

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**Tema: EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL
DEL CANTÓN SALCEDO**

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

Autor(a): Licenciada, Daysi Lucía Viteri Arias

Director(a): Ingeniera, Amparito Cecilia León Saltos, MBA

Ambato – Ecuador

2021

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA., e integrado por los señores: Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg. Ing. Raúl Francisco Villalba Miranda, MBA., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor el Informe Investigación con el tema: El liderazgo y su incidencia en la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo elaborado y presentado por la señora Licenciada Daysi Lucía Viteri Arias, para optar por el Grado Académico de Magíster en *Administración Pública*; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

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



Firmado electrónicamente por:
**JORGE ENRIQUE
JORDAN VACA**

Ing. Jorge Enrique Jordán Vaca, Mg.
Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**RAUL FRANCISCO
VILLALBA
MIRANDA**

Ing. Raúl Francisco Villalba Miranda, MBA
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, presentado con el tema: El liderazgo y su incidencia en la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Daysi Lucía Viteri Arias, Autora bajo la Dirección de Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos, Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Firmado electrónicamente por:
**DAYSI LUCIA
VITERI**

Licenciada Daysi Lucía Viteri Arias

c.c.: 0502476906

AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**AMPARITO
CECILIA LEON
SALTOS**

Ingeniera Amparito Cecilia León Saltos MBA

c.c.:1707931976

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

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

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



Firmado electrónicamente por:
**DAYSÍ LUCIA
VITERI**

Licenciada Daysi Lucía Viteri Arias
c.c. 0502476906

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas.....	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
AGRADECIMIENTO	x
DEDICATORIA.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
EXECUTIVE SUMMARY	xiv
1. INTRODUCCIÓN	1
2. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	2
3. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	2
3.1 <i>Área de conocimiento</i>	2
3.2 <i>Líneas de investigación</i>	2
4 INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	2
4.1 <i>Tiempo de ejecución</i>	2
4.2 <i>Financiamiento</i>	2
4.3 <i>Autor</i>	3
5 DESCRIPCIÓN DETALLADA	3
5.1 <i>Definición del problema de la investigación</i>	3
5.1.1 <i>Macro</i>	3
5.1.2 <i>Meso</i>	5
5.1.3 <i>Micro</i>	6
5.2 <i>Objetivos de la investigación</i>	7

5.2.1	<i>Objetivo general</i>	7
5.2.2	<i>Objetivos específicos</i>	8
5.3	<i>Justificación de la investigación</i>	8
5.4	<i>Marco teórico referencial</i>	14
5.4.1	<i>Teorías clásicas del liderazgo</i>	14
5.4.2	<i>Liderazgo</i>	15
5.4.3	<i>Estilos de liderazgo</i>	17
5.4.4	<i>Liderazgo transformacional</i>	21
5.4.5	<i>Dimensiones del liderazgo transformacional</i>	23
5.4.6	<i>Competitividad</i>	25
5.4.7	<i>Factores que influyen en la competitividad</i>	28
5.4.8	<i>Innovación y competitividad</i>	30
5.4.9	<i>Relación entre liderazgo y competitividad</i>	32
5.5	<i>Metodología</i>	34
5.5.1	<i>Fundamentación Epistemológica</i>	34
5.5.2	<i>Enfoque de la investigación</i>	34
5.5.3	<i>Alcance de la Investigación</i>	35
5.5.4	<i>Modalidad o diseño de la Investigación</i>	36
5.5.4.1	<i>Investigación Bibliográfica – Documental</i>	36
5.5.4.2	<i>Estudio de caso</i>	36
5.5.5	<i>Población y Muestra</i>	37
5.5.5.1	<i>Población</i>	37
5.5.5.2	<i>Muestra</i>	37
5.5.6	<i>Recopilación de información</i>	37
5.5.6.1	<i>Encuesta</i>	37

5.5.7 Validación del Instrumento.....	38
6. Resultados de la investigación	39
6.1 Resultados procesados en el Programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).....	47
6.2 Gráfico de dispersión.....	48
7. CONCLUSIONES	49
8. RECOMENDACIONES	50
9. REFERENCIAS CITADAS.....	52
10. ANEXOS.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Carisma	39
Tabla 2 Inspiración.....	40
Tabla 3 Estimulación Intelectual	42
Tabla 4 Consideración Individualizada	43
Tabla 5 Competitividad.....	45
Tabla 6 Correlación de Pearson.....	48

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1 Carisma	39
Gráfico 2 Inspiración.....	41
Gráfico 3 Estimulación intelectual	42
Gráfico 4 Consideración Individualizada	44
Gráfico 5 Competitividad.....	46
Gráfico 6 Diagrama de Dispersión	49

AGRADECIMIENTO

Hoy más que nunca estoy convencida que Dios nos pone en el lugar y momento precisos, que es Él quien toma el timón de nuestra vida y la dirige con quietud y sabiduría, gracias Padre Todopoderoso por tantas bendiciones.

La vida me regalo el enorme privilegio de ser su hija, crecer bajo sus enseñanzas, costumbres y valores, gracias por ser mi mejor modelo a seguir. Mamita Noemí, siempre gracias por confiar en mí, por brindarme su apoyo y ser esa mano que nunca me suelta. Como no agradecer, también a quien siempre ha estado apoyándome en mis estudios, gracias Tía Magolita por todo lo que sigues haciendo por mí y por los míos.

Gracias infinitas a la MBA. Amparito León por su guía para la culminación de este trabajo de investigación, mi profundo agradecimiento a los Servidores Públicos y Autoridades del GAD Municipal del Cantón Salcedo, por su gran aporte para el desarrollo del presente trabajo, el compromiso es seguir trabajando para aplicar los conocimientos adquiridos en pro del bienestar institucional y un servicio ciudadano de calidad.

Daysi Lucía Viteri Arias

DEDICATORIA

“Mis sueños son más grandes que mis miedos”.

Anónimo

Han sido tiempos difíciles, son muchos sacrificios de por medio, largas horas fuera de casa y muchos momentos especiales en los que no pude estar a su lado; sin embargo, he de recordarles, que solo con disciplina, dedicación y entrega, lograrán alcanzar todo aquello que se propongan, y esa satisfacción será sin duda muchísimo más gratificante; juntos hemos aprendido en esta etapa cuan poderosa es nuestra mente y como ella maneja nuestras emociones, Estefanía, Sofía y Sebastián, nunca olviden que ustedes son la luz que ilumina mis días y el motor que mueve mi vida entera.

Patricio, es indudable que sin tu comprensión y apoyo incondicional mis sueños no se cristalizarían, gracias por siempre estar a mi lado, motivarme a crecer profesionalmente, enseñarme tanto día tras día y por ser quien alegra hasta mis días más tristes.

Con mucho orgullo, satisfacción y alegría hoy les dedico este logro académico, esto es por y para ustedes amores de mi vida.

Daysi Lucía Viteri Arias

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TEMA: EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN SALCEDO.

AUTOR: Licenciada, Daysi Lucía Viteri Arias

DIRECTOR: Ingeniera, Amparito Cecilia León Saltos, MBA

FECHA: 25 de agosto del 2020

RESUMEN EJECUTIVO

El entorno mundial día a día va enfrentando cambios, desarrollando nuevas tecnologías y creando paradigmas que buscan acoplarse a la modernidad; acorde a esta realidad las organizaciones y su capital humano deben ir de la mano con ese crecimiento; es ahí donde el papel del líder toma importancia y su influencia se refleja en los resultados obtenidos. El estudio permite evidenciar el cumplimiento del objetivo general determinado como el liderazgo y su incidencia en la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, la evidencia bibliográfica corrobora que el liderazgo transformacional concebido como un proceso mediante el cual cada miembro de la organización siente inspiración, motivación y se empodera de las funciones que desempeña, logra generar altos estándares de competitividad, innovación y desempeño; para lo cual se aplicó una investigación de enfoque mixto, de tipo descriptiva correlacional y bajo la modalidad bibliográfica – documental, con énfasis en el estudio de caso. La población de estudio estuvo conformada por 100 servidores administrativos de la Institución, se usó como técnica de recopilación de información la encuesta aplicada, mediante el uso de cuestionarios con escala de Likert previamente validados, se aplicó un análisis estadístico de correlación simple, que arrojó como resultado una correlación positiva moderada (0.376, p-valor <0.05) entre el liderazgo y la competitividad. El análisis de los resultados obtenidos, permite concluir que el líder es capaz de lograr una influencia positiva en sus seguidores, desarrollando nuevas destrezas en ellos y permitiendo su

crecimiento personal, generando confianza y respeto, una adecuada influencia incide de forma directa en el desarrollo competitivo de la organización, a través de la implementación de procesos innovadores, mejor desempeño laboral y el aprovechamiento de los recursos tecnológicos y humanos. El servicio público necesita de verdaderos líderes que conduzcan a brindar servicios más eficientes a los ciudadanos, con una visión más humana y sobreponiendo ante todo el bienestar colectivo.

