



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

Informe Final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título
de Psicólogo Industrial.

Tema:

“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”

Autor: Sr. Byron Andrés Ramos Rojas

Tutor: Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

Ambato – Ecuador

2014

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar C.C. 1800892042 en mi calidad de Tutor de Graduación o Titulación, sobre el tema:

“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA” desarrollado por el egresado

Byron Andrés Ramos Rojas considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....

Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

C.C. 1800892042

TUTOR

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliografía y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Byron Andrés Ramos Rojas

C.C.: 1804338513

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente trabajo final de grado o titulación sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”** Autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con líneas de lucro.

.....
Byron Andrés Ramos Rojas

C.C.: 1804338513

AUTOR

AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”**, presentado por el Sr. Byron Andrés Ramos Rojas egresado de la Carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN

.....
Ing. Jaime Giovanni Altamirano Sánchez

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

.....
Psic. Ind. Juan Carlos Muñoz Guerrero

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico el presenta trabajo de investigación, a todos quienes me apoyaron incondicionalmente en mi vida estudiantil, principalmente a Dios quien me ilumino para engrandecer mis conocimientos, a mi abuelo Daniel Ramos, a mis padres Jimmy Ramos y Mariana Rojas que siempre estuvieron conmigo alentándome en mi vida educativa y a mi Esposa e hija que fueron mi apoyo y mi fuerza para salir adelante y continuar en mi formación profesional. También va dedicado este trabajo a las personas que fueron quienes me impartieron sus saberes y hoy me sirve para mi área laboral. Además este trabajo está dedicado a mis hermanos quienes fueron una guía de valores y buenos principios.

Andrés Ramos R.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, por haberme abierto sus puertas e irme formando por un largo tiempo como profesional.

A las autoridades, docentes, compañeros y amigos y a mi espléndido tutor Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar quien con su sabiduría fue guiándome en mi trabajo de investigación. Además al “Gobierno Municipal del cantón Santiago de Pillaro” quienes muy amable y cordialmente se dispusieron abrirme sus puertas para la investigación de mi tema.

Andrés Ramos R.

ÍNDICE GENERAL

PAGINAS PRELIMINARES

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR.....	iv
AL CONCEJO DIRECTOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
RESUME EJECUTIVO.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización.....	3
1.2.2 Árbol de Problemas.....	7
1.2.3 Análisis Crítico.....	9
1.2.4 Prognosis.....	9
1.2.5 Formulación del Problema.....	9
1.2.6 Interrogantes de la Investigación.....	9
1.2.7 Delimitación del Objeto de Investigación.....	10
1.3 Justificación.....	10

1.4	Objetivos.....	12
1.4.1	General.....	12
1.4.2	Objetivos Específicos.....	12
CAPITULO II.....		13
MARCO TEORICO.....		13
2.1	Antecedentes Investigativos.....	13
2.2	Fundamentación Filosófica.....	14
2.3	Fundamentación Ontológica.....	15
2.4	Fundamentación Axiológica.....	15
2.5	Fundamentación Legal.....	15
2.6	Categorías Fundamentales.....	17
2.6.1	Constelación de ideas variable independiente.....	18
2.6.2	Constelación de ideas de la variable dependiente.....	19
2.7	Fundamentación Teórica.....	20
2.8	Hipótesis.....	36
2.9	Señalamiento de las variables.....	36
CAPITULO III.....		37
METODOLOGIA.....		37
3.1	Enfoque de la Investigación	37
3.1.1	Investigación de campo.....	37
3.1.2	Investigación bibliográfica-documental.....	37
3.2	Nivel o tipo de Investigación.....	38
3.2.1	Investigación Exploratoria.....	38
3.2.2	Investigación Descriptiva.....	38
3.3	Población y Muestra.....	39
3.4	Operacionalización de Variable Independiente.....	40

3.5 Plan Recolección De Información.....	42
3.6 Procesamiento y Análisis.....	43
 CAPITULO IV.....	 44
 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	 44
4.3 Verificación de la Hipótesis.....	55
4.3.1 Descripción de la Hipótesis.....	55
4.3.2 La Selección del Nivel de Significación.....	55
4.3.3 Descripción de la Población.....	55
4.3.4 Especificación de lo Estadístico Cálculo de las Frecuencias Observadas...	56
4.3.5 Especificación de las Zonas de Aceptación.....	56
4.3.6 Recolección de Datos y Cálculo de lo Estadístico.....	57
4.3.7 Decisión y Aceptación de la Hipótesis.....	58
4.3.8 Campana de Gauss.....	58
 CAPITULO V.....	 59
 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	 59
5.1 Conclusiones.....	59
5.2 Recomendaciones.....	60
 CAPITULO VI.....	 61
 LA PROPUESTA.....	 61
6.1 Titulo.....	61
6.2 Datos informativos.....	61
6.3 Antecedentes de la Propuesta.....	62
6.4 Justificación.....	63

6.5 Objetivos.....	64
6.5.1 Objetivo General.....	64
6.5.2 Objetivos Específicos.....	64
6.6 Análisis de Factibilidad.....	64
6.7 Fundamentación.....	65
6.7.1 Factibilidad del Talento Humano.....	72
6.7.2. Factibilidad Técnica.....	72
6.7.3. Factibilidad Financiera.....	72
6.8 Administración de la Propuesta.....	85
6.9 Prevención de la evaluación.....	86

MATERIALES DE REFERENCIA

1. Bibliografía.....	87
2. Linkografía.....	90
3. Anexos.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Independiente: Liderazgo.....	40
Tabla 2 Variable Dependiente: Desarrollo Organizacional.....	41
Tabla 3 Recolección de Información.....	42
Tabla 4 Técnicas de Recolección de Información.....	53
Tabla 5 Clima organizacional.....	45
Tabla 6 Desarrollo organizacional.....	46
Tabla 7 Habilidades.....	47
Tabla 8 Equipo de trabajo.....	48
Tabla 9 Compañerismo.....	49
Tabla 10 Desarrollo de la empresa.....	50
Tabla 11 Líder.....	51
Tabla 12 liderazgo.....	52
Tabla 13 Desarrollo organizacional.....	53
Tabla 14 Compromiso.....	54
Tabla 15 Descripción de la población.....	55
Tabla 16 Frecuencias Esperadas.....	56
Tabla 17 Zona de Aceptación.....	56
Tabla 18 General de Resultados Elaborado.....	57
Tabla 19 Plan operativo.....	84
Tabla 20 Previsión de la evaluación.....	86

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico: 1 Árbol de Problemas.....	7
Gráfico: 2 Categorías Fundamentales.....	17
Gráfico: 3 Clima organizacional.....	45
Gráfico: 4 Desarrollo organizacional.....	46
Gráfico: 5 Habilidades.....	46
Gráfico: 6 Equipo de trabajo.....	48
Gráfico: 7 Compañerismo.....	49
Gráfico: 8 Desarrollo de la empresa.....	50
Gráfico: 9 Líder.....	51
Gráfico: 10 liderazgo.....	52
Gráfico: 11 Desarrollo organizacional.....	53
Gráfico: 12 Compromiso.....	54
Gráfico: 13 Campana de Gauss.....	58
Gráfico: 14 Administración de la propuesta.....	85

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

TEMA:

“EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA”.

Autor: Sr. Byron Andrés Ramos Rojas

Tutor: Dr. Mg Héctor Manuel Silva Escobar

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación hace un análisis del liderazgo y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal Del Cantón Santiago de Píllaro, bajo el enfoque de liderazgo y el desarrollo organizacional que promueve en la institución. La investigación es de tipo mixta y trabajando con una población conformada por 48 empleados, realizando una selección muestral del 100% por considerarse muy representativa. Para la recolección de los datos se empleó una encuesta a través de un cuestionario de 10 interrogantes, el cual fue evaluado y aplicado a los 48 empleados de la muestra. La investigación permitió medir el nivel liderazgo, así como los factores que aplica la institución para estimular a sus trabajadores. Los datos se analizaron mediante técnicas estadísticas como: tablas de frecuencia y gráficos de tortas, los cuales indicaron que el personal empleado que labora en el área administrativa del Gobierno Municipal Del Cantón Santiago De Píllaro, presenta un nivel de liderazgo bajo, a causa del salario percibido,

falta de una comunicación efectiva, poca estimulación laboral y, otros que conllevan a determinar que el clima laboral de la institución no es el más idóneo; puesto que los niveles liderazgo están muy lejos de estimular el rendimiento laboral, bajando los niveles de producción en función de esto se recomendó a la institución capacitar a sus empleados, fortalecer el proceso comunicativo, ofrecerles oportunidad de estudio a sus miembros, valorar su trabajo, incrementar los beneficios socioeconómicos y mejorar las políticas de ascenso.

Palabras Claves: Liderazgo, Desarrollo Organizacional, características de un líder.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY RACE

TOPIC:

“LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT PARTNERSHIP OF ADMINISTRATIVE AREA IN THE MUNICIPAL GOVERNMENT OF CANTON PÍLLARO, TUNGURAHUA PROVINCE.”

Author: Mr. Byron Andres Rojas Ramos

Tutor: Dr. Mg. Héctor Manuel Silva Escobar

EXECUTIVE SUMMARY

This research does an analysis of leadership and its impact on organizational development of employees in the administrative area of the Guangzhou Municipal Government of Píllaro Santiago, under the approach of leadership and organizational development that promotes the institution. Research is mixed type and working with a population consisting of 48 employees, making a sample selection of 100% for considered very representative. To collect the data through a survey questionnaire 10 questions, which was evaluated and applied to the 48 employees of the sample was used. The research measured the leadership level and the factors applied by the institution to encourage their workers. Data were analyzed using statistical techniques such as frequency tables and pie charts, which indicated that staff employee working in the administrative area of the Guangzhou Municipal Government Píllaro Santiago, has a low level of leadership, because of wage perceived lack of effective communication, little job stimulation and others that lead to determine that the work environment of the institution is not ideal; leadership since the levels are far from

stimulating work productivity, lowering production levels depending on the institution that was recommended to train their employees, strengthen the communication process, offer an opportunity to study their members value their work, increase economic benefits and improve policies for promotion.

Keywords: Leadership, Organizational Development, characteristics of a leader.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo determinar como el liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional colaboradores del área administrativa del gobierno municipal del cantón Santiago de Pillaro en la provincia de Tungurahua.

CAPITULO I, Problema, se determina el contexto ecuatoriano de la provincia y de la institución, en base a los cuales se realiza una descripción actual del problema, la prognosis como visión a futuro del problema, la delimitación del problema, formulación del problema, además la justificación, interrogantes, objetivo general y específicos.

CAPITULO II, contiene el marco teórico, constan los antecedentes investigativos, la fundamentación legal, se incluyen las categorías fundamentales, con la fundamentación teórica de las variables de investigación, señalamiento de la hipótesis, operacionalización de las variables que nos ayudan a encaminarnos en la investigación.

CAPITULO III, contiene la metodología, se especifica el enfoque, la modalidad básica de la investigación, aplicando un estudio descriptivo, de campo, bibliográfico y documental, el tipo de investigación fundamentado en una correlación de variables, la muestra es de 48 personas objeto de este estudio en el Gobierno Municipal del cantón Píllaro, la operalización de variables independiente, además la recolección y procesamiento de información.

CAPITULO IV, análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la base técnica aplicada de encuestas dirigidas a los colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro, las mismas que han sido procesadas y representadas gráficamente; luego se hace el análisis de la verificación de la hipótesis y el reconocimiento de la variable dependiente e independiente.

CAPITULO V, conclusiones y recomendaciones a las que nos han inducido el análisis y la interpretación del capítulo anterior.

CAPITULO VI, la propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA

“El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, Provincia de Tungurahua”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

En el Ecuador a partir de octubre de 2008 entra en vigencia la nueva Constitución de la República del Ecuador adoptando los Municipios el nombre de Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), los mismos que se registrarán bajo la Ley Organiza de Régimen Municipal, hasta cuando ésta sea reformada conforme a las nuevas disposiciones de la Constitución vigente, a partir de esto los procesos que se generan en las instituciones públicas, requieren de una atmósfera tranquila, ordenada y agradable, que mejore el servicio hacia la comunidad y satisfacción del servidor público.

El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para todas las organizaciones y en especial para los Gobiernos Autónomos Descentralizados, los cuales a través del Gobierno Ecuatoriano buscan un continuo mejoramiento del

ambiente de trabajo para todos sus colaboradores, con el fin de mejorar sus servicios sin descuidar al recurso humano, debido a que la relación entre el personal, la comunidad y la institución pueden ser un vínculo o un obstáculo para el desarrollo de la Institución y del recurso humano.

El Desarrollo Organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio, en busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, es por esto que los Gobiernos Autónomos Descentralizados de todo el Ecuador están en continua mejora de su estructura organizacional, a través de estrategias educativas. “El proceso de preparar y administrar el cambio en un ambiente organizacional. Un conjunto específico de intervenciones de cambio, habilidades, herramientas o técnicas usadas para ayudar a la gente y organizaciones a ser más efectivas”. **Guizar, 2004**

Los modelos del desarrollo organizacional que se enfocan a los cambios en el comportamiento son principalmente: el análisis transaccional, las reuniones de confrontación y los laboratorios de sensibilidad.

Dentro de los modelos que se enfocan a los cambios estructurales y funcionales y de comportamiento se encuentran el modelo de Lawrence y Horsch, el modelo 3-D de la eficiencia general del Reddin y el más difundido, el de la red gerencial. Las unidades de Organización y Métodos, para cumplir con las tareas de diagnóstico y estudio de la organización, así como de diseño organizacional y, en forma más particular, de elaboración de los manuales administrativos, deben recurrir a la teoría de la organización (que les proporciona conceptos y técnicas administrativas) y a la metodología de investigación para apoyar sus estudios y diagnósticos. **Gustavo Quiroga Leos, 2012**

A nivel de la provincia de Tungurahua especialmente en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro, no se ha encontrado estudios acerca del problema

planteado el liderazgo y su influencia en el desarrollo organizacional, siendo ésta una investigación que ayudará en establecer parámetros que incentiven a nuevas investigaciones, debido a la importancia del tema, en donde los trabajadores de la institución tanto administradores, contadores, abogados, psicólogos, trabajadores sociales ,secretarias, personal de limpieza, choferes auxiliares, etc. están proclives a obtener un inadecuado desarrollo organizacional debido a que el liderazgo que existe en la institución, ha agravado el ambiente interpersonal de los miembros de la institución provocando una mala relación entre los colaboradores.

