65. Villalva, M., & Fierro, I. (2017). Liderazgo Democratico: Una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 155-162.
66. Yasin , N., Tarakci, M., Porck, J., & Knippenberger, D. (28 de Febrero de 2019). *Harvad Business Review*. Obtenido de Harvad Business Review: <https://hbr.org/2019/02/why-visionary-leadership-fails>

9. ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA

Objetivo:

- Determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional de las Juntas Parroquiales de las comunidades rurales de la provincia de Tungurahua.

Instrucciones:

- Lea detenidamente las preguntas del cuestionario
- Marque con una X la respuesta que más próxima a su realidad.

Nota de descargo: Esta investigación es de carácter académico. Los investigadores se comprometen a no relevar información individual de los participantes, toda la información será presentado como del sector.

A continuación, lee las siguientes aseveraciones y responde qué tan de acuerdo está con el enunciado.

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO						
Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (1)	A menudo (2)	A veces (3)	A veces (4)	A veces (5)
Influencia idealizada o carismático						
1	Hace sacrificios personales para el beneficio de otros					
2	Mantiene la calma durante situaciones de crisis					
3	Va más allá de sus intereses por el bienestar del grupo					
4	Entrega confianza de que sobrepasaremos los obstáculos					
5	Despliega extraordinario talento en todo lo que emprende					
6	Actúa de forma que construye respeto					
7	Demuestra sentido de poder y confianza					
Motivación inspiracional						
8	En visiona nuevas posibilidades en la organización					

9	Habla optimistamente sobre el futuro					
10	Provee continua estimulación con el resto de miembros de la Junta Parroquial					
11	Expresa confianza en que las metas organizacionales serán alcanzadas					
12	Centra mi atención sobre lo que hay que hacer para ser exitoso					
13	Habla entusiastamente sobre lo que necesita ser alcanzado					
14	Muestra determinación para alcanzar lo que se ha propuesto hacer					
Estimulación Intelectual:						
15	Enfatiza el valor de cuestionar las presunciones					
16	Reexamina presunciones críticamente para cuestionar si son apropiadas					
17	Cuestiona las formas tradicionales de hacer las cosas					
18	Busca diferentes perspectivas cuando resuelve problemas					
19	Estimula el resto de los miembros, para que expresen sus ideas y opiniones					
20	Lleva a mirar al resto de los miembros, los problemas desde ángulos diferentes					
21	Estimula el pensamiento no tradicional para terminar con los problemas tradicionales					
Consideración Individualizada						
22	Trata a cada vocal de la Junta Parroquial y demás como un individuo y no sólo como miembro de un grupo					
23	Escucha atentamente los intereses y necesidades de los vocales, cabecillas de las comunidades y barrios u otros.					
24	Destina parte de su tiempo para enseñar, retroalimentar al resto					
25	Considera que los vocales tienen necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a otros					
26	Promueve el autodesarrollo					
27	Enseña al resto a identificar las necesidades y capacidades de otros					
28	Da atención especial a los vocales negligentes					

Valore los ítems en función a su realidad, utilizando la siguiente escala.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL					
Nro.	Preguntas/ Factores	Siempre (1)	A veces (2)	Muy rara vez (3)	Nunca (4)
Integración					
1	Bajo su perspectiva opina que en la organización cada uno va a lo suyo				
2	En la junta parroquial se busca que el trabajo esté coordinado con el de los demás.				
3	Los vocales actúan sin tener en cuenta a los demás.				
Calidad					
4	Las tareas asignadas al resto de vocales se realizan “cualquier manera”.				
5	Informa puntualmente de los cambios para la ejecución de proyectos, eventos u otros al resto de vocales de la junta parroquial				
6	Se hacen las cosas sin planificarlas.				
7	Se pierde el tiempo, al no saber lo que se tiene que hacer en casos extremos				
Colaboración					
8	Proporciona apoyo y ayuda cuando se presenta la ocasión hacia el resto de miembros de la organización				
9	Comparte la información con los compañeros de trabajo.				
10	Está disponible cuando otros los necesitan de su colaboración.				
11	Trabaja en coordinación y colaboración con los demás.				
Consideración					
12	Intenta que el resto de miembros de la organización, se sienta a gusto en el trabajo diario.				
13	En asuntos importantes se busca la aceptación de la gente antes de llevarlos adelante				
14	Actúo con equidad en la repartición del trabajo.				
15	En la organización se respetan las opiniones de los todos.				
16	Busca la innovación, motiva a los otros a introducir métodos o formas de realizar el trabajo				
Innovación y cambio					
17	En la organización se intentan nuevas formas de hacer las cosas.				
18	Se experimentan y ensayan nuevas cosas, en cuanto se presenta la ocasión.				

Orientación a la autoridad				
19	La gente no duda en consultar sus problemas de trabajo con usted como personal al mando.			
20	Se llega con facilidad a acuerdos con los miembros de la organización, para la distribución y ejecución de obras en el sector designado.			
21	En la organización se dificulta que la gente proponga y discuta sus ideas con el resto.			
Competición				
22	Los miembros de la organización, se resisten a hacer las cosas cada vez mejor.			