DESCRIPTORES: *LÍDER, LIDERAZGO, ESTILOS DE LIDERAZGO, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, DIMENSIONES DEL LIDERAZGO, COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN, GLOBALIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN, SOSTENIBILIDAD.*

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

**THEME: EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN
EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTÓN SALCEDO.**

AUTHOR: Licenciada, Daysi Lucía Viteri Arias

DIRECTED BY: Ingeniera, Amparito Cecilia León Saltos, MBA

DATE: August 25, 2020

EXECUTIVE SUMMARY

The world environment is facing changes every day, developing new technologies and creating paradigms that seek to adapt to modernity; according to this reality, organizations and their human capital must go hand in hand with this growth; It is there where the role of the leader becomes important and his influence is reflected in the results obtained. The study allows to demonstrate the fulfillment of the general objective determined as the leadership and its incidence in the competitiveness of the Autonomous Decentralized Municipal Government of the Salcedo City, the bibliographic evidence corroborates that the transformational leadership conceived as a process through which each member of the organization feels inspiration , motivates and empowers the functions it performs, manages to generate high standards of competitiveness, innovation and performance; For which, a research with a mixed approach, of a correlational descriptive type and under the bibliographic-documentary modality, was applied, with emphasis on the case study. The study population consisted of 100 administrative servers of the Institution, the applied survey was used as a data collection technique, through the use of previously validated Likert scale questionnaires, a simple correlation statistical analysis was applied, which yielded as resulted in a moderate positive correlation (0.376, p-value <0.05) between leadership and competitiveness. The analysis of the results obtained, allows to conclude that the leader is capable of achieving a positive influence on his followers, developing new

skills in them and allowing their personal growth, generating trust and respect, an adequate influence directly affects competitive development of the organization, through the implementation of innovative processes, better job performance and the use of technological and human resources. The public service needs true leaders who lead to provide more efficient services to citizens, with a more humane vision and putting the collective welfare above all else.

Keywords: DESCRIPTORS: LEADER, LEADERSHIP, LEADERSHIP STYLES, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, LEADERSHIP DIMENSIONS, COMPETITIVENESS, INNOVATION, GLOBALIZATION, PRODUCTIVITY, MOTIVATION, SUSTAINABILITY.

1. INTRODUCCIÓN

Los variados estudios sobre el liderazgo, han determinado una infinidad de teorías y conceptos y de éstos han surgido diferentes estilos, uno de los más estudiados es el liderazgo transformacional, concebido como un proceso de influencia positiva del líder a sus seguidores, induciendo a generar cambios, mayor productividad y compromiso con los objetivos institucionales, que redundan en el beneficio de todos.

Desarrollar habilidades competitivas que permitan el crecimiento de la organización es un desafío que debe asumir el líder, sus estrategias estarán encaminadas hacia el crecimiento, la innovación, el desarrollo tecnológico y la responsabilidad de su capital humano; la globalización ha generado acelerados cambios a nivel mundial, con ello han surgido también nuevos paradigmas y es preciso para el líder contar con las herramientas que permitan ir a la par de este desarrollo.

Conforme al reglamento vigente el presente trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Con base al tema de estudio sobre el liderazgo y su incidencia en la competitividad, en la primera sección se define el problema, los objetivos trazados y la justificación de la investigación.

La sección segunda, establece el desarrollo de los fundamentos teóricos en base al problema planteado, la revisión de la literatura del tema permite recopilar información suficiente que sustente el tema de estudio.

En el apartado tercero se describe la metodología aplicada, el ámbito de estudio, el tipo de investigación a realizar, los métodos e instrumentos aplicados, se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

La cuarta sección hace referencia a las conclusiones y recomendaciones que la investigación arroja.

2. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“El liderazgo y su incidencia en la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo”

3. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

3.1 Área de conocimiento

Ciencias Sociales

3.2 Líneas de investigación

Desarrollo territorial y empresarial

4 INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

4.1 Tiempo de ejecución

Julio 2018 – Marzo 2020

4.2 Financiamiento

• Tinta	\$.	50,00
• Hojas de papel bond	\$.	35,00
• Esferos/Lápiz	\$.	2,00
• Libreta de apuntes	\$.	2,00
• Empastados/Anillados	\$.	40,00
• Memoria USB	\$.	18,00
• Internet	\$.	45,00
SUBTOTAL	\$.	192,00

Equipos

• Computador	\$.	550,00
• Impresora	\$.	125,00
SUBTOTAL	\$.	675,00
TOTAL	\$.	867,00

4.3 *Autor*

Nombre:	<i>Viteri Arias Daysi Lucía</i>
Grado académico:	<i>Licenciada en Contabilidad y Auditoría CPA</i>
Teléfono:	<i>0992 614047 / 032 728593</i>
Correo electrónico:	<i>devi84@live.com</i>

5 DESCRIPCIÓN DETALLADA

5.1 *Definición del problema de la investigación*

5.1.1 *Macro*

La globalización, es un tema de actualidad, considerado como un proceso de transformación social, cultural, tecnológico, económico y político, con un enfoque de crecimiento dinámico generado por la sociedad, abriendo camino a la revolución informática; sin embargo, este pensamiento no siempre ha sido considerado y aplicado en las Organizaciones.

La mala concepción de liderazgo y competitividad, permitió que se desarrollen innumerables estudios e investigaciones; por muchos años su enfoque erróneo, de protagonismo y autocracia, llevó a muchas empresas y organizaciones inevitablemente a fracturarse, y posteriormente a desaparecer.

Actualmente se requiere de líderes con un pensamiento global, con miras a la constante evolución, pero también que posean la capacidad de compartir el poder, delegar

funciones, ser respetuosos ante las diferencias culturales o étnicas y estar preparados para los cambios que exige la vanguardia tecnológica (Fernández, 2017).

La construcción de éste liderazgo compartido, fundamentado en la participación, creando sinergia entre valores corporativos y personales, permite conseguir mejores resultados, esto a su vez se fundamenta en la competencia laboral, considerada como la mezcla de conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas que resultan en un desempeño superior del talento humano, y permiten superar fácilmente los problemas que se presentan, además la adecuada identificación de las fortalezas y debilidades del personal coadyuvan a identificar la necesidad de capacitación y actualización de conocimientos del capital humano; contar con colaboradores competentes y una adecuada capacitación, logrará el crecimiento competitivo tanto del personal como de la Organización (Flores, 2013).

En un mundo tan cambiante donde la tecnología, la investigación, la innovación, avanzan a velocidades insospechables, es indispensable mantener un equilibrio con el desarrollo social, y esto se logra mediante un liderazgo compartido, a través del cual los resultados son consecuencia del logro de los objetivos institucionales y en donde participan tanto clientes internos como externos (Marín, Páez, 2014), este liderazgo busca el empoderamiento en los servidores de una organización; podemos ver como en el contexto global, naciones de primer mundo han logrado su desarrollo gracias a los excelentes líderes que en su turno las han dirigido con un enfoque de influencia, generando cambios en la mentalidad de las personas.