El trabajo diario acarrea una gran demanda de actividades y responsabilidad por, los trabajadores que se ven afectadas por agentes estresores que perturban su vida diaria en aspectos, no sólo laboral sino social y personal, desencadenando una planificación del trabajo inadecuado.

La comunicación organizacional y el proceso estratégico de comunicación corporativa en el Programa de Desarrollo de Área (PDA) Pasa San Fernando”. Es un trabajo que aborda la comunicación sobre diversos aspectos de una organización y sus posibilidades como herramienta de desarrollo. Durante el recorrido de este trabajo se combinan capítulos con contenidos teóricos que tratan sobre la comunicación y capítulos con postulados que muestran la realidad entre los habitantes de las comunidades situadas dentro de la zona de influencia del PDA Pasa San Fernando. Si bien en este recorrido avanzamos con mayor profundidad conceptos claves de la comunicación organizacional, comunicación corporativa, desarrollo y comunicación para el desarrollo, tratamos también la identidad corporativa, imagen corporativa, comunicación estratégica y campañas de comunicación tema, que permiten reflexionar y redefinir las realidades corporativas del PDA.

El trabajo brinda la estructura para el diseño del Departamento de Comunicación que permita un proceso de comunicación corporativa estratégica, basado en una dinámica de gestión sistémica de las variables que componen el proceso. Por lo tanto, es una

metodología para el análisis y diseño de intervenciones corporativas que permite un diagnóstico estratégico del entorno corporativo y las posibilidades de intervención a través de cuatro procesos.

Análisis de las percepciones, definición de posiciones corporativas, estructura de relaciones y procesos de gestión de resultados, que se aplican a diferentes escalas en las organizaciones para el desarrollo de decisiones en distintas unidades operativas. Finalmente, se proporcionan lineamientos comunicacionales para gestionar con éxito el cambio en las organizaciones; evidenciando que la comunicación es el eje estratégico para el desarrollo de este proceso que tiene un inicio más no un fin.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro busca tener un adecuado clima laboral, considerando al recurso humano como el factor más importante de la institución, a través de un desarrollo organizacional porque el recurso humano es decisivo para el éxito o fracaso de cualquier organización. En consecuencia, su manejo es clave para el éxito empresarial y organizacional en general.

1.2.2 Árbol de problemas

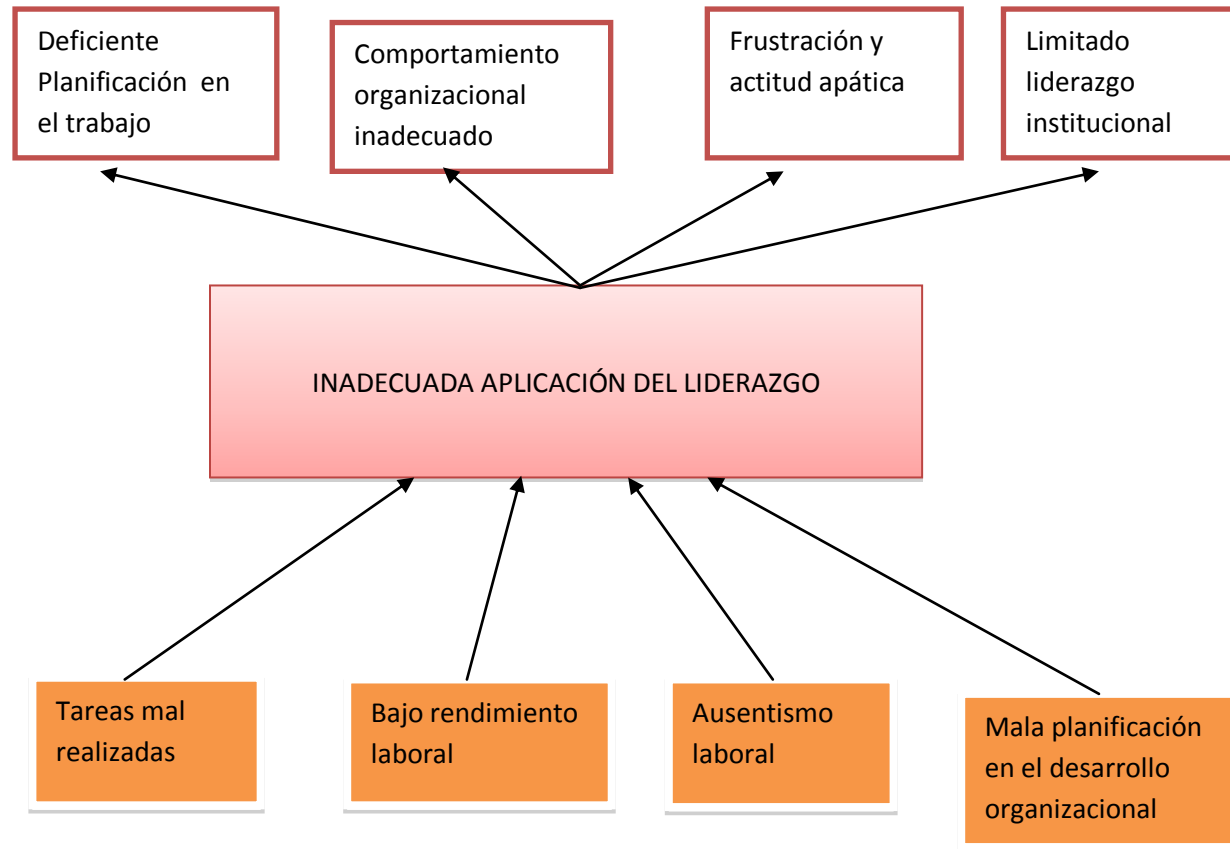


Grafico 1: Árbol de problemas

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

1.2.3 Análisis Crítico

El principal problema del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro es la inadecuada aplicación del Liderazgo por las siguientes razones:

- Las tareas fueron mal realizadas, puesto que la segregación de funciones no coadyuva a la consecución de las finalidades propias de la institución, por consiguiente no contribuye a la aplicación idónea del liderazgo. Es así que la desconfianza en el desarrollo de las actividades afecta a la planificación en el trabajo que realiza el área administrativa.
- Si se analiza el rendimiento laboral, denotará un bajo nivel; ya que la falta de motivación y empeño será la vera reflejado en cada trabajador y en el resultado de cada trabajo que se realice, esto conlleva a un clima laboral inadecuado al momento de la realización de las actividades dándose un grave problema. Además el bajo rendimiento laboral trae consigo consigo equívocos, sanciones, reportes mal elaborados, entre otros que a su vez afectan en el comportamiento organizacional.
- Al analizar el ausentismo laboral, se revela que causa entorpecimiento en las actividades diarias del personal involucrado de la institución, desviando la obtención de los objetivos de la misma; generando frustración y actitud apática en el resto de los miembros del área administrativa.
- Por último, la planificación en el desarrollo organizacional es deficiente, puesto que no permite el desempeño óptimo de las funciones de los integrantes del área involucrada, afectando la capacidad de liderazgo institucional.

1.2.4 Prognosis

Al no realizarse esta investigación y de seguirse dando esta problemática más tarde tendremos una deficiente planificación del trabajo, los colaboradores tomarán un comportamiento organizacional inadecuado en otras palabras trataran de hacer lo que ellos deseen ya que en esta parte la inadecuada aplicación del liderazgo en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro es notoria, generando conformismo por parte de los directivos; así también en las actividades realizadas por las escasas charlas motivacionales. De este modo provocando problemas más profundos en lo que tiene que ver con la identificación de sus tareas; y al no llegarse a solucionar el presente problema se presentaría un clima laboral inadecuado involucrando a los demás departamentos en la desmotivación y frustración, de tal manera que si no damos una solución, pronto la institución podría decaer hasta el punto de que se reflejaría su falta de compromiso e identificación de los directivos con la institución y generar una imagen negativa en el cantón. Por lo tanto, al ver que el personal no se desempeña eficientemente el trabajo puede afectar en el desarrollo institucional y así quedarse truncados los objetivos institucionales.

1.2.5 Formulación del Problema

¿De qué manera el liderazgo incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua?

1.2.6 Interrogantes de la Investigación

¿Qué tipos de liderazgo existen en el área?

¿Qué técnicas del desarrollo organizacional se pueden implementar en una organización?

¿Cuál es la estrategia más adecuada para un excelente liderazgo y mejorar el desarrollo organizacional en el área administrativa del Gobierno Municipal Del Cantón Pillaro Provincia del Tungurahua?

1.2.7 Delimitación del Problema

Campo: Organizacional

Área: Equipo de trabajo / desempeño

Aspecto: liderazgo / desarrollo organizacional

Espacial: La investigación se realizó en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro Provincia del Tungurahua.

Temporal: La presente investigación se realizó en el primer semestre del año 2013.

Unidades de observación

- Jefe de recursos humanos
- Asistente
- Jefes área administrativa
- 48 Colaboradores del área administrativa

1.3 JUSTIFICACIÓN

El liderazgo es uno de los temas que en la actualidad, sin lugar a dudas, ha tomado más fuerza en libros de texto, revistas y los restantes medios de comunicación. Este fenómeno se presenta cuando las organizaciones han centrado su interés en el mérito de las personas por encima de las instituciones. En otras palabras, las ciencias administrativas nos muestran la importancia de revalorar la aportación de las personas al desarrollo y a los logros de tales organizaciones.

Por otra parte, lo que llamamos dirección ha surgido en los últimos cien años como respuesta a uno de los acontecimientos más importantes del siglo XXI, la aparición de un gran número de organizaciones complejas.

En la actualidad, la complejidad de las organizaciones se ha multiplicado, derivada del incremento en la demanda de servicios en la mayor parte de los sectores, el incremento de los niveles de estudio y la capacidad de los recursos humanos, la automatización de los medios, la orientación al cliente y la búsqueda de organizaciones de calidad que cuenten con estándares de clase mundial.

Este tipo de organizaciones requieren indistintamente del campo de conocimientos, de líderes que interpreten las tendencias y exigencias del entorno, valoren las necesidades y los recursos institucionales y emprendan un trabajo de alta calidad, con base en lo colectivo, pero sin perder de vista la misión y las metas organizacionales o, en su caso, redefiniéndolas. Consideramos que el liderazgo también es algo que se puede aprender. Las áreas silvestres son lugares donde la naturaleza domina, donde las decisiones y sus consecuencias son reales. Por eso, las áreas silvestres son sitios excelentes para que las personas aprendan del liderazgo. Las situaciones son concretas y la retroalimentación inmediata. Un graduado de NOLS debe ser capaz de planificar y liderar exitosamente a sus compañeros en actividades al aire libre.

Además las habilidades de liderazgo que son aprendidas en áreas silvestres pueden ser transferidas a diferentes campos de acción.

Por lo cual trataremos de buscar técnicas y métodos para dar solución a los problemas en el área operativa, esperando mi proyecto sea acogido por dicha institución siendo puesto en práctica ya que es de gran importancia encontrar la solución pertinente por lo presentado así solucionando entre los colaboradores su bajo desempeño laboral, produciendo un cambio drástico para el mejoramiento institucional y profesional.

El interés del presente trabajo investigativo se sustenta en establecer un cambio de pertenencia institucional tendencia a que exista liderazgo, ya que se generarán un desarrollo organizacional adecuado ya que será tomado en cuenta la gestión de talento humano como una inversión y no como un gasto, de ésta manera establecer una competencia que dinamice no solo el desempeño laboral si no que se convertirá en el eje transversal de un esquema administrativo en la empresa para así generar un alto nivel institucional.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 General

Determinar el liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional en el área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro en la Provincia del Tungurahua

1.4.2 Específicos

- Identificar el liderazgo del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro en la Provincia del Tungurahua
- Analizar el desarrollo organizacional del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro en la Provincia del Tungurahua
- Proponer alternativas de solución mediante la implementación de talleres y capacitaciones enfocados a temas sobre liderazgo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

De manera general, se puede afirmar que es importante para las instituciones contar con liderazgo, que permita el desarrollo organizacional del área administrativa, esto debido a lo práctico que resulta medir la eficiencia y la productividad en el momento de su ejecución.

En el trabajo investigativo de **Flores (2013)** sobre **“Liderazgo Integrador y su impacto en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo.”** se plantea como objetivo:

“Realizar un estudio sobre el liderazgo integrador y el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón del Cantón San Pedro de Pelileo”

Por otra parte de acuerdo con **Garcés Dolores (2012)**, en su trabajo **“Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del instituto superior tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato”**, concluye que:

- No existe coordinación entre autoridades profesores y estudiantes para llevar un liderazgo horizontal con tareas técnicas en equipo, donde haya la

participación coordinada de los involucrados obteniendo así metas y objetivos satisfactorios, para que los estudiantes venzan sus obstáculos frecuentemente en el accionar del aula.

- Existe una mediana participación de los involucrados en las de las actividades institucionales por la observancia de un liderazgo autocrático.
- las actividades organizadas por la Institución, con liderazgo educativo, académico y cooperativo de autoridades, docentes y estudiantes promoviendo el trabajo en equipo fortaleciendo la práctica de valores, expresadas en responsabilidad, respeto, compañerismo, tolerancia, honestidad, solidaridad , entre otros conducirían a garantizar la excelencia en calidad académica y en todas actividades desarrolladas.

Por lo mencionado en los trabajos realizados con anterioridad se denota la importancia que se debe dar a los talleres y capacitaciones de liderazgo que permitan gestionar adecuadamente el desarrollo organizacional.

2.2 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

La presente investigación será guiada por un paradigma critico propositivo, debido a que la misma está dada en guías y en criterios del investigador; ya que los esquemas mentales que tiene la sociedad en la actualidad son cambiantes puesto que día a día se va aprendiendo y adquiriendo nuevos conocimientos y por supuesto superando o modificando los ya existentes en cuanto al liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional. A este paradigma se aplicará una propuesta que será para mejorar el desarrollo organizacional mediante la existencia de un adecuado liderazgo en los colaboradores de dicha área.

2.3 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional están en constante evolución debido a que las personas o sus actores también están en evolución al igual que los contextos. Por lo tanto, al investigar este fenómeno debemos considerar que las conclusiones estarán sujetas a cambios, y que futuras investigaciones sobre este fenómeno pueden contradecir o refutar a las conclusiones de esta investigación

2.4 FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional, es una realidad que no escapa de los valores personales del investigador así como de sus prejuicios y sus intereses, pues habiendo experiencia en el problema. Por lo tanto los resultados son influenciados y responden a mis intereses y contribuir a mis prejuicios.

2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

LA LOSEP

Sección 1ª Responsabilidad administrativa

Artículo 78.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones previstas en la LOSEP, este Reglamento General, normas conexas y los reglamentos internos de cada institución que regulan sus actuaciones, la o el servidor será sancionado disciplinariamente conforme a las

disposiciones establecidas en el Capítulo 4 del Título III de la LOSEP y en el presente Reglamento General.

DE LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Artículo 113.- Del sistema de verificación, inspección, supervisión y evaluación de la gestión administrativa.- El Ministerio de Relaciones Laborales ejecutará actividades de monitoreo, control y evaluación de la gestión de las Unidades de Administración del Talento Humano del Sector Público

2.6 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

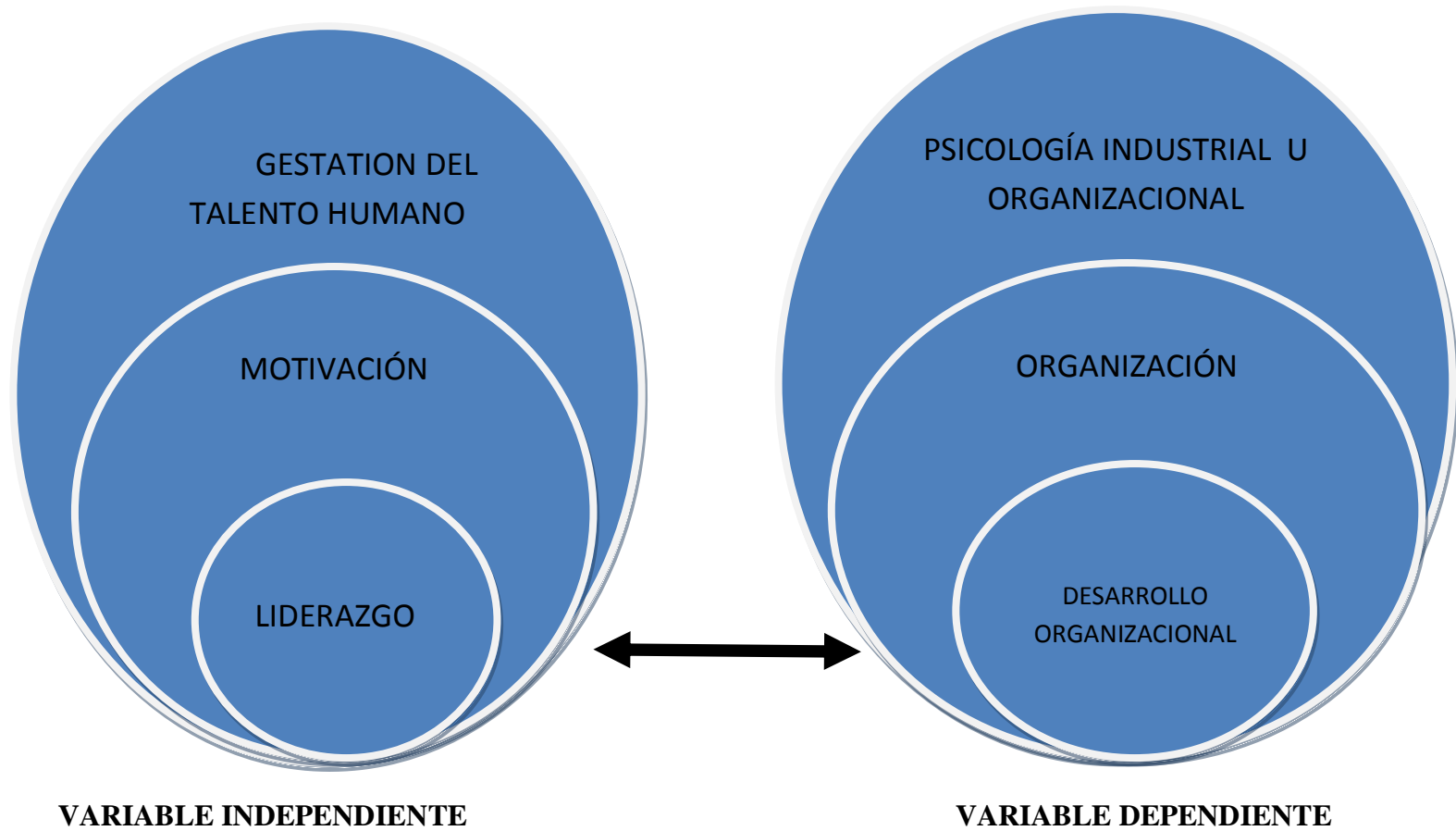
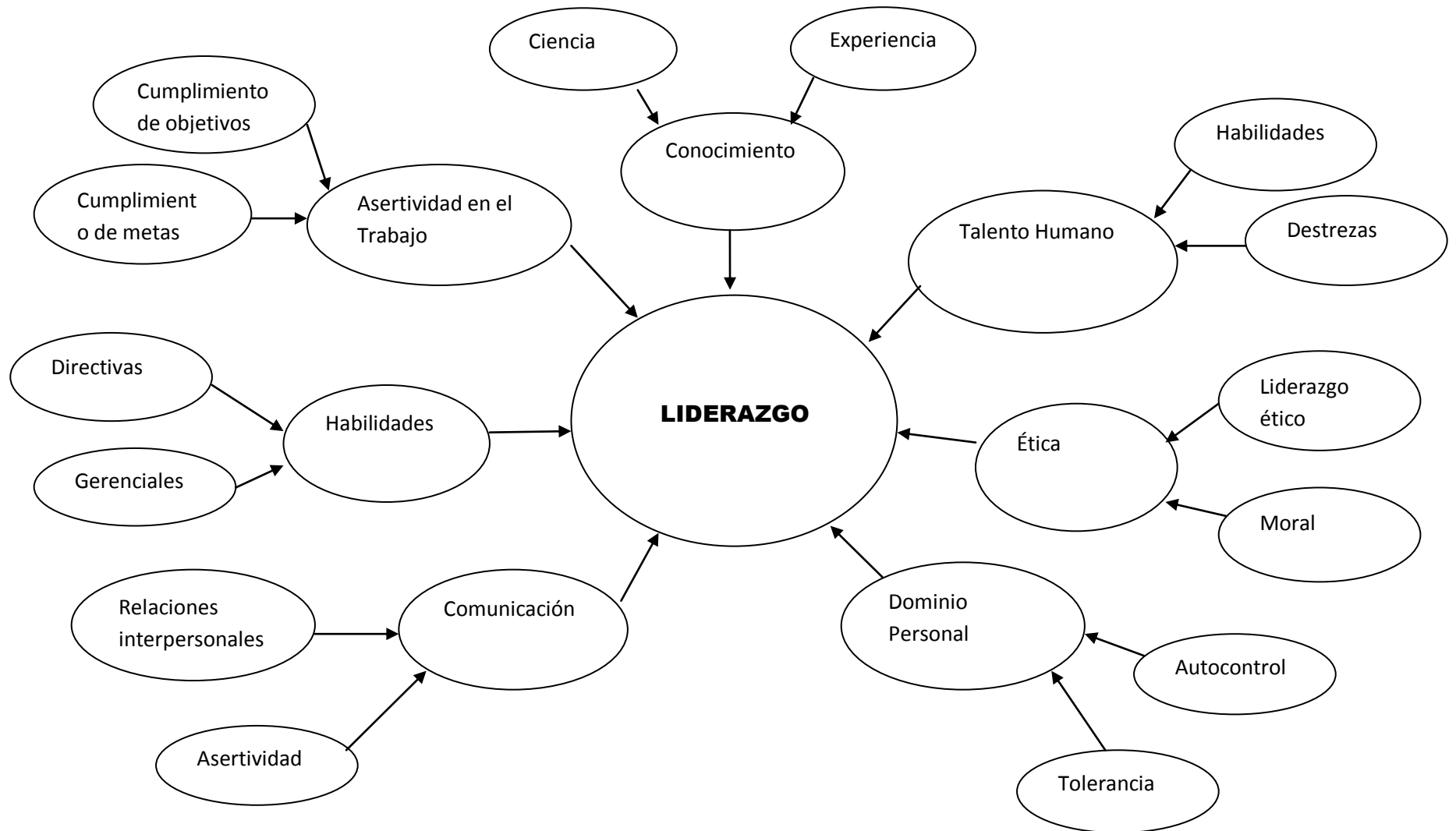


Grafico 2: Categorías fundamentales

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

2.6.1 Constelación de ideas variable independiente



2.6.2 Constelación de ideas de la variable dependiente



2.7 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.7.1. Visión dialéctica de conceptualizaciones que sustentan las variables del problema

Variable Independiente

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Idalberto Chiavenato (2005: 6-9) menciona que “la gestión de talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.”

Según **Dolan, Valle, Ackson y Chuler (2007:31)** “el Talento Humano se denomina como todas aquellas actividades que afectan al comportamiento de las personas a la hora de formular e implantar estrategias las estrategias de la empresa o las decisiones respecto a la orientación dada a los procesos de gestión de los recursos humanos y que afectan al comportamiento de los individuos a medio y largo plazo, tomando como referencia tanto los factores internos como de contexto a la organización.”

La gestión de talento humano no es otra cosa que el manejo tanto interno como externo de una organización, proveniente del cambio, de esta manera la organización

se desarrolla de la mejor manera, y a las ves logra tener un excelente personal de trabajo, ya sea por la selección, capacitación, y motivación.

MOTIVACIÓN

De acuerdo con **Julián Araque P. (2005:184)**, Se denomina motivación “como tal a la definición del objeto que satisface las necesidades más sentidas que tiene el sujeto o un grupo social, a partir de lo cual se emprende o no se emprende una actividad en pro de ese fin u objetivo, dependiendo de las condiciones personales y situacionales de la realidad. Entre mayor conciencia haya de la necesidad por lo que se está actuando, mayor es el nivel motivacional que el sujeto o grupo experimenta, y difícilmente serán abandonadas las actividades que se realizan y conducen a su logro”.

Miriam Romero M, (2008:17) menciona que motivar “es mover a la acción, y tiene por tanto dos componentes una interno, innata que nos hace movilizarnos hacia la satisfacción de nuestras necesidades y uno externo que nos moviliza por que esperamos que nuestra acción tenga una respuesta”.

La motivación es un estímulo, el cual nos ayuda a cumplir ciertas necesidades sin desistir de ellas hasta poder observar el objetivo o las metas cumplidas satisfaciendo dicha necesidad.

LIDERAZGO

Según **CHECA Emilio J. (2013:32)**, Liderazgo “es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje

con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto.”

Según **Alejandro Marchesán** (2012:41) “El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades”.

De cierta manera el liderazgo es una fusión del ser humano con la realidad, influyendo en un grupo para la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos, sin enfocarnos tan solo en el cumplimiento de los objetivos diré que el liderazgo busca el bien mayor, es decir que se fija en las personas y en el cumplimiento de metas dejando de ser tan solo materialista.

Talento humano

Según **José Ingenieros** “El talento se puede considerar como un potencial. Lo es en el sentido de que una persona dispone de una serie de características o aptitudes que pueden llegar a desarrollarse en función de diversas variables que se pueda encontrar en su desempeño.”

Talento es una manifestación de la inteligencia emocional y es una aptitud o conjunto de aptitudes o destrezas sobresalientes respecto de un grupo para realizar una tarea determinada en forma exitosa. El talento puede ser heredado o adquirido mediante el aprendizaje. Por ejemplo, una persona que tenga el talento de ser buen dibujante muy probablemente legará esta aptitud a sus hijos o a alguno de sus descendientes.

Asimismo una persona que no es y desee ser dibujante deberá internalizar mediante el aprendizaje continuo y esforzado la destreza e internalizarlo en su cerebro la condición que le permita desarrollar la aptitud.

Comunicación Asertiva

Como estrategia y estilo de comunicación, la asertividad se diferencia y se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no asertividad). Suele definirse como un comportamiento comunicacional en el cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos. Cabe mencionar que la asertividad es una conducta de las personas, un comportamiento. Es también una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

Habilidades Directivas O Habilidades Gerenciales

Para poder ejercer las funciones y roles propios de la gerencia, un gerente debe poseer ciertas habilidades. Existen tres grandes grupos de habilidades gerenciales, que debe dominar un gerente para ser exitoso:

- Habilidades técnicas: involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.
- Habilidades humanas: se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente. Un gerente interactúa y coopera principalmente con los empleados a su cargo; muchos también tienen que tratar con clientes, proveedores, aliados, etc.

- Habilidades conceptuales: se trata de la formulación de ideas - entender relaciones abstractas, desarrollar nuevos conceptos, resolver problemas en forma creativa

Aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados que deseamos, y crear un entorno empresarial que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que escogen. **Peter Senge**

El dominio personal trasciende la competencia y las habilidades, significa abarcar la vida desde una perspectiva creativa y generativa, en vez de meramente reactiva. Aprender a expandir constantemente la tensión creativa. Expandir la aptitud para producir los resultados que deseamos. Se trata de un aprendizaje generativo. La gente que tiene un alto nivel de dominio personal, tiene en general las siguientes características:

- Una visión que es una vocación y no solo una buena idea. Ven la realidad como un aliado. Han aprendido a percibir la fuerza del cambio, a trabajar con ellas en vez de resistirla.
- Son profundamente inquisitivos y desean ver la realidad con creciente precisión. Se sienten conectadas con la vida misma. No sacrifican su singularidad, se sienten parte de un proceso creativo más amplio. Son conscientes de su ignorancia, de sus incompetencias, sus debilidades y sus zonas de crecimiento. Sienten una profunda confianza en sí mismos. Son comprometidos. Poseen mayor iniciativa. Aprenden con mayor rapidez. El dominio personal, es un proceso que dura toda la vida.