Los líderes, mediante las decisiones, los métodos y procedimientos que implementan se convierten en un elemento de mucho poder a la hora de definir el rumbo que tomará una

organización. Analizando la problemática existente desde un enfoque de desarrollo, competitividad y progreso, se puede claramente percibir la falta de liderazgo y de líderes en muchos campos de acción, por lo que es necesario conceptualizar el término liderazgo; desde este enfoque se puede describir al líder como el ser que concibe y consigue. Hoy en día se fomenta el estudio del comportamiento de las personas que forman parte de una organización, estos estudios permiten al líder guiarlos y capacitarlos para un eficiente desempeño en la Organización y por ende un incremento de la competitividad y el crecimiento económico y social, así como una mejora en la calidad de los servicios brindados.

5.1.2 Meso

La bonanza petrolera de Latinoamérica está terminando, con ello la economía se ha visto gravemente afectada, y tiene consecuencias en el crecimiento regional, por ello para lograr una mayor resiliencia que permita afrontar futuras crisis económicas, es necesaria la implementación de reformas, nuevas inversiones e innovación, se dice que la falta de cambios que impulsen la productividad y apoyen nuevos emprendimientos, está frenando el crecimiento de los niveles de vida; la falta de competitividad señala que las crisis futuras podrían tener consecuencias graves y profundas, por ello es necesario analizar el Índice Global de Competitividad (IGC), desarrollado por el World Economic Forum; el mismo que permite mediante el estudio de los factores que promueven el crecimiento, la productividad y el desarrollo social, determinar la capacidad de una economía para ser más o menos competitiva (Cann, 2015). Este índice contempla varios indicadores, entre los cuales podemos mencionar los más relevantes: Infraestructura, tecnología, innovación, recursos, productividad y conocimiento; según el Reporte de Competitividad Global (RCG)

del año 2019 elaborado por el WEF nuestro País se ubica en el puesto No. 90 entre 141 economías analizadas; alcanzando un puntaje global de rendimiento de 55.7/100, el desglose de éste índice permite evidenciar que los niveles más bajos que presenta nuestro país están enmarcados en la capacidad de innovación, dinamismo empresarial, mercado de productos y adopción de las TIC, esto sumado a que en el país no existen políticas que fomenten la competitividad en el sector público y privado (World Economic Forum, 2019).

5.1.3 Micro

Nuestro país no está distante de la búsqueda continua de objetivos que contribuyan a fomentar el liderazgo y la competitividad, pues se han establecido en la Constitución y en los planes de Gobierno, la construcción de un Estado democrático que responda a las mayorías, que satisface necesidades elementales, que fomenta la acción colectiva y que es garante del respeto a la participación ciudadana; por eso el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017 -2021 en su quinto objetivo busca impulsar la Productividad y Competitividad para el Crecimiento Económico Sustentable de Manera Redistributiva y Solidaria, se persigue erradicar la pobreza de manera sostenible a través del desarrollo de una economía innovadora, con una transformación productiva diversa, el principal reto es el cambio de la matriz productiva, junto con una ideología cultural nueva, la cooperación entre sectores público, privado y comunitario busca incrementar la producción con valores agregados que generen competitividad y con ello empleos dignos con mejores y mayores oportunidades que perduren en el tiempo y manejen de forma responsable los recursos (Plan Nacional para el buen Vivir 2017-2021)

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados por su parte se alinean a los objetivos del Gobierno Central, con su autonomía buscan construir ambientes de armonía, de respeto,

de convivencia social, con un enfoque de crecimiento del poder popular y una cultura ciudadana interventora, buscan brindar servicios eficientes y de calidad, y que sus clientes los perciban y reciban. Sin embargo, los Gobiernos Autónomos Descentralizados de forma lamentable han generado una percepción de mala atención y servicios de mala calidad en la ciudadanía, por tanto, es indispensable poder liderar sin protagonismos y con compromiso social estrategias para el cambio, es necesaria la implementación de nuevas políticas públicas, pero sobre todo implementar mecanismos que vuelvan competitivos a los servicios que se brindan.

El Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, proporciona para el año 2018 información respecto al Índice Único de Competitividad Provincial, en el cual se analizan 24 Provincias del Ecuador, del mismo se desprende que la Provincia de Cotopaxi está ubicada en el puesto No. 13 del ranking, encabezando el Nivel Bajo. Para este estudio se analizaron 12 indicadores, los mismos que permiten determinar las ventajas competitivas, así como establecer la incidencia de las políticas públicas en ámbitos como el económico, productivo y social, estos indicadores muestran que la Provincia de Cotopaxi tiene serias debilidades en el despunte de la Internacionalización y Apertura, el empleo es otro indicador que afecta la competitividad en la Provincia, los niveles de desempleo llegan al 2.6% mientras que el subempleo alcanza la alarmante cifra del 13.3% (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2018).

5.2 Objetivos de la investigación

5.2.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del liderazgo en la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

5.2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar los fundamentos teóricos sobre liderazgo y competitividad empresarial.
- Diagnosticar cuál es el entorno del liderazgo y la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.
- Identificar la influencia entre el liderazgo y la Competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

5.3 Justificación de la investigación

Muchas personas se preguntan si un líder nace o se hace, y aunque no se ha podido determinar con certeza su naturaleza, si está claro la importancia de su gestión, no solo dentro de una organización, sino en la vida cotidiana, pues enfocar y encaminar nuestra propia vida dependerá en gran medida de la capacidad de auto dirigirnos; un líder principalmente transmite seguridad a los demás, su destreza para encontrar soluciones a los problemas crea confianza en su entorno, es por ende quien impulsa a la organización a generar valores agregados y diferenciadores que los permitan ser competitivos, ser líder no es solamente una cualidad personal, es también una función que debemos asumir cuando formamos parte de una Institución o Empresa, que debe ser tomada no como una obligación sino como una necesidad, pues es imperioso contar con el direccionamiento objetivo de un líder, entendiendo su accionar como un proceso en el cual la influencia, la personalidad y decisiones del líder conducen a un determinado grupo a alcanzar los objetivos planteados, que recaen en el bien común tanto para la organización como para sus servidores.

La permanente actualización de conocimientos que permitan mejorar la calidad es hoy en día uno de los objetivos principales de cualquier organización, sin embargo la resistencia al cambio se constituye en uno de los problemas más frecuentes, aumentar la

calidad de los servicios y la productividad, reducir tiempos y costos, el empoderamiento de sus colaboradores así como su satisfacción profesional y personal, indudablemente permite a la organización ser más competitiva, planificar y efectuar cambios que aseguren su desarrollo (Terán, Alvarado, 2017).

El liderazgo y sus diferentes teorías, concluyen en que la habilidad de influir en una persona de manera positiva y orientar al trabajador al logro de los objetivos planteados es una gestión que requiere formación previa, por lo tanto se enfatiza en que el desarrollo de esta habilidad en edades tempranas permite crear bases sólidas para el surgimiento de un líder; los desafíos que la educación hoy en día enfrenta, hacen necesario que los rasgos, conductas, capacidades, actitudes y valores deban ser considerados en la formación educativa de niños y jóvenes, permitiendo desarrollar en cada uno su cualidad más relevante, por lo que es indispensable generar políticas públicas que logren una gestión educacional eficaz y comprometida (Castellanos, 2017).

Erróneamente se relaciona al líder con poder, un alto nivel ejecutivo, o quien tiene la última palabra, pero esto dista mucho de la realidad, puede ser algo cotidiano pero no lo ideal; pues la innovación, la adaptación al cambio, la generación de mejores resultados no encajan en lo cotidiano, de allí se deriva la importancia del liderazgo en la organización, puesto que si el líder no se desempeña de forma adecuada conducirá inevitablemente a la organización a su fin; es ahí donde se entiende la importancia de un buen líder y su desempeño. La investigación propuesta tiene como finalidad demostrar que, sin importar el origen político o la profesión; la consecución de resultados y el cumplimiento de objetivos dependen de la capacidad de liderazgo, ya sea de las máximas autoridades o sus delegados, que a su vez transmitirán a sus colaboradores ese deseo de liderar cada proceso en el que

están inmersos, volviendo a los servicios que prestan competitivos y consecuentemente el crecimiento tanto institucional como personal.