La asertividad se basa en el respeto y por tanto comporta la libertad para expresarnos respetando a los demás y asumiendo la responsabilidad de nuestros actos. **Rodríguez (2001)**

Expresión directa de los propios sentimientos, deseos, derechos legítimos y opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de esas personas. **L. Sánchez (2002)**

El instinto de supervivencia que está ligado muchas veces al ser humano, se antepone al ejercicio de la asertividad, puesto que muchas veces la timidez evita el tomar decisiones correctas y crean malestar en el individuo al no ser capaz de manejar la situación, no es tan simple como decir: "claro haré esto y aquello", o "lo siento pero no estoy de acuerdo", depende mucho de la persona o situación en la que nos encontremos para mostrar la reacción correcta ante lo que pasa.

Variable Dependiente

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

PAZ Rafael & PIEDRAHITA Minoca (2007:85) menciona que “es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad”.

Hace que organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de su propio proceso.

De acuerdo con **Idalberto Chiavenato (2005:344)** “Es una actividad a largo plazo apoyada por la alta dirección para mejorar los procesos de solución de problemas y renovación organizacional, particularmente a través de un particular diagnóstico de colaboración y administración de la cultura organizacional (con énfasis en los

equipos formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupal), con la ayuda de un consultor, facilitador y la utilización de la teoría y la tecnología de las ciencias del comportamiento, incluidas la acción y la investigación.”

El desarrollo organizacional lo enfocaré como el cambio a los que están sujetas las organizaciones para crecer y desarrollar el talento humano que en ellas operan, de manera que hay un sinnúmero de procesos que se utilizaran con el fin de ser una empresa pionera y tener un empleado motivado y exitoso.

ORGANIZACIÓN

Benjamín Franklin y Guillermo Gómez (2002:3) definen organización como “un proceso encaminado a obtener un fin. Fin que fue previamente definido por la planeación. Organizar consiste en efectuar una serie de actividades humanas, y después coordinarlas de tal forma que el conjunto de las mismas actué como una sola, para lograr un propósito común.”

Jorge Prieto H. (2004:9) menciona que “son entes creados para el logro de determinados objetivos mediante la interacción del trabajo humano con los recursos económicos, físicos y tecnológicos.

Estos recursos tienen que ser administrados, a través de estructuras jerárquicas caracterizadas por relación de poder, controles, división del trabajo, comunicaciones, liderazgo y logro de objetivos.”

Las organizaciones son entidades creadas, con el objetivo de satisfacer necesidades que demandan las personas hoy en día, se puede decir que las organizaciones son un pilar fundamental de la economía de un país.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL U ORGANIZACIONAL

Julián Araque y Nicomedes Rivera (2005:148-149) Define a la psicología de la organización “como el estudio de la organización, su proceso y sus relaciones con la gente que pertenecen a ella. Esta definición nos obliga a estudiar las áreas de conflicto potencial entre las personalidades de los empleados y las demandas de la organización sobre ellos. Cuando nos unimos a una organización, generalmente renunciamos a parte de nuestra libertad para recibir ciertas recompensas por formar parte de ella. “

La psicología de la organización también se ha definido sencillamente como el estudio de la conducta de los individuos en las organizaciones.

De acuerdo con **Paul Spector (2002:4)** Psicología Industrial U Organizacional “Es la ciencia del comportamiento, cognición, emoción y motivación humanos (y no humanos); se puede sub dividir en varias especializaciones diferentes, algunas de las cuales tienen que ver principalmente con la ciencia de la psicología (experimental) y otras tienen que ver con la aplicación de principios científicos”.

La psicología industrial es el enfoque completo que le damos a la organización como tal y a los que pertenecen a ella, de cierta manera la psicología industrial nos ayuda a ver de manera humanista el trabajo que realizan los empleados y no tan solo como como máquinas que producen riqueza.

Diagnostico

Es así, como la palabra diagnóstico es utilizada en diferentes momentos o contextos, para hacer referencia a la caracterización de una situación, mediante el análisis de algunos eventos. “Conocer para actuar” es uno de los principios fundamentales del diagnóstico que no debe terminar en el “conocer por conocer” para saber qué pasa

con un grupo o una comunidad porque finalmente no se termina priorizando lo que se debe priorizar. La necesidad de realizar un diagnóstico está basada en el hecho de que es necesario conocer para actuar con eficacia.

En este sentido, todo diagnóstico social se convierte en uno de los primeros pasos para un proceso de planeación o proyecto en la medida que a través de él se puede tener un conocimiento real y concreto de una situación sobre la que se va a intervenir, teniendo en cuenta que las acciones de un programa o proyecto buscan resolver una situación-problema; el diagnóstico debe servir para “esclarecer el quehacer profesional en el manejo de los problemas sociales específicos **Kurt Lewin.**

El diagnóstico desempeña un papel central en la actividad clínica: es la primera intervención clínica en el paciente y su resultado condiciona el desarrollo de la práctica clínica posterior, sin olvidar el impacto social que puede tener por el efecto de asignar a los ciudadanos etiquetas de falta de normalidad

El proceso diagnóstico constituye una actividad intelectual muy exigente y requiere una compleja imbricación de conocimiento académico, experiencia clínica y capacidad de obtener información a la cabecera del paciente. Por ello, la habilidad para realizar un diagnóstico es una de las cualidades más valoradas por los propios clínicos, e incluso, a veces, se señala el diagnóstico como la actividad más característica de los médicos, actividad que ningún otro profesional puede hacer.

Víctor Abraira

Evaluación

El seguimiento consiste en la recopilación y el análisis de información que se recopila a medida que se avanza en la implementación de un proyecto. Su objetivo es mejorar la eficacia y efectividad del proyecto. Se basa en las metas establecidas y actividades planificadas para las distintas fases del trabajo de planificación.

La evaluación es la comparación de los datos recopilados con las metas establecidas, la evaluación puede ser formativa mientras el proyecto está en ejecución y permite mejorar la implementación y puede ser conclusiva, al final del proyecto para el análisis de lo realizado, establecer la situación final y proyectar una nueva etapa. El seguimiento y la evaluación se concentran en:

- Eficacia
- Efectividad
- Impacto

Para que el seguimiento y la evaluación resulten provechosos se debe planificar de manera correcta.

El seguimiento será útil si:

- Se crean sistemas de recopilación de datos (monitoreo) durante la planificación de un proyecto
- Cuando la información recopilada se analice durante el proceso de seguimiento
- Cuando lo que interesa averiguar es la eficacia y efectividad del trabajo
- Cuando se llega a una etapa en la que es posible y útil evaluar el impacto que se está teniendo con el trabajo
- Cuando se realice también una evaluación externa para contrastar y complementar resultados.

Aunque se tiende a considerar que un buen sistema de seguimiento es aquel que se hace por terceros “imparciales”

El seguimiento y la evaluación son herramientas internas de mucho valor, si no se evalúa el trabajo en relación a las metas e indicadores, puede ser que se continúen empleando métodos y recursos sin que estos den frutos y sin que se produzcan

cambios en las situaciones que se habían identificado como problema. **M Sánchez - 2008.**

Satisfacción Laboral

La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral y las actitudes (**Robbins, 1998**).

Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, pero que también influyen en la satisfacción laboral. Por ejemplo, la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socio-económica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos, afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización (**Shultz, 1990**).

La satisfacción laboral ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente **Robbins, (1998)**.

El Dominio Personal cuyo objetivo es aprender a expandir nuestra capacidad personal para crear los resultados que deseamos, y crear un entorno organizacional que aliente a todos sus integrantes a desarrollarse con miras a las metas y propósitos que

escogen. Algo así como “la piedra filosofal” que todo gestor y persona inteligente pretende en su vida personal y profesional. **Peter Senge (2013)**

Porque resulta cada vez más claro que el aprendizaje no es duradero a menos que vaya respaldado por el interés y la curiosidad personal. Si no existe esa chispa, la gente se resigna a capacitarse en un campo determinado. Los efectos de esa capacitación duran un tiempo, pero sin compromiso las personas dejamos de usar las nuevas aptitudes. Poco a poco las olvidamos y nos resignamos a vegetar en las zonas de confort de nuestra existencia.

La Gestión de Recursos Humanos y el Desarrollo Organizacional constituyen dentro de las organizaciones piezas claves para su funcionamiento; el entorno en constante evolución necesita de profesionales altamente calificados en este campo que sean capaces de gestionar el potencial humano, orientarlo al logro de las estrategias organizacionales, así como ser gestores de procesos de cambio y desarrollo, con miras al crecimiento continuo y la productividad tan necesarias actualmente.

Estos requerimientos generan la necesidad de ofrecer formación, a nivel de post grado, especializada en la gestión del Recurso Humano y el Desarrollo Organizacional, conectando estos conocimientos con la estrategia organizacional.

Comunicación Organizacional

La naturaleza de la comunicación en la organización, como dimensión deontológica se expresa en su esencia misma, es decir, la organización humana. Entendida como acto de ser de la comunicación social. Lo que conlleva necesariamente a la puesta en común de propósitos, objetivos, métodos, procesos, acciones y resultados del ente colectivo. Por su parte, la finalidad de la comunicación organizacional, como dimensión teleológica es el logro de la corporatividad, como unidad de la identidad

colectiva, concebida como un sistema autónomo relacionado con el entorno propio de su dimensión. **María Cristina Ocampo Villegas, ed (2007).**

La comunicación organizacional también puede ser entendida como el proceso de producción, circulación y consumo de significados entre una organización y sus públicos.

La comunicación dentro de una empresa adquiere un carácter jerárquico, basado en órdenes y mandatos, aceptación de políticas, etc. Es por ello que hay que destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos o altos mandos y trabajadores. La efectividad y buen rendimiento de una empresa depende plenamente de una buena comunicación organizacional. Así pues, la comunicación organizacional estudia las formas más eficientes dentro de una organización para alcanzar los objetivos esperados y proyectar una buena imagen empresarial al público externo. Hay diversos tipos de comunicación organización:

Debemos considerar respecto a esto que la comunicación organizacional es una actividad propia de todas las organizaciones, es una forma de gestión para el conocimiento y corrección de acciones que podría transgredir los sistemas productivos interviniendo directamente en interacción de la estructura organizacional.

Las percepciones y respuestas que abarca el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores, relacionados con el liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.); con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, interacción entre sus miembros, etc.) y aspectos de tipo económico (remuneración, sistemas de incentivos, apoyo social) las que inciden en el comportamiento en el trabajo. La teoría de los profesores **Litwin y Stinger**, establece nueve factores que a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima

Organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

A continuación me permito realizar una breve descripción de lo que es cada uno de ellos, sin entrar en detalles, de cómo lograrlos y/o sostenerlos.

Estructura

Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, plasmada en el organigrama, y que comúnmente conocemos como Estructura Organizacional. Dependiendo de la organización que asuma la empresa, para efectos de hacerla funcional será necesario establecer las normas, reglas, políticas, procedimientos, etc., que facilitan o dificultan el buen desarrollo de las actividades en la empresa, y a las que se ven enfrentados los trabajadores en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización visualice y controle el efecto sobre el ambiente laboral.

La conformación de una adecuada estructura organizacional en la empresa, facilita o dificulta el flujo de las comunicaciones, aspecto transcendental en cualquier tipo de comunidad que aspire a convivir de la mejor manera.

Responsabilidad

Este aspecto necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.

Para cada uno de nosotros, independientemente del cargo que ocupemos o del oficio que realicemos, si estamos desarrollando la actividad que nos place hacer, nuestra labor siempre será importante, manteniendo la idea de que estamos aportando un grano de arena a la organización, y esa importancia la medimos con una relación directa vinculada con el grado de autonomía asignada, los desafíos que propone la actividad y el compromiso que asumamos con los mejores resultados.

Recompensa

¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?

Un salario justo y apropiado, acorde con la actividad desarrollada, constituye el primer incentivo en una relación laboral. Es importante no olvidar que a pesar de que el salario justo y los resultados del trabajo logren el equilibrio esperado, los humanos “reclamamos” reconocimiento adicional.

Desafíos

En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.

Relaciones

Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación, con sustento en base a la efectividad, productividad, utilidad y obediencia, todo en límites precisos, sin que se torne excesivo y llegue a dar lugar al estrés, acoso laboral (mobbing) y otros inconvenientes de este estilo.

Cooperación

Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.

Estándares

Un estándar, sabemos, establece un parámetro o patrón que indica su alcance y cumplimiento. En la medida que los estándares sean fijados con sentido de racionalidad y ante todo de que puedan ser logrados sin exagerar los esfuerzos necesarios para ello, los miembros del grupo percibirán estos, con sentido de justicia o de equidad.

Conflicto

El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.

Identidad

Hoy día la conocemos como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos por lograr los objetivos de la organización. **Litwin y Stinger. (2013)**

2.8 HIPÓTESIS

Ho: El Liderazgo no incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

Hi: El Liderazgo si Incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

El liderazgo incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa del gobierno municipal del cantón Santiago de Píllaro, provincia del Tungurahua.

2.9 SEÑALAMIENTO DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: EL liderazgo

Variable Dependiente: Desarrollo organizacional

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Investigación de campo

De acuerdo con **Mario Tamayo y Tamayo (2005: 19-22)**, trata de la investigación aplicada para comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado. El investigador trabaja en el ambiente natural en que conviven las personas y las fuentes consultadas, de las que se obtendrán los datos más relevantes a ser analizados son individuos, grupos y representantes de las organizaciones o comunidades. Cuando se habla de estudios de campo, se refiere a investigaciones científicas, no experimentales dirigidas a descubrir relaciones e interacciones entre variables sociológicas, psicológicas y educativas en estructuras sociales reales y cotidianas.