Un líder creativo es capaz de dirigir a su grupo hacia la plenitud personal y profesional buscando siempre conseguir objetivos comunes; un punto estratégico del liderazgo es el cambio, que viene a ser la transformación en la cultura de una organización, teniendo en cuenta valores actuales que son esenciales, como la sustentabilidad, una carga social con la que las Instituciones deben trabajar necesariamente, si bien los cambios son muchas veces rechazados, dependerá de las habilidades del líder para enrumbar las metas y objetivos mediante estrategias que vayan de la mano con el cuidado ambiental y la visión de una dinámica de desarrollo sustentable (Chávez, Ibarra, 2016).

Se ha establecido hace varias décadas atrás la importancia del liderazgo dentro de una organización, pues aporta a una gestión eficiente e innovadora, así como a sistematizar procesos que permiten la competitividad de los bienes o servicios que se ofertan, además coadyuva a delinear estrategias colectivas que simplifican procesos y sobre todo conllevan a la satisfacción de su Talento Humano y por ende a la del cliente propiamente.

El liderazgo tiene directa relación con el desarrollo de ciertas características humanas como el autocontrol, la organización, la visión, etc.; sin embargo se desarrolla como una verdadera competencia humana cuando la visión emprendedora tiene impacto positivo en los miembros de una organización, generando mayor eficacia, mejorando las relaciones interpersonales, motivando a sus colaboradores al logro de los objetivos planteados, generando confianza y apoyando nuevas iniciativas, dichos atributos identifican a un líder emprendedor (Sopo, Salazar, Guzmán y Vera, 2017).

Se menciona que la competitividad es la capacidad para dotar de un bien o servicio de la manera más eficaz y eficiente que permita diferenciar a estos bienes y servicios y aportar a un mayor nivel de productividad a una organización, además se dice que la competitividad está relacionada con el incremento de los niveles de vida de los habitantes, se puede decir que la competitividad es una actividad compuesta por elementos estáticos y dinámicos: La productividad se determina por la manera de sostener un nivel de ingreso, siendo a la vez determinante del rendimiento de una inversión y clave para explicar una economía en crecimiento (Ortega, Torrejón, Cuatepozo, 2018).

Las habilidades que una persona posee generalmente están relacionadas con el término competencia, esto porque tienen directa relación con los conocimientos, destrezas, valores, actitudes, que permitan el mejor desempeño en sus actividades y logren la vinculación exitosa de procesos con los objetivos institucionales, hoy en día los conocimientos son importantes, pero no deja de ser necesario poseer competencias, ya que estas suman valor al Talento Humano (Ortíz, et.al, 2015).

Si bien expertos han desarrollado índices para poder medir la competitividad, éstos fueron elaborados para los países desarrollados, dejando a los países en vías de desarrollo sin un real rango de medición, el índice propuesto y que se acerca más a la realidad de nuestro país, modifica la escala tradicional y hace un estudio de varios factores distintos a los comúnmente usados, los cuales determinan que la competitividad debe ser medida de manera objetiva, de la mano de políticas públicas que permitan mostrar las capacidades y mejorar la productividad, entendiéndose que la inversión y la producción eficiente son factores determinantes (Acevedo, Jiménez, 2015).

En la actualidad el término liderazgo ha ido tomando una importancia significativa, los diferentes cambios que han debido enfrentar las Instituciones tanto públicas como privadas, han obligado a buscar nuevos enfoques de dirección y liderazgo, dejando atrás al típico Directivo o Gerente que solo buscaba resultados económicos positivos para la Empresa sin considerar las necesidades de su capital humano y sin tomar en cuenta los aportes que como empleados conocedores de sus labores y actividades diarias pueden generar en favor de la Institución o Empresa. La competitividad es sin duda otro factor que se ha establecido en la actualidad como fundamental para el crecimiento de una organización, pues sin ésta competencia es inevitable el descenso; erróneamente la mayoría de servidores considera que las Instituciones Públicas no pueden ni deben ser competitivas, pues en una ciudad solo existe un Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal y su realidad no puede compararse con otro cantón cercano, sin embargo la competitividad no hace referencia exclusivamente a la competencia o rivalidad por la venta de un bien, la oferta de un servicio, o por la atracción de clientes, la competitividad en las Instituciones Públicas debe verse como un método de mejora continua en la prestación de sus servicios, ligada a su vez con la satisfacción que el usuario sienta luego de haber sido atendido, es decir la competitividad debe ser vista por el servidor público como la capacidad de mantener una ventaja que permita alcanzar los objetivos planteados, sostener una buena imagen institucional y mejorar continuamente los servicios prestados, acorde a las necesidades cambiantes de la población.

El panorama mundial día a día va cambiando, por ello la competitividad ya no es vista de forma tradicional, basada solo en ventajas comparativas, hoy su enfoque radica en ventajas competitivas, actualmente es necesario hacer un análisis profundo sobre nuevos

factores y estrategias que permitan tener un buen nivel de competitividad, por ello se relaciona directamente el tema con el capital humano, puesto que se convierte en un elemento básico y diferenciador, su aporte con conocimientos útiles y valiosos incrementan los niveles competitivos de una organización, y permite añadir valor a sus recursos, además el capital humano aporta significativamente a la integración efectiva de los factores productivos, sociales e institucionales.

El entorno actual de las organizaciones hace imprescindible que el personal del nivel jerárquico superior posea competencias que permitan llegar de forma efectiva al resto de sus colaboradores, logrando que se empoderen y formen parte activa en el cumplimiento de los objetivos planteados, por ello el liderazgo conjuga el arte de persuadir a otros y a la vez aprender a dominar nuestras emociones, mejorando las relaciones humanas y permitiendo que nuevas estrategias logren ventajas competitivas para la organización (Farhat, Sánchez, 2017)

El liderazgo y la competitividad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados resulta un tema de interés porque un cambio en la forma de dirigir a las entidades públicas generará una nueva visión sobre lo que debe ser el servicio público y encaminará las acciones que se realicen a la satisfacción de los miles de usuarios que requieren de los servicios que se brindan y que muchas veces se ven obligados a aceptarlos bajo cualquier condición. El aporte teórico conceptual y la propuesta para la implementación de cambios en la dirección estratégica de las entidades gubernamentales, permitirá determinar qué capacidad de liderazgo tiene el servidor público y sugerir que se incluya en su evaluación del desempeño factores como: capacidad para resolución de problemas, tácticas de comunicación, poder de influencia, etc.

Con esta investigación se quiere determinar cómo el liderazgo incide de forma directa en la competitividad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, específicamente el GAD Municipal del Cantón Salcedo, como una herramienta que permita generar confianza y seguridad en sus servidores, es sus capacidades y su potencial, para el cumplimiento de las metas trazadas y brindar servicios eficientes, eficaces y de calidad.

5.4 Marco teórico referencial

Precisar la influencia del liderazgo en la competitividad es el objetivo de la presente investigación, para ello se han establecido relaciones entre la variable dependiente e independiente, mediante la revisión de algunas fuentes bibliográficas de actualidad, que concluyen lo siguiente:

5.4.1 Teorías clásicas del liderazgo

Antiguo como los primeros seres humanos, el liderazgo ha estado presente en el mundo desde tiempos remotos, quizá sin fundamentación científica, ni estudios; con la evolución del ser humano y su desarrollo, muchos científicos iniciaron su estudio, generando para hoy una infinidad de teorías, conceptos y estilos; para Saavedra (2017), la primera teoría surge a partir de la búsqueda de características que poseen quienes ejercían el mando en las ofensivas de la Primera Guerra Mundial, conocida como Teoría de los Rasgos, en donde la proposición es que un líder nace con esa cualidad, y no se forja a través de estudios o conocimientos, además que las características eran siempre las mismas. De esta teoría nace la llamada Teoría del Gran Hombre, en esta se pudo determinar que el liderazgo no siempre está ligado a ciertas características humanas, o determinados valores; existen otras variables o situaciones que pueden influir en el líder.

En línea con lo afirmado anteriormente, se menciona que esta teoría al ser muy limitada, inspiró al estudio del comportamiento de los líderes, nace así la Teoría Conductual que busca el análisis de la forma de dirigir, las actividades que realizan, cómo establecen su influencia, la forma de resolver un problema, y el estilo que utilizan los líderes; esta teoría no estima la situación de la Empresa u Organización, por lo que su aplicación no resultó efectiva (Martín, 2010).