Por tanto, es una situación provocada por el investigador para introducir determinadas variables de estudio manipuladas por él, para controlar el aumento o disminución de esas variables y sus efectos en las conductas observadas; por esto va ser aplicada en el presente trabajo de investigación.

3.1.2. Investigación bibliográfica-documental

De acuerdo con **Antonio Tena Suck (2005: 16-22)**, define a la investigación documental como parte esencial de un proceso de investigación científica,

constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades (teóricas o no) usando para ello diferentes tipos de documentos. Indaga, interpreta, presenta datos e informaciones sobre un tema determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, una metódica de análisis; teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica.

Este tipo de investigación será utilizada ya que trata sobre la gestión del sistema de información contable; para ello requiere de reportes, balances e informes financieros que permitan analizar la información en estudio.

3.2. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Investigación exploratoria

De acuerdo con Namakforoosh, (2005) “Los estudios de este tipo pueden ser participativos. En estos, el investigador tiene un papel importante, junto con otras unidades del estudio, o puede ser no participativo. Entre los segundos, el caso más común es la encuesta.”

3.2.2. Investigación descriptiva

Según **Grajales (2000: internet)**, los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren la mediciones de dos o más características con el fin de determinar cómo es o cómo se

manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características. En algunos casos los resultados pueden ser usados para predecir.

Este método permitirá obtener datos e información relevante para la investigación. Para ello se realizará una revisión al desarrollo organizacional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

De acuerdo con **Gil Pascual, J. A. (2004: 206)**, el total de observaciones en las cuales se está interesado, sea su número finito o infinito, constituye lo que se llama una población.

En la presente investigación se trabajara con una población finita, debido a que la población a ser investigada es muy concreta, se trabajará con el personal administrativo del Gobierno Cantonal de Pillaro conformado por 48 personas.

Hombres	mujeres	Rango de edad
21	27	28 - 55

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Índice o ítems	Técnicas e instrumentos
Liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto.	Habilidades Equipo de trabajo Metas Necesidades	Socializar Fluidez de palabra Compañerismo Relaciones humanas Compromiso responsabilidad Primaria Secundarias	¿Cuándo hay compromisos de trabajo el líder los cumple? ¿La actitud en el trabajo depende de su estado de ánimo en el trabajo? ¿El equipo de trabajo al que usted pertenece se visibiliza líderes? ¿Posee habilidades propias de un líder? ¿Existe liderazgo en sus superiores? ¿El liderazgo de sus superiores aporta de manera positiva al desarrollo organizacional?	Observación Entrevista Encuesta Cuestionario Fichaje Lectura

Tabla 1: Variable Independiente: Liderazgo

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Índice o ítems	Técnicas e instrumentos
<p>Es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad.</p> <p>Es que la organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios proceso</p> <p>.</p>	<p>recursos</p> <p>tiempo</p> <p>procesos</p> <p>sistemas</p>	<p>humanos</p> <p>materiales</p> <p>económicos</p> <p>limitado</p> <p>Recolección y análisis de datos</p> <p>Diagnóstico organizacional.</p> <p>Acción de intervención</p> <p>Evaluación</p> <p>Abiertos</p> <p>De control</p>	<p>¿Existe un clima organizacional adecuado?</p> <p>¿Las actividades realizadas llevan a un desarrollo organizacional?</p> <p>¿Considera que sus habilidades en la empresa aportan para un desarrollo organizacional?</p> <p>¿El compañerismo ayuda para el desarrollo de la empresa?</p> <p>¿De qué manera contribuye el liderazgo para un desarrollo organizacional?</p> <p>¿Existe compañerismo en su equipo de trabajo?</p>	<p>Observación</p> <p>Encuesta</p> <p>Entrevista</p> <p>Cuestionario</p> <p>Fichaje</p> <p>Lectura</p>

Tabla 2: Variable Dependiente: Desarrollo Organizacional

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

Para este proyecto se utilizó la encuesta que consiste en la recolección de la información, en el transcurso del cual los colaboradores responden a las preguntas, previamente establecidas en función de las dimensiones que se pretenden conocer, las mismas que son planteadas por el encuestador.

3.5. PLAN RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para identificar la incidencia que tiene el liderazgo en el desarrollo organizacional
¿A qué personas o sujetos?	Colaboradores del área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro
¿Sobre qué aspectos?	Liderazgo y Desarrollo organizacional
¿Quién?	Byron Andrés Ramos Rojas
¿Cuándo?	Julio 2013 a Diciembre 2013
¿Lugar de recolección de la información?	Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Píllaro.
¿Cuántas veces?	Una vez a los colaboradores
¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
¿Con qué?	Cuestionario
¿En qué situación?	Favorable para las coordinaciones respectivas con La institución.

Tabla: N 3 Recolección De Información

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

3.6. PROCESAMIENTO Y ANALISIS

Una vez aplicadas las encuestas a todos los miembros de la misma es necesario, procesar y analizar la información proporcionada por el personal para analizar si cumplen con directrices que permitan conocer a fondo el problema.

Se verificó la información recolectada para detectar errores, y eliminar incoherencias y omisiones, para de esta manera organizar la información relevante de forma clara y concisa para facilitar la tabulación.

Técnicas e instrumentos, entrevista semi estructurada y la codificación de la información fue codificada asignando códigos a las preguntas y alternativas de respuesta establecidas para la investigación, para tener mayor facilidad en el proceso tabular.

Las categorías se aplicaron de acuerdo a los rangos y valores que le asignemos a cada variable en estudio. La tabulación se aplicó en forma manual debido a que se podrá cuantificar los resultados en forma clara y concisa.

El análisis de los datos se lo realizó mediante estadígrafos para investigaciones explicativas denominada chi cuadrado, aplicando porcentajes los cuales permitieron organizar y resumir los datos e interpretar los resultados.

Mediante la interpretación de los resultados se logró comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos. También permitieron estudiar cada uno y relacionarlos con el marco teórico del mismo modo que se obtuvo una síntesis general de los resultados obtenidos.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS / INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los resultados es la organización, procesamiento, reducción e interpretación de datos numéricos que se obtienen y transforman en las tablas y gráficos.

Dicho examen se realizó aplicando la estadística descriptiva que permitió la recopilación, presentación y caracterización del conjunto de datos, considerando los contenidos del marco teórico y en relación con los objetivos, las variables y el problema de investigación

A fin de recolectar la información necesaria para el presente trabajo de investigación se utilizó como técnica la encuesta (Ver anexo 1), para evaluar “El liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua” con la finalidad de proporcionar alternativas de solución.

Pregunta 1. ¿Existe un clima organizacional adecuado?

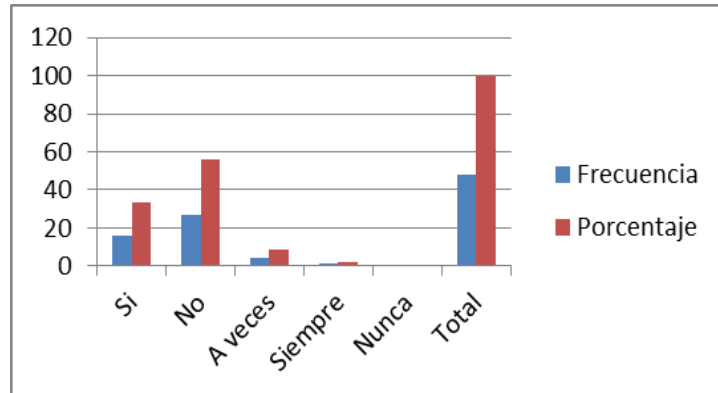
Tabla No. 5 Clima Organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	33,33
No	27	56,25
A veces	4	8,33
Siempre	1	2,08
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Pillaro

Gráfico. No. 3



Análisis: De los 45 trabajadores encuestados el 56,25% considera que no existe un adecuado clima organización, el 33,33 de la población manifiesta que existe un clima organizacional adecuado, el 8,33 manifiesta que a veces y el 2,08 siempre y el 0% que nunca.

Interpretación: Podemos verificar que en su mayoría considera que no existe un clima organizacional lo cual repercute de forma directa en el ambiente de trabajo, y por ende en el desarrollo organizacional y de igual manera en su rendimiento laboral.

Pregunta 2. ¿Las actividades realizadas llevan a un desarrollo organizacional?

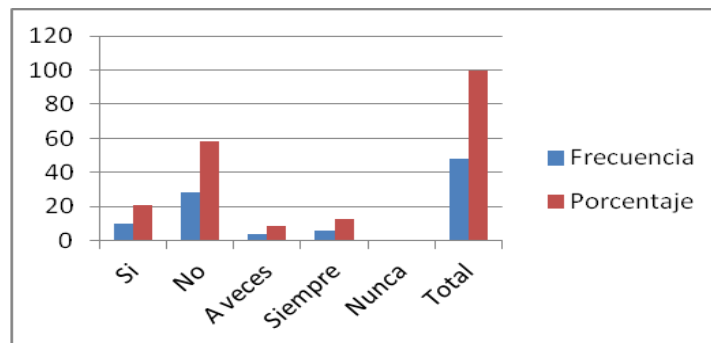
Tabla No.6 Desarrollo Organizacional

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	20.83
No	28	58.33
A veces	4	8.33
Siempre	6	12.5
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Gráfico. No. 4



Análisis: El 20.83% de las personas encuestadas consideran que las actividades realizadas llevan a un desarrollo organizacional el 58.33% consideran que no, hablando así de la mayoría de la población el 8.33% a veces 12.5% y nunca el 0%.

Interpretación: Según los resultados obtenidos podemos observar que un número pequeño de la población considera que las actividades realizadas aportan a un desarrollo organizacional, mientras que en su mayoría que es un número alto considera que no; denotando la necesidad de establecer actividades específicas en las diferentes áreas que aporten a un desarrollo.

Pregunta 3. ¿Considera que sus habilidades en la empresa aportan para un desarrollo organizacional?

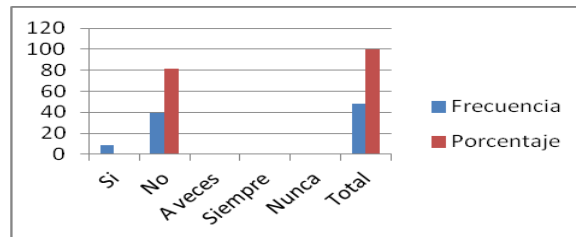
Tabla: No.7 Habilidades

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	18,75
No	39	81,25
A veces	0	0,0
Siempre	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Gráfico. No. 5



Análisis: El 18,75 considera que sus habilidades en la empresa aportan para un desarrollo organizacional, mientras que apenas el 81,25 de la población estudiada piensa que no, el que sus habilidades no aportan en mayor grado al desarrollo como organización. El 0% que a veces, al igual que el siempre y que él nunca.

Interpretación: Se verifica que en su mayoría consideran que sus habilidades dentro de la empresa no aportan de forma directa con el desarrollo organizacional, podremos considerar que las actividades que ahí realizan de cierta manera no se encuentren acorde a las necesidades. No como en forma de cuestionamiento en cuanto a las capacidades y habilidades de cada trabajador, sino más bien direccionándonos a que no existe una verdadera intencionalidad en cada función, limitando sus habilidades.

Pregunta 4. ¿El equipo de trabajo al que usted pertenece se visibiliza líderes?

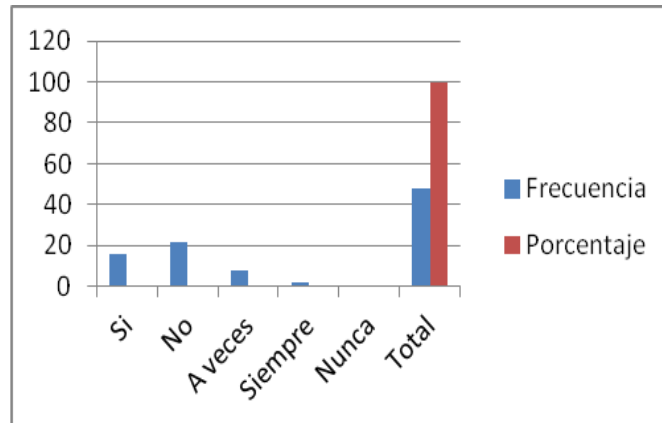
Tabla No. 8 Equipo de trabajo

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	33.33%
No	22	45.83%
A veces	8	16.66%
Siempre	2	4.16%
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Grafico No. 6



Análisis: El 33.33% opina que dentro del equipo de trabajo al que pertenece visibilizan líderes, el 45.83% considera que no, mientras que el 16.66% visibilizan en ciertas ocasiones y el 4.16% siempre y nunca el 0%.

Interpretación: Se analiza que, de las personas entrevistadas opinan que dentro del grupo de trabajo no existen personas que pueden llegar a ser líderes, y que de cierta manera posee características propias de un líder. Lo cual sería importante identificarlos de manera estratégica para desarrollar líderes integrales en la empresa.

Pregunta 5. ¿Existe compañerismo en su equipo de trabajo?

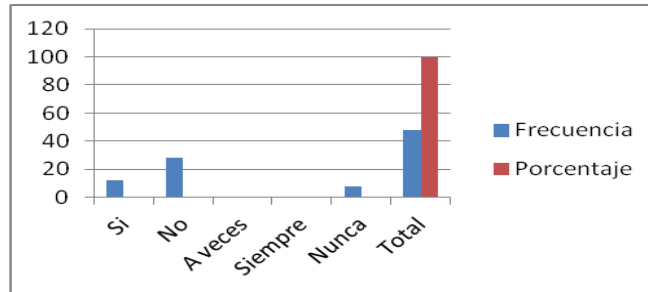
Tabla No. 9 Compañerismo

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	25%
No	28	58.33%
a veces	0	0,0
Siempre	0	0,0
Nunca	8	16.66%
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Gráfico. No. 7



Análisis: El 25% de la población encuestada considera que existe compañerismo en su equipo de trabajo, el 58.33% considera que no existe sentido de compañerismo y solidaridad dentro del equipo de trabajo, a veces y siempre corresponde al 0% mientras que el 16.66% considera que nunca.