Al tener poca efectividad la Teoría Conductual, aparece la Teoría de Contingencia, que reúne los estudios de las Teorías de Rasgo y Conductual, y en donde su combinación permite el origen del liderazgo y sus diferentes estilos (Santa Bárbara, Fernández, 2010). La teoría situacional del liderazgo se enfoca en estudiar la madurez emocional de los miembros de la Organización, y determina que a medida que más madurez existe, los líderes deben cambiar su enfoque (Hersey, Blanchard, Johnson, Martínez, 1998).

5.4.2 Liderazgo

Se define al liderazgo como la manera de generar impulso o de influir en los miembros de una organización para así alcanzar su visión (García-Solarte 2014), tanto líderes como seguidores marcan el camino que ha de seguir una Organización, por ello una actitud asertiva por parte de los seguidores, sumado a los valores y características del líder resultan elementales para conseguir los resultados deseados.

El liderazgo es un proceso que involucra varios factores y no se limita únicamente a quienes están a la cabeza de una organización, no es estático, tampoco lineal, su permanente búsqueda de influencia positiva hace que se vea necesariamente ligado a los cambios del entorno, y por ende a la constante transformación (Tuco, 2018). Un liderazgo

efectivo genera confianza y empatía en los seguidores, su efectividad garantiza resultados de calidad y crea ventajas competitivas para cualquier organización.

La construcción de un liderazgo basado en la ética tiene un alto impacto en los seguidores, convirtiéndolos en modelos a seguir por parte de los miembros de la organización (Loaiza, 2017). Liderazgo es una palabra que incluye una inagotable fuente de conceptos, pero todos relacionados, especialmente al poder de influencia, el carisma, la motivación, el auto-control y la capacidad de adaptación.

Ser líder y ser Gerente, denotan conceptos distintos, mientras el Gerente administra su trabajo, el líder administra el trabajo de los demás, a esto se suma lo expresado por Goleman (2016) al decir que la inteligencia emocional es aquella que marca la diferencia de ser o no un líder, pero el estilo personal de cada líder también influye a la hora de determinar su nivel, de modo que un líder sobresaliente deberá poseer capacidad analítica, habilidades técnicas, ser expresivo, tolerante y empático.

Es considerada la variable organizacional que más impacto tiene en una Organización, el liderazgo establece un vínculo emocional diferenciador que permite a líder y subordinado trabajar para la consecución de un objetivo común, es decir cumple su función como un instrumento que impulsa el trabajo y a la vez motiva a sus empleados para que lo realicen no solo apostando a su conocimiento, sino convencidos que su potencial es valorado y su desempeño retribuido. Sopo, Salazar, Guzmán y Vera (2017) afirman que, para que exista un buen clima organizacional es necesario entender que las personas quieren ser lideradas, no manejadas, esta simple formula permite atraer a los mejores talentos y mantenerlos.

Varios factores influyen en el liderazgo, los diversos estudios de las últimas décadas coinciden en que la influencia personal es el factor más relevante, la comunicación asertiva también resalta como importante, sin embargo, estos factores se compendian cuando miramos el impacto que tiene la inteligencia emocional en el liderazgo; Para Medina, Hidalgo (2018) se evidencia que su inclusión en la identificación de líderes permite discernir con mayor eficacia el estilo de liderazgo que posee una persona, por ello se considera que la inteligencia emocional constituye la mayor contribución al éxito tanto personal como profesional, considerándola incluso más importante que el coeficiente intelectual de la persona, se demuestra así que un eficiente liderazgo está necesariamente ligado al control de las emociones.

Un equipo humano bien dirigido, tiene claros sus objetivos y posee las herramientas necesarias para cumplirlos, por ello la constante actualización de conocimientos es un elemento que un líder no puede dejar de considerar, y la predisposición al cambio es una característica indispensable en un seguidor. Según García y Montoya (2017) la innovación tecnológica y las nuevas formas de comunicación han creado nuevos paradigmas tanto en el ámbito laboral como en el educativo, generando la necesidad de profundizar en temas de alfabetización digital, que a su vez permita a las personas utilizar estas herramientas digitales para incorporarlas a sus actividades diarias.

5.4.3 Estilos de liderazgo

Las organizaciones actualmente enfrentan nuevos desafíos, con ello los niveles de eficiencia cada vez son más altos, por ello la concepción de que los gerentes deben poseer aceptables estándares de liderazgo va cobrando cada día más fuerza, y se ha convertido en un requerimiento indispensable en toda organización, de ahí que el estilo de liderazgo

explica de una u otra manera el éxito o fracaso de una determinada organización, varias teorías han fijado una serie de características o elementos que distinguen tanto al tipo de liderazgo como al líder, sin embargo se debe considerar que el ambiente laboral, los subordinados y una serie de elementos que no han sido considerados a través del tiempo influyen de forma directa en la gestión del líder. De ahí la necesidad de que los estudios de liderazgo deban actualizarse permanentemente de acuerdo a la realidad y condiciones del momento (García-Solarte, 2015).

Los diferentes estilos de liderazgo coinciden en la influencia del poder como aspecto determinante en un líder, pero necesariamente conjugados con la habilidad analítica, capacidad de gestión, enfoque, confianza, integridad, empatía; debido a esto las teorías del liderazgo han tomado otros enfoques y con ello se ha generado la aparición de nuevos estilos de liderazgo, entre los más mencionados están: el carismático, autocrático, democrático, de servicio, político, femenino; organizacional, transaccional, transformacional, entre otros; Por otro lado, Baškarada, Watson y Cromarty (2017) afirman que el estudio de estos diferentes tipos de liderazgo han formulado nuevos paradigmas, pero con ello también se ha generado un exceso de conceptos redundantes y confusos; la mayoría de ellos concluyen que en el mundo moderno la influencia dictatorial o autocrática no consigue los resultados esperados, esta limitación conduce a buscar un enfoque compartido entre el liderazgo transaccional y transformacional, para convertirse en un liderazgo verdaderamente efectivo.

Nuestra región no está distante de esta realidad, en los últimos años han aparecido nuevos liderazgos, mismos que han surgido tras una crisis económica, escasos resultados de las políticas neoliberales implementadas, altos niveles de pobreza, exclusión social,

desempleo, elevada deuda externa, cierre de industrias y empresas, entre otros, por ello los nuevos líderes tienen el trabajo de reconstruir política, social y económicamente a los países de Latinoamérica (Eryszewicz, 2016).

Uno de los liderazgos más estudiados es el Carismático, que fluye gracias a la capacidad de comunicación del líder con sus seguidores; Santa (2019) afirma que este liderazgo se define por el reconocimiento o status que se le brinda al líder, es decir la identidad especial que los seguidores le otorgan es el factor por el cual el seguidor hace lo que su líder le dice; Además, recalca que el carisma es una cualidad que puede ser cultivada, más no aprendida.

Por su parte, Contreras y Andrade (2014) conceptualizan al líder carismático como aquel que tiene el don de influir en otros, pero no quiere ser cuestionado, acción que puede lograrse cuando el líder sabe manejar sus emociones y expresar ideas confusas con palabras sencillas, para atraer y generar confianza en sus seguidores.

El liderazgo autocrático se define como la manera de dirigir mediante la emisión de órdenes que deben ser cumplidas sin objeción, es decir está basado en la sumisión del seguidor, en este estilo se concentra en una sola persona el poder y se impone decisiones sin que sean consultadas o discutidas con los demás integrantes de la organización, es de recalcar que para manejar este estilo es fundamental contar con un alto nivel de poder e influencia (Carreño, 2016).

Por otro lado, el liderazgo democrático es aquel que estimula la participación de los todos los integrantes de la organización en la toma de decisiones; afianzado en una orientación conexas entre líder y seguidor, a su vez estimulando la creatividad y el desarrollo de ideas versátiles que surgen a partir de las nuevas necesidades percibidas Este

estilo de liderazgo genera resultados más satisfactorios que el liderazgo autocrático, sin embargo, los resultados son efectivos a corto plazo (Pazmiño, Beltrán y Gallardo, 2016).