Interpretación: Se observa que un número muy pequeño y limitado considera que existe compañerismo dentro del área administrativa del Municipio de Píllaro, es importante reforzar este aspecto; verificamos que un número mayor opinan que no existe compañerismo, lo cual denota la necesidad de implementar métodos que aporten a fomentar el compañerismo y el sentido de humildad dentro del equipo de trabajo.

Pregunta 6. ¿El compañerismo ayuda para el desarrollo de la empresa?

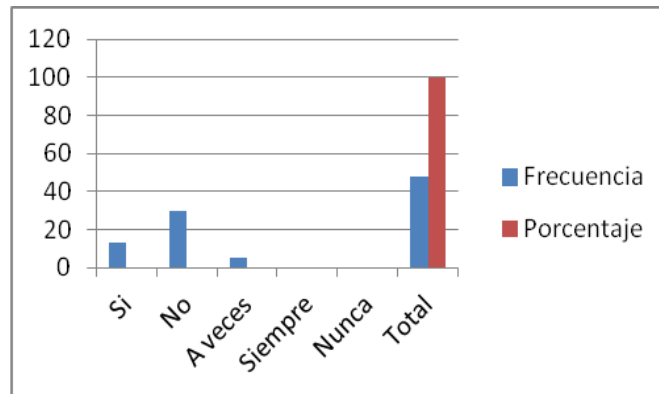
Tabla No. 10 Desarrollo de la empresa

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	27.08%
No	30	62.5%
a veces	5	10.42%
Siempre	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Grafico No. 8



Análisis: El 27.08% opinan que el compañerismo ayuda para el desarrollo de la empresa, mientras que el 62.5% de la población estudiada considera que el compañerismo no aporta a un desarrollo siempre y nunca corresponde al 0% y el 10.42% piensan que solo aportan en ciertas ocasiones.

Interpretación: Verificamos que no existe compañerismo, el mismo que no puede aportar al desarrollo de la empresa, lo cual da respuesta a la pregunta anterior, teniendo más lógica y credibilidad en las respuestas.

Pregunta 7. ¿Posee habilidades propias de un líder?

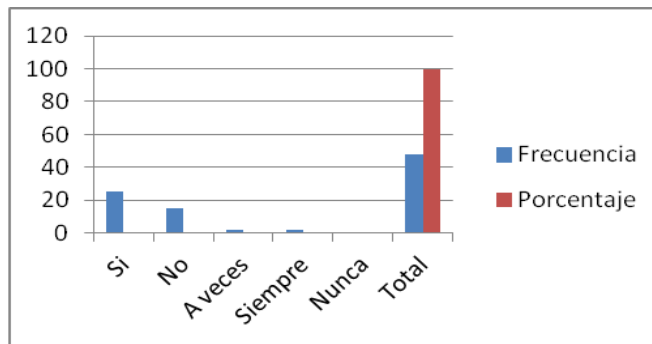
Tabla No. 11 Líder

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	52.08%
No	15	31.25%
A veces	2	4.16%
Siempre	2	4.16%
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Gráfico No. 9



Análisis: Según los resultados obtenidos analizamos que el 52.08% considera que posee habilidades propias de un líder, mientras que el 31.25% no, el 4.16% a veces y de igual manera 2 personas que equivale el 4.16% opinan que siempre y el 0% opinan que nunca.

Interpretación: De igual manera se analiza que las personas que pertenecen al área administrativa del Municipio de Píllaro, consideran que tienen habilidades y características propias de un líder, que pueden ser potencializadas con una adecuada formación, Denota que ellas confían en sus potencialidades y que esta cualidad debe ser aprovechada para el desarrollo organizacional.

Pregunta 8. ¿Existe liderazgo en sus superiores?

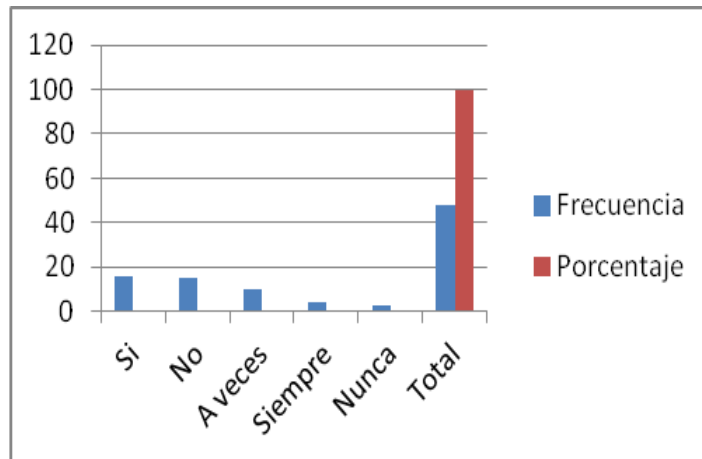
Tabla No.12 Liderazgo

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	33,33%
No	15	31.25%
a veces	10	20.83%
Siempre	4	8.33%
Nunca	3	6.25%
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Grafico No. 10



Análisis: Según los resultados obtenidos el 33,33% considera que Existe liderazgo en sus superiores, mientras que el 31.25% considera que no, el 20.83% piensa que a veces, y el 8.33% considera que siempre y el 6.25% que nunca.

Interpretación: Los resultados obtenidos mencionan que existe liderazgo en sus superiores o en las personas que están a cargo de ellos, lo cual denota que existe confianza y fe en las capacidades de sus superiores, en sus características que debe ser tomada en cuenta y ser aprovechada a favor del desarrollo organizacional.

Pregunta 9. ¿El liderazgo de sus superiores aporta de manera positiva al desarrollo organizacional?

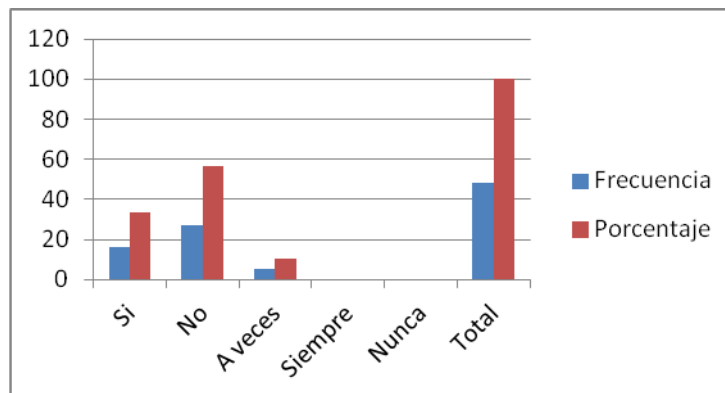
Tabla No. 13 Desarrollo organizacional

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	33,33
No	27	56,25
A veces	5	10,41
Siempre	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Grafico No. 11



Análisis: El 33,33% de las personas encuestadas considera que el liderazgo de sus superiores aporta de manera positiva al desarrollo organizacional, el 56,25% considera que no aporta en mayor grado y el 10,41% considera que aporta en ciertas ocasiones.

Interpretación: El liderazgo en sus superiores no aporta de manera productiva para el crecimiento de la empresa, existiendo vacíos en el desarrollo organizacional lo cual debilita el fortalecimiento al área administrativa del Municipio de Píllaro.

Pregunta 10. ¿Cuándo hay compromisos de trabajo el líder los cumple?

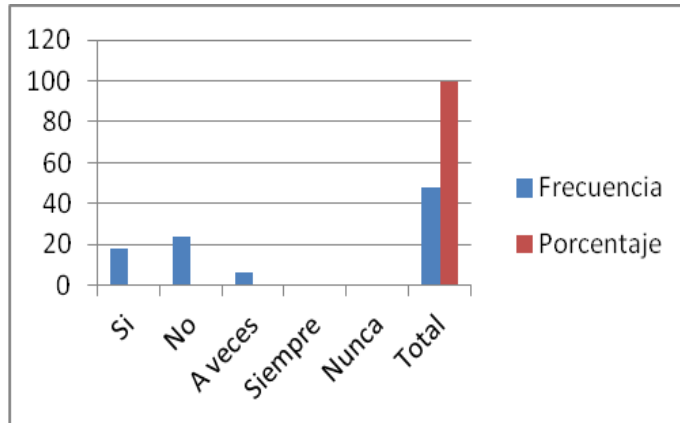
Tabla No. 14 Compromiso

Pregunta	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	37.5%
No	24	50%
a veces	6	12.5%
Siempre	0	0,0
Nunca	0	0,0
Total	48	100,0

Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

Fuente: Personal Administrativo del Municipio de Píllaro

Gráfico No. 12



Análisis: El 37.5% de la población entrevistada considera que cuándo hay compromisos de trabajo el líder si los cumple, el 50% considera que no y el 12.5% piensa que solo las cumple en ciertas circunstancias.

Interpretación: Se analiza que pocos líderes cumplen con los compromisos que se establecen, pero en un porcentaje alto piensa que no se cumple los compromisos, lo cual denota la necesidad de reforzar los compromisos para que de esta manera haya la facilidad de cumplir objetivos.

4.3. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Ho: El Liderazgo no incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

Hi: El Liderazgo si Incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

4.3.1 Descripción de la Hipótesis

Hi: El Liderazgo si Incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el Gobierno Municipal del Cantón Píllaro, Provincia de Tungurahua.

4.3.2 La selección del nivel de significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizara un nivel de significación de 0.05

4.3.3 Descripción de la Población

Para la investigación de campo se tomara la población total de los colaboradores del área administrativa del gobierno municipal del cantón de Píllaro.

Población total de colaboradores	Muestra
120	48 - 100%

Tabla N 15. Descripción de la población

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

4.3.4 Especificación de lo estadístico cálculo de las frecuencias observadas

PREGUNTA:	SI	NO	AVECES	SIEMPRE	NUNCA	TOTAL
¿Existe un clima organizacional adecuado?	16	27	4	1	0	48
¿Cuándo hay compromisos de trabajo el líder los cumple?	18	24	3	1	2	48
¿El liderazgo de sus superiores aporta de manera positiva al desarrollo organizacional?	16	27	5	0	0	48
¿Considera que sus habilidades en la empresa aportan para un desarrollo organizacional?	9	39	0	0	0	48
Total	59	117	12	2	2	192
Frecuencia Esperada	14,8	29,3	3,0	0,5	0,5	

Tabla 16. Frecuencias Esperadas

Elaborado por: Byron Andrés Ramos

4.3.5 Especificación de las zonas de aceptación

	FILA	COLUMNA
G=	5-1	4-1
G=	4	3
G=	4	3
G=	21,3 grados de libertad	

Tabla N.17 Zona de Aceptación

Elaborado Por: Byron Andrés Ramos Rojas

La hipótesis general queda aceptada, gracias a la recolección de datos que se aplicó como instrumentos de evaluación en esta investigación por lo tanto la respuesta es que El liderazgo incide en el Desarrollo Organizacional del Personal administrativo del Municipio del cantón Píllaro.

4.3.6 Recolección de datos y cálculo de lo estadístico

O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
23	20,3	2,7	7,3	0,36
22	20,3	1,7	2,9	0,14
19	20,3	-1,3	1,7	0,08
17	20,3	-3,3	10,9	0,54
14	16,0	-2,0	4,0	0,25
20	16,0	4,0	16,0	1,00
13	16,0	-3,0	9,0	0,56
17	16,0	1,0	1,0	0,06
10	10,5	-0,5	0,3	0,02
4	10,5	-6,5	42,3	4,02
16	10,5	5,5	30,3	2,88
12	10,5	1,5	2,3	0,21
0	0,3	-0,3	0,1	0,30
1	0,3	0,7	0,5	1,63
0	0,3	-0,3	0,1	0,30
0	0,3	-0,3	0,1	0,30
1	1,0	0,0	0,0	0,00
1	1,0	0,0	0,0	0,00
0	1,0	-1,0	1,0	1,00
2	1,0	1,0	1,0	1,00

14,67

Tabla 18. General De Resultados Elaborado

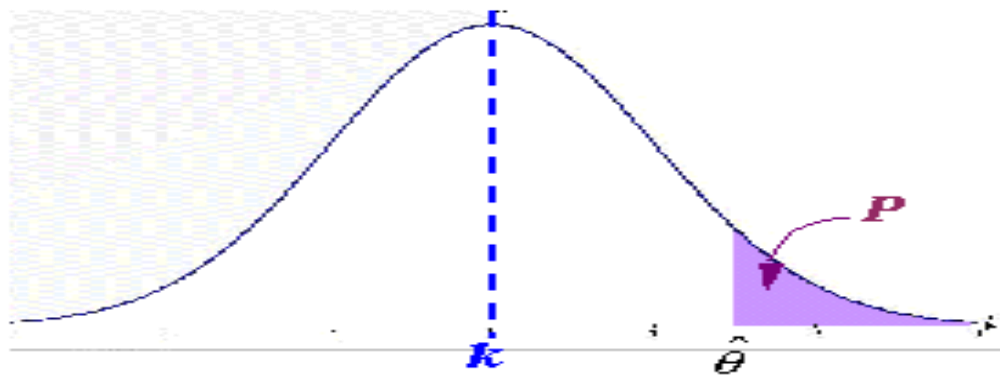
Elaborado por: Byron Andrés Ramos Rojas

4.3.7 Decisión y aceptación de la hipótesis

$X_{2t}=21,3 < X_{2c}=14,67$ Y de conformidad a lo establecido en la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, se confirma que el liderazgo incide en el desarrollo organizacional de los colaboradores del área administrativa en el gobierno municipal del cantón Pillaro, provincia de Tungurahua.