Lograr un alto desempeño, desarrollo y bienestar es el objetivo del liderazgo de servicio, esto coadyuva a facilitar la conquista de la misión institucional, el líder Servidor tiene como propósito conducir los proyectos de la organización con un enfoque especial al servicio al cliente; dentro de este tipo de liderazgo, se considera que la ventaja competitiva que marca las diferencias en un mercado es el servicio, por lo que enmarcar los esfuerzos en brindar un servicio de calidad permite la sostenibilidad de la organización (Marín, Páez, 2014).

El liderazgo político crea un orden simbólico que incorpora conocimientos, valoraciones y definiciones significativas de la realidad, condicionando la aceptación del objetivo político; la conservación este liderazgo depende mucho de la relación entre este objetivo o visión, y la realidad sociocultural. Durante el período de estabilidad, los líderes desarrollan un proceso de acumulación de capital político que afianzan el liderazgo, además permite al líder y sus seguidores el acceso a otros campos, proceso que dura mientras exista correspondencia entre las estructuras objetivas y subjetivas (Collado, Jiménez, Entrena, 2016).

El líder tradicionalmente ha sido conceptualizado como aquella persona que siguiendo lineamientos específicos encamina a un determinado equipo de trabajo para alcanzar las metas y objetivos trazados, en la actualidad un nuevo estilo de liderazgo ha tomado partida, el liderazgo femenino, del cual se expone que tiene ventajas con respecto a un liderazgo efectivo, pues la madurez emocional con la que actúan las mujeres, les permite

tener relaciones más cercanas y logran generar mejor empatía con los colaboradores y equilibrar sus reacciones mediante el control de impulsos y emociones (Guerrero, 2017).

Se considera al capital humano de toda organización como uno de los activos más valiosos, pero a la vez el más difícil de administrar, esta afirmación dio lugar al estudio del liderazgo Organizacional; Escobar, Álvarez, Tamayo y Correa (2016) lo definen como el proceso de interacción en el clima organizacional, que a su vez tiene directa influencia en la productividad, este tipo de líderes centra sus esfuerzos en los cambios o reformas que permitan generar una buena cultura organizacional, y que el éxito o eficiencia de la organización sea el reflejo del contingente de todos sus miembros.

Varias teorías se centran en los primeros estilos de liderazgo abordados: el transaccional y el transformacional; éstos dos estilos se definen claramente, por un lado, el liderazgo transaccional es percibido como un proceso de intercambio, una transacción donde el subordinado obtiene determinada recompensa si demuestra un adecuado rendimiento; el liderazgo transformacional se enfoca en motivaciones intrínsecas, compromiso, creatividad e innovación (Brito, 2016).

5.4.4 Liderazgo transformacional

El presente estudio se enmarca en el estilo de liderazgo más estudiado en los últimos tiempos, el liderazgo transformacional considerado como predictor del éxito de una organización. Su esencia está marcada por la generación de objetivos desafiantes, en donde el líder logra alcanzar de sus seguidores un absoluto empoderamiento, dando valía a los aportes que recibe y generando un clima laboral idóneo, en estricto apego a los valores institucionales y personales (Rejas, Vega, Castañeda, 2018).

El liderazgo transformacional busca generar en cada colaborador influencia, confianza, motivación, creatividad, invención y participación, y a la vez que los miembros del equipo sientan la importancia que tiene las funciones que realizan para el desempeño general de la organización (Guerrero, 2017).

Este estilo de liderazgo es el que más se adapta a los cambios constantes que deben enfrentar las organizaciones actuales, por la manera en cómo influye y motiva a sus seguidores. (Omar, Salessi, Urteaga, 2016), concluyen que el liderazgo transformacional permite la construcción de un liderazgo compartido, fundamentado en la participación, creando sinergia entre valores corporativos y personales que permiten conseguir mejores resultados.

Estudios efectuados en países desarrollados han determinado la influencia positiva del liderazgo transformacional en varias aristas, tales como su desempeño, su desarrollo y hasta en sus niveles de estrés y carga emocional; sin embargo, estos estudios no tienen un mayor impacto si se trasladan a países en desarrollo; Perilla y Gómez (2017) consideran que su efectividad queda en entre dicho, en especial debido a los factores culturales de cada lugar de estudio.

El liderazgo transformacional, marca una diferencia con los demás estilos por el énfasis que hace en el desarrollo personal de sus seguidores, y el empleo de valores y principios por parte de su líder, adoptando soluciones creativas ante los problemas que se presentan; la seguridad, responsabilidad y confianza que posee el líder es fácilmente transmitida a sus colaboradores, convirtiéndose en la herramienta más grande de influencia y respeto, además coadyuva a dar un estratégico direccionamiento a la Organización.

El estudio de los diferentes tipos de liderazgo y sus diversas aplicaciones, han permitido generar comparaciones entre sus resultados, en la actualidad el liderazgo más recomendado es el transformacional: para Bayram, Dinç (2015) el liderazgo transformacional es un proceso que permite generar interconexión directa entre líder y seguidor, su mutuo apoyo, permite la transformación de los procesos, la consecución de resultados, la satisfacción laboral y el crecimiento de la organización; dentro de este mismo contexto, se afirma que un líder transformacional orienta a sus subordinados a caminar hacia el mismo objetivo y alcanzar las metas proyectadas, influye de forma directa en la creatividad de sus empleados, y logra alcanzar las ventajas competitivas que requiere la organización, para asegurar un futuro promisorio (Mittal, Dhar, 2015).

A través de los años el liderazgo ha ido cobrando mayor importancia, sobre todo porque ya no se lo relaciona exclusivamente con poder, hoy en día su eficacia es tan valorada que se estima que todo colaborador debe poseer un perfil de liderazgo; en especial por su incidencia con el manejo de emociones. Para Medina (2018) quien referencia al estudio realizado por Daniel Goleman, el Coeficiente Intelectual solo representa el 20% del éxito, mientras la Inteligencia Emocional representa el 80%; de forma particular aquellos líderes que desarrollan la habilidad de manejar sus emociones positivas y negativas, tienen a su vez la capacidad de identificar las emociones de sus colaboradores y orientarlos para que sepan sobrellevarlas de la mejor manera.

5.4.5 Dimensiones del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional plantea que para que se puedan conseguir los resultados esperados es necesario emplear las dimensiones comportamentales que lo caracterizan:

influencia idealizada (carisma), motivación inspiradora, estimulación intelectual y la consideración individualizada.

La influencia idealizada está concebida como la forma mediante la cual el líder transmite la misión y visión de la organización, y la manera en la que se alcanzarán los objetivos, basado en la experiencia, capacidad y carisma que posee y que a su vez sirve de modelo inspiracional para sus seguidores (Ari, 2017).

Otra dimensión del liderazgo transformacional es la motivación inspiradora, en donde el líder cumple su rol de motivar e inspirar a sus seguidores, comunicando de forma clara el objetivo que se quiere alcanzar, haciéndolo atractivo y logrando su empoderamiento, de esta forma desarrolla en sus seguidores el atributo del trabajo en equipo, esas contribuciones grupales contribuyen altamente en el desempeño organizacional (Rojero, Gómez, Quintero, 2019).

Por otro lado, la estimulación intelectual, está caracterizada por fomentar el brote de ideas creativas, por el desarrollo de procesos que innoven lo tradicional, y permitan a los seguidores sentirse parte de las decisiones que se toman, el grado de independencia que se les otorga los lleva a asumir un rol de corresponsabilidad (Rodríguez, Pedraja, 2017).

El último factor de análisis es la consideración individualizada, en donde el líder desarrolla la habilidad de tratar a cada seguidor conforme a sus necesidades individuales, sus expectativas, deseos y requerimientos, brindándole apoyo, orientándolo, incluso demostrando aprecio, esta deferencia genera en el seguidor niveles altos de estímulos al sentirse valorado (Chávez, Ibarra, 2016).

Según Benavides (2016) los múltiples estudios sobre liderazgo transformacional han demostrado similitud en varios de los componentes que lo hacen característico: el poder de

influencia, basado en el estilo claro y atractivo que usa para expresar los objetivos; el ejemplo, manifestado mediante una conducta ética y transparente; la interacción personal que mantiene con cada seguidor a través de la cual permite que sus seguidores se sientan importantes y valorados; y el empoderamiento, que refleja la confianza infundida en los miembros de su organización.

5.4.6 Competitividad

Se define a la competitividad como la facultad de competir, es la capacidad de una Empresa u Organización para enfrentar a sus competidores gracias a la gestión de sus recursos y prestación de servicios eficientes y de calidad. La competitividad debe enfocarse en la optimización de las variables internas de una organización, puesto que pueden ser intervenidas directamente, la información relevante y oportuna es clave en la competitividad de una empresa, se ha demostrado que los niveles de competitividad más preocupantes están en las áreas de Recursos Humanos, Gestión Ambiental y Sistemas de Información. La innovación de los procesos administrativos, por lo tanto, constituye el primer paso que debe dar una organización para ser competitiva, la capacidad para implementar cambios en la cultura organizacional estará directamente relacionada con un buen sistema de planeación (Peralta, Robles 2018).

La competitividad en la era moderna, representa un enorme desafío para cualquier Empresa u Organización, su directa relación con el emprendimiento y la productividad permite la construcción de una plataforma de desarrollo y sostenibilidad, a su vez constituye una fuente de crecimiento personal para los miembros de la organización y garantiza un futuro generador de productividad y desarrollo (Añazco, Castillo, 2017).

El progreso y bienestar de una organización es el resultado del emprendimiento y la competitividad, por ello activar el potencial del talento humano y el entorno en el que se desarrollan es el primer paso para el logro de estos resultados, hoy en día se puede observar el creciente interés de apoyar nuevos emprendimientos a través de procedimientos innovadores y con alto potencial de desarrollo, el cambio en las políticas públicas y apoyo a iniciativas del sector privado son el nuevo rumbo que están tomando los líderes modernos. El índice de competitividad en el Ecuador ha ido escalando posiciones rápidamente, pero se debe a una economía fundamentada en la eficiencia y no en la innovación, lo que conlleva a que seamos poco competitivos, siendo estrictamente necesario la reformulación de políticas y estrategias concebidas con una visión holística (Maldonado, Lara, Maya, 2018).

En la actualidad la competitividad es un factor clave de toda empresa, sector, región o país, puesto que hace referencia a la capacidad de reacción ante los desafíos que enfrenta el mundo actual, la competitividad hace que una empresa sea sostenible, y está basada en la innovación, crecimiento tecnológico y la búsqueda de nuevos conocimientos; los mismos que se vinculan a procesos organizacionales efectivos, enfoques estratégicos, talento humano competente, capacidad de adaptación, y proyección futurista, la conjugación de todos estos elementos lleva a las organizaciones al cumplimiento efectivo de los objetivos plateados y al posicionamiento esperado (Franch, Chávez, 2017).

Una organización que no sea capaz de desarrollar nuevo conocimiento, sistemas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación está condenada a vivir estancada, la ciencia y la tecnología hacen que cada ventaja desarrollada sea superada por otra a un ritmo impresionante; frente a las actuales condiciones competitivas corresponde evolucionar principalmente en calidad, innovación, conocimiento, gestión ambiental y administración

de las relaciones; la forma de competir y la globalización obligan a la búsqueda de estrategias que hagan a la organización más eficiente y mejore su desempeño, aportando ventajas competitivas en el mercado (Martínez, Espita, Valenzo, 2013).

Un análisis competitivo debe realizarse desde diferentes enfoques: procesos internos de la organización, recurso humano, tecnológico y económico, gestión organizacional y perspectiva de clientes-empleados-proveedores; este análisis permite realizar un diagnóstico y elaborar estrategias de cambio que incrementen los niveles competitivos de la organización; según lo describen Mejía, Barrero y Gómez (2019), la competitividad es la búsqueda del desarrollo continuo en cada uno de los pilares que constituyen una organización, es decir no es una etapa que llega a alcanzarse y que permanece inmutable, es la construcción permanente de cambios y evoluciones que se ajustan a las necesidades y requerimientos que se presentan en cada organización.

Los procesos de descentralización de los Gobiernos, han generado a las administraciones nuevos retos en cuanto a competitividad y productividad, pues se busca que éstas vayan de la mano con un crecimiento económico equitativo y una distribución justa de recursos a toda la sociedad, es decir no solo se busca ser competitivos para mejorar la calidad de los servicios sino para dotar de una mejor calidad de vida a los habitantes, bajo este concepto se puede decir que la competitividad está enfocada también en la creación de un entorno adecuado a las mejoras constantes y la creación de políticas de sostenibilidad. La innovación tecnológica y del recurso humano es un paradigma utilizado muy frecuentemente como estratégica gerencial, trasladar nuevos conocimientos, incorporar nuevas prácticas, introducir nuevas técnicas, son varias de las estrategias que

espera el consumidor o cliente para sentirse atraído por un producto o servicio (Roche, 2018).

La Nueva Gerencia Pública, es otro paradigma que relaciona la competitividad con el servicio público, basado en el diseño de políticas públicas que integren programas de gestión de calidad, gobierno por resultados (GPR), una adecuada estructura organizacional, manuales de procesos; configurando así a las llamadas ciudades del milenio, ciudades digitales, ciudades del futuro o ciudades globalizadas, convirtiendo estos nuevos procesos de administración en herramientas competitivas (Varela, 2015).

5.4.7 Factores que influyen en la competitividad

Muchos son los factores que influyen en la competitividad de una organización, la globalización, los nuevos paradigmas y el constante avance tecnológico, han sido para los países subdesarrollados el principal motivo para generar cambios en sus organizaciones, que a su vez los vuelva competitivos y generadores de valor agregado, y aunque muchos factores no puedan ser controlados, el objetivo común que buscan las organizaciones es la sostenibilidad. El talento humano, la capacitación, los procesos organizacionales, las políticas públicas, los presupuestos y la demanda de contribuyentes son algunos de los factores que generan influencia directa en el ámbito competitivo y en el inminente crecimiento económico de una organización, Meideros, Godoi, Teixeira (2019), manifiestan que el nivel de educación, la calidad del talento humano, las inversiones en investigación, desarrollo e innovación, constituyen hoy en día “la nueva teoría del crecimiento”.

Sin embargo, los estudios realizados sobre los factores que influyen en la competitividad le otorgan mayor relevancia a la innovación y al capital humano, puesto que

el crecimiento de la organización dependerá de la constante adaptación con el entorno, y éste a su vez permitirá el desarrollo de su capital humano; pero no se puede dejar de mencionar a la creatividad, la productividad, las actividades de investigación y desarrollo y a la gestión financiera como parte de los factores que vuelven competitiva a una organización; el empleo de tecnología moderna, procesos sofisticados, tecnología de última generación y ofertar servicios de calidad garantizan la sostenibilidad de la organización (Ycaza, Sánchez-Riofrío, 2016).

Cuando hablamos de los factores que de uno u otro modo vuelven competitiva a una organización, indudablemente debemos considerar al factor humano, para Muñoz (2017), un capital humano lleno de nuevos conocimientos impacta positivamente en la productividad, y con ello contribuye a un crecimiento tanto personal como colectivo, esto a su vez eleva los niveles competitivos de la organización. Por ello es fundamental contar con un Talento Humano con conocimientos, experticia, habilidades y destrezas, estas competencias laborales dan como resultado un desempeño superior, y permiten superar fácilmente los problemas que se presentan.

Toda organización requiere crear ventajas competitivas que le permitan ser sostenibles y sustentables en el mercado, estas ventajas se logran mediante la innovación, la actualización de conocimientos y la predisposición al cambio, siempre y cuando las metas y objetivos que se requiere alcanzar constituyan un objetivo común, por ello la competitividad ha sido relacionada directamente con el liderazgo (Franch, Chávez, 2017).