4.3.8 Campana de gauss

Gráfico N. 13



CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Se establece que en su mayoría los colaboradores, el clima organizacional no es adecuado, el mismo que repercute en el ambiente de trabajo y por ende en el desarrollo organizacional, lo cual afecta en el rendimiento laboral.
2. Se concluye que en su mayoría los colaboradores del Gobierno Autonomo Descentralizado De Pillaro, no realizan un desarrollo oraganizacional, denotando debilidades en las diferentes actividades del area administrativa.
3. Se verifica que en su mayoría los colaboradores dentro de la institucion no aportan con el desarrollo organizacional en virtud de carecer capacidades y habilidades, lo que permite demostrar una intencionalidad negativa y limitadas habilidades.
4. Se establece que en los grupos de trabajo no existen personas que desarrollen un liderazgo integral, percibiendo un liderazgo autoritario, lo que no permite realizar el trabajo en equipo en la mayoría de los colaboradores.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Potencializar el desarrollo organizacional con actividades que incluyan motivaciones, para emprender una comunicación asertiva en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Píllaro.
2. Se recomienda fortalecer cronogramas de actividades, en función de las metas y objetivos, que permita lograr mayor coordinación y productividad para el bienestar de la colectividad.
3. Desarrollar talleres de motivación y trabajo en equipo que permitan descubrir capacidades y habilidades de los colaboradores para mejorar el desarrollo organizacional y que cambien su actitud.
4. Elaborar una guía de capacitación sobre liderazgo integral para mejorar el desarrollo organizacional en el Talento Humano y elevar el desempeño laboral.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TITULO

Implementación de talleres de capacitación sobre liderazgo que permita mejorar el desarrollo organizacional de los colaboradores del Gobierno Municipal del Cantón Pillaro.

6.2 DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la institución ejecutora: Gobierno Municipal del Cantón Pillaro

Provincia: Tungurahua.

Cantón: Pillaro.

Dirigido a: Personal Administrativo del Gobierno Municipal de Pillaro

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: Enero 2014 **Finalización:** mayo 2014

Equipo Responsable

Investigador: Byron Andrés Ramos Rojas

6.3 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Tomando en cuenta que no existe tema de más actualidad, ni actividad humana sin que el liderazgo sea necesario, muchos documentos, libros, videos, cursos y medios

nos informan del tema. Cada autor da su versión y visión sobre el liderazgo, sin embargo, los verdaderos líderes son escasos y por otro lado abundan los auto-denominados líderes. Basándome en los datos arrojados por la encuesta aplicada sobre Liderazgo y Desarrollo Organizacional y verificando la necesidad de brindar información clara y eficaz para poder establecer puntos importantes para poner en consideración, aspectos sobre liderazgo.

El liderazgo se considera una ciencia administrativa, por tal razón se trata de buscar los principios y leyes que rigen esta ciencia; en otros, es considerado un arte y de igual manera tratamos de describirle con ejemplo de grandes líderes empresariales. Pero, en instante en que nos toca ejercer el liderazgo y poner en práctica todos los conocimientos alcanzados o recibidos, no sabemos por dónde empezar. Todo esto valida las dos grandes preguntas que nos hacemos permanentemente. ¿El líder nace o se hace?, ¿El liderazgo se puede enseñar o aprender? Por la existencia de numerosos cursos de liderazgo aparentemente la segunda pregunta se responde afirmativamente, sin embargo, en la respuesta de la primera siempre hay dudas.

Para dar atención a una persona llamada líder analicemos un concepto de líder. Para nosotros la mejor definición es dada por **Alfonso Aguilar** que menciona “ser líder es influir en otros para un logro de un fin valioso”. De acuerdo a este autor los dos elementos más importantes de esta frase son “influir” y “fin valioso”, los cuales motivan al logro de objetivos éticos en beneficio del grupo al que pertenece el líder.

De esta manera clasifica, a los que ejercen el liderazgo, de acuerdo a los resultados obtenidos en su gestión, que pueden ser positivos, negativos y personales, en líderes, anti- líderes y pseudo- líderes, respectivamente.

6.4 JUSTIFICACIÓN

Es importante ya que el liderazgo y el desarrollo organizacional son los pilares fundamentales para que la institución pueda deshacer todas las debilidades encontradas dentro del área administrativa.

Con la investigación realizada en el Gobierno Municipal del Cantón de Pillaro podemos comprender el gran valor que tiene para nuestra institución realizar talleres de capacitación en cuanto al liderazgo y desarrollo organizacional.

Ayudará a la institución que sea más competitiva ya que se obtendrá como resultado el recurso humano comprometido para ayudar al cumplimiento de las metas propuestas por la organización.-Obtendremos un personal con mayor nivel de conocimientos, cambio en sus hábitos y actitudes que ayudará a incrementar el desempeño laboral, el mejoramiento de los métodos de comunicación, aprender nuevas técnicas de liderar, mantener a sus trabajadores altamente motivados y por tanto obtener mejores beneficios económicos al retar a sus trabajadores a realizar un mejor trabajo.

Tendremos colaboradores satisfechos, ellos podrán percibir un mejor ambiente laboral, el impacto que se generará en la institución será por su servicio y el nivel de sus conocimientos, incremento de sus ganancias lo cual serán los beneficiarios todos los miembros.

Por lo tanto, existirá un impacto socio-económico para la institución y un impacto psicológico humanístico para los colaboradores.

6.5 OBJETIVOS

6.5.1 Objetivo General

Implementar talleres de capacitación sobre liderazgo que permita mejorar el desarrollo organizacional de los colaboradores del Gobierno Municipal del Cantón Pillaro.

6.5.2 Objetivos Específicos

- Socializar con el Personal administrativo sobre Liderazgo y sus características.
- Ejecutar la información sobre desarrollo organizacional, que permita crear un adecuado ambiente de trabajo.
- Evaluar temas de relevancia dentro de las temáticas planteadas, garantizando la intervención y participación de cada miembro del personal administrativo.

6.6 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

La propuesta de este proyecto de investigación es posible llevarla a cabo por haberse contado con el apoyo de las autoridades del Gobierno Municipal del Cantón Píllaro; y la colaboración del Personal Administrativo, ya que han denotado interés y participación.

Este taller de capacitación busca que los colaboradores y la institución presten servicios básicos con calidad y calidez, eficacia y eficiencia, observando los principios de universalidad, accesibilidad y continuidad previstos en la constitución,

y; para llegar a cumplir con los objetivos establecidos y tener un desempeño laboral excelente, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santiago de Pillaro, debe contar con personal profesional, capacitado, técnico, y preparado para el cumplimiento de los objetivos institucionales y lo primordial es la prestación del servicio oportuno, continuo y con prontitud.

El presente trabajo se podrá desarrollar de manera eficiente ya que el Jefe de talento humano y la misma institución proporcionará la información necesaria para el desarrollo de la propuesta en dicha área para el desarrollo de la misma y de sus colaboradores.

Por lo tanto, podemos afirmar que el presente proyecto de investigación es factible ya que cobra vital importancia y relevancia, al contar con los recursos necesarios, como tiempo, dedicación, facilidad de información y un presupuesto considerable para llevar a cabo su correcta aplicación, el mismo que permitirá conseguir mejores resultados en el desempeño laboral.

El apoyo ha sido evidente, en la parte legal el código de trabajo contempla en algunos de sus artículos el derecho a recibir capacitaciones que generen información oportuna y una adecuada formación en aspectos importantes dentro de su desarrollo integral, beneficiando a todos los que conforman el área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Pillaro.

6.7 FUNDAMENTACIÓN

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

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen muchos tipos de liderazgo. {Demostrar} En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

- Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo.
- Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.
- Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos

autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad.

- La palabra "liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad).
- Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado.
- Arieu define al líder como "la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.
- Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a la personas, así ellas te tratarán.

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

- Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige y controla al subalterno.
- Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.
- Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Desarrollo Organizacional

El campo del Desarrollo Organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Una organización se define como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes.

Se concibe el desarrollo organizacional como el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización en hacer creíble, sostenible y funcional a la Organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano, dinamizando los procesos, creando un estilo y señalando un norte desde la institucionalidad.

El DO se puede ver también como una herramienta que, por medio del análisis interno de la organización y del entorno que le rodea, le permita obtener información que lo guíe en adoptar un camino o estrategia hacia el cambio, hacia una evolución, conforme a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre, logrando la eficiencia de todos los elementos que la constituyen para obtener el éxito de organización. Esto se requiere para que una organización se encuentre en capacidad o tenga los elementos necesarios para entrar a competir en el mundo actual, convirtiéndose por tanto el DO en una necesidad.

Para utilizar esta herramienta se emplea o se hace uso de un proceso fundamental como lo es el aprendizaje, que es la vía por la cual se accede al conocimiento adquiriendo destrezas y habilidades produciendo cambios en su comportamiento (es un eje para el DO), es por esta razón que el campo del Desarrollo Organizacional (DO) trata acerca del funcionamiento, desarrollo y efectividad de las organizaciones humanas. Una organización se define como dos o más personas reunidas por una o más metas comunes.

Se concibe el desarrollo organizacional como el esfuerzo libre e incesante de la gerencia y todos los miembros de la organización en hacer creíble, sostenible y funcional a la Organización en el tiempo, poniéndole énfasis en el capital humano, dinamizando los procesos, creando un estilo y señalando un norte desde la institucionalidad.

El DO se puede ver también como una herramienta que, por medio del análisis interno de la organización y del entorno que le rodea, le permita obtener información que lo guíe en adoptar un camino o estrategia hacia el cambio, hacia una evolución, conforme a las exigencias o demandas del medio en el que se encuentre, logrando la eficiencia de todos los elementos que la constituyen para obtener el éxito de organización. Esto se requiere para que una organización se encuentre en capacidad o

tenga los elementos necesarios para entrar a competir en el mundo actual, convirtiéndose por tanto el DO en una necesidad.

Para utilizar esta herramienta se emplea o se hace uso de un proceso fundamental como lo es el aprendizaje, que es la vía por la cual se accede al conocimiento adquiriendo destrezas y habilidades produciendo cambios en su comportamiento (es un eje para el DO), es por esta razón que hay que tener en cuenta los aspectos que influyen en el rendimiento de los elementos que constituyen la organización.

El bosquejo histórico del desarrollo organizacional explicará la evolución del término, así como algunos de los problemas y la confusión que lo rodea. Tal como se utiliza hoy, el desarrollo organizacional tiene cinco grandes precedentes (raíces):

- Entrenamiento en el laboratorio: Esta raíz del desarrollo organizacional fue la pionera en utilizar el entrenamiento en el laboratorio, llamado también grupo T: un grupo pequeño e inestructurado cuyos miembros aprenden de su interacción personal y de una dinámica en evolución respecto a cosas como las siguientes: relaciones interpersonales, crecimiento personal, liderazgo y dinámica de grupos.

- Investigación de la acción/Retroalimentación por encuesta: Kurt Lewin participó además en este segundo movimiento que condujo al nacimiento del desarrollo organizacional como un campo práctico de la sociología. Este segundo precedente se refiere a la investigación de la acción y a la retroalimentación por encuesta.

- Enfoques normativos: Los avances intelectuales y prácticos del entrenamiento en el laboratorio y la retroalimentación/ investigación de la acción son antecedentes que se acompañaron con la convicción de que el enfoque de relaciones humanas constituía "una forma óptima" de administrar las empresas.

Según el programa de administración participativa, las empresas tienen uno de los cuatro tipos de sistemas de administración, los cuales son:

Sistemas autoritarios explotadores - Sistemas autoritarios benevolentes - Sistemas consultivos - Sistemas de grupos anticipados

- Calidad de la vida laboral: La aportación de este precedente al desarrollo organizacional puede explicarse en dos fases. La primera corresponde a los proyectos diseñados en Europa durante la década de los cincuenta y a su aparición en Estados Unidos una década después de los cincuenta. Con base en la investigación de Eric Trist y sus colegas en el Tavistock Institute of Human Relations de Londres, los pioneros de Gran Bretaña e Irlanda, de Noruega y Suecia prepararon diseños de trabajo tendientes a integrar mejor la tecnología y las personas. Generalmente requería la participación conjunta de sindicatos y directivos para el diseño del trabajo; los diseños finales daban a los empleados gran discrecionalidad, diversidad de tareas y retroalimentación acerca de los resultados. Acaso su característica distintiva de la calidad en el trabajo fue el descubrimiento de la modalidad de los grupos auto dirigidos de trabajo. En la segunda definición se le considera como enfoque o método, es decir, se parte de las técnicas y procedimientos con que se mejora el trabajo. Era un sinónimo de métodos como los siguientes: enriquecimiento del trabajo, equipos auto dirigidos y comités de administración del trabajo. Tal orientación técnica provenía principalmente de la creciente publicidad dada a los proyectos de calidad de la vida laboral.

- Cambio estratégico: Este precedente ha influido recientemente en la evolución del desarrollo organizacional. A medida que las empresas con su ambiente tecnológico, político y social se han vuelto más complicadas e inciertas, lo mismo ha sucedido con la magnitud y la complejidad del cambio organizacional. Es una tendencia que requiere una perspectiva estratégica y que alienta a ese nivel los procesos del cambio planificado.

6.7.1 Factibilidad del Talento Humano

El desarrollo, ejecución y evaluación de esta propuesta cuenta con el aporte, la experiencia, los conocimientos y de los colaboradores, del Área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro de igual manera existe el interés y apoyo por parte de las autoridades de dicha institución. Para que la propuesta sea factible también depende de algunos factores como son:

6.7.2. Factibilidad Técnica

Establecer una óptima capacitación a todo el personal que ayuden a motivar y a comprometer a todos los servidores y servidoras municipales a cambiar la imagen institucional usando las herramientas de capacitación, liderazgo, comunicación y código de ética.

6.7.3. Factibilidad Financiera

La propuesta se financiará con recursos del autor lo cual es muy provechoso para la empresa ya que no tendrán que realizar ningún gasto económico.

**IMPLEMENTACIÓN DE TALLERES DE CAPACITACIÓN SOBRE
LIDERAZGO QUE PERMITA MEJORAR EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL GOBIERNO
MUNICIPAL DEL CANTÓN PILLARO.**



Autor: Byron Andrés Ramos R.

ACTIVIDAD 1

Tema:

La estrella del líder integral

Objetivo:

Proporcionar conocimientos acerca de lo que personifica la estrella de liderazgo en la institución, logrando cada uno identificarse con la característica del líder integral y observar las consecuencias que conlleva para el ambiente de trabajo.

Recursos:

- Computadora
- Copias
- Retro proyector
- Diapositivas

Procedimiento:

Daremos a conocer las características de un líder integral mediante la presentación de Power Point y posteriormente tendremos la participación integral de cada uno de los colaboradores del área administrativa.

Evaluación:

Mencione las 5 características del líder integral.

¿Quién es el líder visionario?

¿Cuáles son los significados de ser ético para el líder y sus seguidores?

Realice una estrella y describa las 5 características del líder integral.

Foto:



ACTIVIDAD 2

Tema:

Comités de trabajo

Objetivo:

Acelerar la capacidad de un nuevo grupo grande, que va a estar reunido cortó tiempo, para realizar diversas tareas practicas, necesarias para el buen funcionamiento del conjunto. Enriquecer al grupo aportando con sus dones, habilidades o especialidades.

Recursos:

- Coordinador
- Material de oficina,
- Carteles

Procedimiento:

1er paso.- el coordinador pregunta que comités son necesarios formar.

2do paso.-poner en carteles los comités creados y cada colaborador se anotara a su gusto.

3er paso.-cada comité arma su respectiva actividad elaborando un “plan de trabajo”

4to paso.- cada comité presenta su plan de trabajo. Y la directiva acepta o rechaza el trabajo.

5to paso.- evaluación del encuentro, cumplimiento del objetivo de esta dinámica y su utilidad.

Evaluación:

¿Que aprendimos en esta dinámica?

Foto:



ACTIVIDAD 3

Tema:

Aprendamos a comunicarnos

Objetivo:

Concientizar a los miembros del personal administrativo sobre la importancia de la comunicación asertiva y liderazgo.

Recursos:

- Capacitador
- Equipo multimedia
- Material de oficina
- Copias

Procedimiento:

Hablaremos sobre la comunicación interpersonal: hablar, oír y escuchar. La Interacción humana que se debe llevar con los colaboradores, distinguiendo un buen liderazgo en el trabajo.

Evaluación:

¿Cómo comunicamos con nuestros jefes y compañeros?

¿Cuál es la verdadera comunicación de un líder?

Describe las diferencias entre hablar, oír, y escuchar.

¿Qué es la interacción humana?

Foto:



ACTIVIDAD 4

Tema:

Aprendiendo sobre Desarrollo Organizacional

Objetivo:

Brindar Información sobre Desarrollo Organizacional a los colaboradores del área administrativa.

Recursos:

- Equipo multimedia
- Material de oficina
- Copias, Trípticos

Procedimiento:

- Hablar sobre Desarrollo Organizacional
- Hablar sobre la Importancia de brindar un adecuado ambiente de trabajo
- Discutir sobre Clima Organizacional y la gran relevancia que tiene el liderazgo
- Entrega de trípticos sobre el tema.

Evaluación:

¿Qué es el desarrollo organizacional y que obtendremos si lo aplicamos?

¿Cuál es la importancia de un buen clima organizacional?

¿Cuáles son las características del desarrollo organizacional?

¿Cree Ud. que el desarrollo organizacional nos ayuda a desarrollarnos como profesionales?

Foto:



ACTIVIDAD 5

Tema:

Recolección de información

Objetivo:

Extraer toda la información de cada uno de los colaboradores, que fueron participes del taller de capacitación.

Recursos:

- Material de oficina,
- carteles,
- multimedia
- Coordinador

Procedimiento:

Se realizan equipos de trabajo, se designara un líder por equipo, el trabajo consistirá recolectar las ideas principales sobre los temas tratados. El líder será la persona encargada de presentar al final el trabajo realizado.

Evaluación:

Todos los líderes presentaran en diapositivas el trabajo final, delegando sus expositores que creyere conveniente de cada equipo.

Foto:



PLAN OPERATIVO

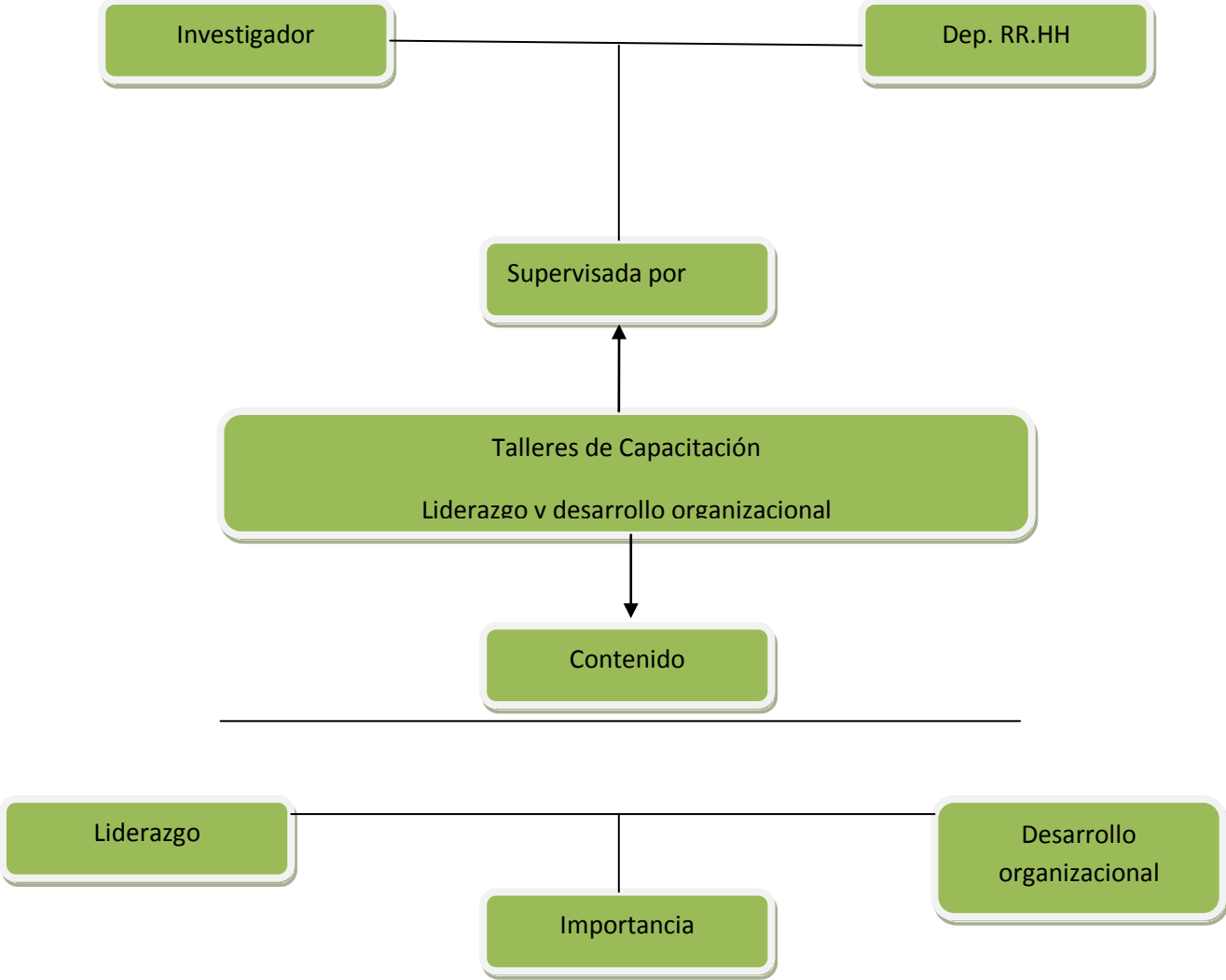
Tabla N.19

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
Socialización	Socializar el taller de capacitación para incrementar su liderazgo y desarrollo organizacional del área administrativa del Gobierno Municipal el Cantón Pillarito	Capacitaciones del liderazgo y desarrollo organizacional	Capacitador TT.HH.	2014-03-15 hasta 2014-04-15	Alcalde Concejales Jefe de TT.HH. Área administrativa. Autor: Byron Andrés Ramos Rojas
Planificación	Planificar los talleres de capacitación a tratarse y difundir los cambios que se produzcan en el área administrativa y como enfrentarlos.	Recolectar el material necesario que servirá en los talleres de capacitación y establecemos los puntos importantes a tratarse	TT.HH. Documentos de apoyo Internet Material de oficina	2014-03-15 hasta 2014-04-15	Alcalde Concejales Jefe de TT.HH. Área administrativa. Autor: Byron Andrés Ramos Rojas
Ejecución	Ejecutar con el cien porciento de lo planeado.	Presentación del taller de capacitación a las autoridades y TT.HH. de la institución	Materiales de oficina Equipo multimedia colaboradores	2014-03-15 hasta 2014-04-15	Alcalde Concejales Jefe de TT.HH. Área administrativa. Autor: Byron Andrés Ramos Rojas
Evaluación	Evaluar los conocimientos adquiridos de los temas tratados	Mesa redonda Lluvia de ideas	cuestionario	2014-03-15 hasta 2014-04-15	Jefe de TT.HH. Autor: Andrés Ramos

6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta será administrada por el investigador, con la colaboración del departamento de RR.HH. de la institución.

Grafico N. 14



6.9 PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

Tabla N.20

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Qué va evaluar?	Cada una de las actividades de la propuesta y resultados obtenidos
¿Por qué evaluar?	Para optimizar los resultados
¿Para qué evaluar?	Para determinar si los conocimientos han sido asimilados
¿Quiénes solicitan evaluar?	El investigador
¿Cuándo evaluar?	En periodos determinados de la propuesta
¿Cómo evaluar?	A través de observación directa y cuestionarios
¿Con que evaluar?	Con cuestionarios

Fuente: Investigador

Elaborado por: Byron Andes Ramos Rojas

MATERIALES DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFÍA

- ARAQUE PERICO Julián & RIVERA CASTAÑEDA Nicomedes (2005) PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL E INDUSTRIAL; Editorial Ecoe Ediciones.
- CHECA HINOJO Emilio J. (2013), DIRECCION DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL DE PEQUEÑOS NEGOCIOS O MICRO EMPRESAS ADGD0210, 1ra Edición.
- CHIAVENATO Idalberto (2005) GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; Editorial Continental
- DOLAN Simon L., VALLE CABRERA Ramon, JACKSON Susan E. & SCHULER Randall S. (2007) LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.
- FLORES, Jenny. (2013). “Liderazgo Integrador y su impacto en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón San Pedro de Pelileo”. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato.
- FRANKLIN Benjamín & GÓMEZ CEJA Guillermo, (2002) ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS UN ENFOQUE COMPETITIVO.

- GARCÉS, Dolores. (2012) “Liderazgo educativo y su incidencia en la gerencia de aula de los docentes de quinto semestre de banca y finanzas del instituto superior tecnológico experimental Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato”. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Universidad Técnica de Ambato.
- GUIZAR MONTUFAR, Rafael. (2004) DESARROLLO ORGANIZACIONAL (PRINCIPIOS Y APLICACIONES), 2da Edición.
- GUSTAVO QUIROGA LEOS, (2012) ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2da Edición
- HERNÁNDEZ BLÁZQUEZ Benjamín (2001) Ediciones Díaz de Santos.
- MARCHESÁN Alejandro (2012) EL LÍDER QUE SIRVE- COMPROMISO SOCIAL QUE TRASCIENDE; 2da Edición.
- NAMAKFOROOSH, (2005) METODOLOGÍAS DE LA INVESTIGACIÓN; 2da Edición
- OCAMPO VILLEGAS María Cristina (2007).
- PAZ PARRA Rafael A. & PIEDRAHITA ECHEVERRY Minoca (2007) DESARROLLO HISTÓRICO DEL MARKETING, 1ra Edición.
- PRIETO HERRERA Jorge E. (2004) LA GESTIÓN ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL; Editorial Ecoe ediciones.

- QUIROGA LEOS Gustavo (2012), ORGANIZACIÓN Y MÉTODOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 2da edición
- ROMERO MONCAYO Miriam (2008) PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL; 1ra Edición.
- SPECTOR Paul (2002) PSICOLOGÍA INDUSTRIAL Y ORGANIZACIONAL; 2da Edición.
- TAMAYO Y TAMAYO Mario (2005) PROCESO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Editorial: LIMUSA.
- TENA SUCK Antonio (2005) MANUAL DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL. Editorial Plaza y Valdez. Tercera reimpresión

LINKOGRAFIA:

- GRAJALES, Tegni.(2000).Tipos de Investigación.[en línea]disponible en:
<http://tgrajales.net/investipos.pdf>.consultado el 07/01/2012
- GROSS, Manuel.(2010).Tipos de Investigación.[en línea]disponible en:
<http://manuelgross.bligoo.com/conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa>.consultado el 07/12/2012
- <http://repo.uta.edu.ec.com>
- <http://repositorio.unemi.edu.ec.com>
- <http://www.duoc.cl/etica/pdf.com>
- <http://www.espe.edu.ec/portal/files/regres/leyes/losep.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Objetivo. Determinar el liderazgo y su incidencia en el desarrollo organizacional en el área administrativa del Gobierno Municipal del Cantón Santiago de Pillaro en la Provincia del Tungurahua.

No es necesario poner su nombre. Por favor conteste con claridad, veracidad y sinceridad, esto permitirá que el presente trabajo se realice con éxito. Lea detenidamente y marque con una X en la alternativa que describa su realidad.

Fecha de aplicación:

Edad.....

Sexo de la persona encuestada Hombre Mujer

1.- ¿Existe un clima organizacional adecuado?

Si No A veces Siempre Nunca

2.- ¿Las actividades realizadas llevan a un desarrollo organizacional?

Si no a veces siempre nunca

3. ¿Considera que sus habilidades en la empresa aportan para un desarrollo organizacional?

Si No A veces Siempre Nunca

4. ¿El equipo de trabajo al que usted pertenece se visibiliza líderes?

Si No A veces Siempre Nunca

5. ¿Existe compañerismo en su equipo de trabajo?

Si No A veces Siempre Nunca

6. ¿El compañerismo ayuda para el desarrollo de la empresa?

Si No A veces Siempre Nunca

7. ¿Posee habilidades propias de un líder?

Si No A veces Siempre Nunca

8. ¿Existe liderazgo en sus superiores?

Si No A veces Siempre Nunca

9. ¿El liderazgo de sus superiores aporta de manera positiva al desarrollo organizacional?

Si No A veces Siempre Nunca

10.- 10. ¿Cuándo hay compromisos de trabajo el líder los cumple?

Si No A veces Siempre Nunca

Gracias por su colaboración.