El desarrollo de estrategias competitivas constituye un elemento fundamental para el crecimiento de la organización, con el objetivo de buscar ganar mercado es necesario enrumbarlas y dirigirlas adecuadamente considerando siempre la rivalidad competitiva, la

amenaza de entrantes, la amenaza de sustitutos y el poder de negociación tanto de compradores como de vendedores, por otro lado la cadena de valor es otro elemento influyente en la competitividad pues permite analizar la conducta de la organización, las particularidades y requerimientos de cada cliente, para así lograr su fidelización (Cruz, Larenas y Criollo, 2018).

Es así que tener claras las fortalezas y debilidades que posee una organización hace que se puedan tomar los correctivos necesarios, así como las decisiones oportunas para encaminarla hacia los resultados deseados, sin competitividad no existe crecimiento. Influyen en la competitividad factores internos como externos, el talento humano, la orientación tecnológica, el liderazgo, el entorno, las condiciones de vida, entre otros; por ello es indispensable formular estrategias que posibiliten atacar a las amenazas y fortalecer las habilidades, liderando con orientación al cambio y con un enfoque visionario e innovador (Tobar, 2015).

5.4.8 Innovación y competitividad

Siendo la competitividad un factor clave en toda organización la habilidad de innovar hace posible una aproximación más idónea hacia la excelencia, las diferencias que marca una organización que está permanentemente innovando muchas veces son percibidas sin necesidad de que sean promocionadas, lo cual transmite la entrega de un valor agrado al usuario o cliente: esta cultura de innovación de ninguna manera puede estar ajena a los objetivos organizacionales trazados, y debe implementarse en todas las áreas (Muñoz, Ceballos, Obeso, Herrera, 2019).

Que la innovación es la ventaja competitiva clave de una organización ha sido la conclusión más fehaciente de diversos estudios, sin embargo, emprender este camino puede

resultar costoso y poco atractivo para una organización, por ello es fundamental la concepción de proyectos innovadores a través de alianzas estratégicas, pues la innovación se convierte en ventaja competitiva cuando la organización cuenta con la habilidad para gestionarla y los recursos económicos para ponerla en práctica (Kato-Vidal, 2019).

Se considera que la innovación, además de ser un proceso por medio del cual se explica el éxito de una Empresa u Organización, contribuye al desarrollo personal de su Talento Humano, pues a mayor inversión tecnológica, mayor capacitación es necesaria; por ende se determina que la innovación va de la mano con un personal competente e idóneo, que se actualice y genere nuevo conocimiento con la misma frecuencia que se innova en procesos, en productos o servicios, garantizando el éxito de la organización (Giler, et al, 2018).

Para el sector público el desafío de innovar para ser más competitivos, es mucho más complejo; pues es necesario que se encadenen varios factores, el talento humano, el desarrollo organizacional y los clientes o usuarios; el primer factor relacionado directamente con el desempeño y la productividad, el segundo con una administración efectiva orientada a conseguir resultados, y el último medido en base a la calidad del servicio y la satisfacción del usuario (Masacon, Aristega, Gómez, 2018). Dentro de este mismo contexto, la administración pública a la par de los avances tecnológicos, comenzó un proceso importante de evolución informática, el Gobierno Electrónico conocido también como e-gobierno, resulta hoy en día su principal carta de presentación, desarrollada para que funcionarios y ciudadanos mejoren los procesos de interacción, volviéndolos más rápidos, efectivos, pero sobre todo permitiendo al usuario realizar pagos, consultas, requerimientos y hasta quejas desde la comodidad de su hogar y permitiendo que el usuario

lo monitoree para conocer su estado o la respuesta del mismo (Zamora, Arrobo, Cornejo, 2017). El desarrollo de Tecnologías de la Información (TIC's) que se han implementado en la administración pública conforme a las necesidades ciudadanas, han contribuido para eliminar las barreras de acceso al servicio público.

Sin embargo, aun cuando se ha demostrado que sin innovación no puede haber competitividad, muchas son las barreras con las que la Administración Pública debe luchar, falta de acceso a internet, cultura de la población, la resistencia al cambio, la inseguridad informática, entre otros; por ello es imprescindible contar con un adecuado acceso a los servicios de internet, a fin de que se logre llegar a todos los sectores sociales del país con calidad y eficacia; impulsar una educación que implante una cultura social y de cooperación, dispuesta a enfrentar cambios y a ser generadores de ideas o aportes que contribuyan a reinventarnos; contar con efectivos programas que brinden seguridad informática genera confianza a la ciudadanía en el uso de medios tecnológicos, por último la búsqueda de alianzas estratégicas público-privadas representa para la Administración de turno el soporte para generar nuevos desafíos, siempre al amparo de las normas o regulaciones legales.

5.4.9 Relación entre liderazgo y competitividad

El liderazgo es considerado como mecanismo de influencia social, que conlleva a efectos de carácter emocional y estimula un ambiente positivo; la era en la que vivimos ha motivado a la generación de nuevos conocimientos y el permanente desarrollo tecnológico, esto a su vez conlleva a las organizaciones a brindar servicios más ágiles, con altos estándares de calidad; para ello es fundamental contar con una nueva generación de líderes que posean características que coadyuven a generar los cambios que las organizaciones

requieren en la actualidad y logren de forma sostenible el cumplimiento de los objetivos trazados.

Romero (2016), afirma que el liderazgo se correlaciona significativamente con la competitividad, la evidencia estadística encontrada permite establecer esta influencia de acuerdo al tipo de liderazgo aplicado, y en todos los casos se puede deducir conforme a las pruebas realizadas que el tamaño de la organización no cambia estos resultados. Es importante recalcar que, según este estudio, el líder debe ejercer su influencia a través de una relación directa con sus seguidores, permitiendo desarrollar e incrementar sus capacidades y fomentar el perfeccionamiento de sus competencias; además se desprende que impulsar la formación de un liderazgo que permita enfrentar de forma efectiva todos los retos que la era del conocimiento impone, garantiza la permanencia de la organización en el tiempo.

El desarrollo social y personal son en la actualidad una búsqueda constante, promover niveles de desempeño con énfasis en la excelencia ha logrado estigmatizar al simple desempeño laboral, las organizaciones modernas por ende buscan líderes capaces de generar profundas transformaciones y que éstas a su vez conviertan a su organización de productiva a competitiva, para De La Fuente (2013), el liderazgo transformacional permite la construcción de una cultura participativa y consensuada que genera sinergia entre los diferentes miembros de un equipo de trabajo, propiciando un ambiente que busca el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores; afirma también que la competitividad no puede dejar de estar presente en las diferentes formas de liderar, puesto que la búsqueda constante de resultados eficientes genera motivación, permite enfocar de distintas maneras el camino a seguir y logra crear métodos innovadores para llegar al

resultado final, a su vez estas acciones en conjunto vuelven a la organización cada vez más competitiva.

Contar con líderes estables, es fundamental, puesto que éstos poseen la ventaja de conocer a fondo las competencias, cualidades y también las debilidades que puedan tener sus colaboradores; se demostró que las organizaciones altamente competitivas tienen un efecto significativo y positivo con la estabilidad de sus líderes, explicando a su vez que las organizaciones con economías rentables otorgan al líder ventajas frente a otras organizaciones y frente a futuros competidores (Kambhampati, 2000).

5.5 Metodología

5.5.1 Fundamentación Epistemológica

El paradigma socio – crítico permite una interrelación entre las ciencias sociales y los aportes que como sociedad puedan darse, dando como resultado una autorreflexión crítica a los procesos técnicos e instrumentales, cotidianamente utilizados en una Investigación (Alvarado, García, 2008).

Se aplica lo social crítico en esta investigación porque existe la necesidad de conocer la importancia de la gestión de los líderes teórica y técnicamente establecida, pero a la vez como influye en las actividades diarias de sus subordinados, ¿Qué debe transmitirles?, ¿Que destrezas debe dominar?, ¿Cuáles son los valores agregados que aporta?, ¿Cuánta confianza genera en su entorno?, todo esto con miras a tener claridad en el proceso investigativo.

5.5.2 Enfoque de la investigación

Para la presente investigación se utiliza un enfoque mixto, a fin de llegar a obtener resultados más amplios y precisos; entendiéndose por enfoque cuantitativo al método

objetivo que, a través de la toma de datos, valoración y diferentes técnicas investigativas permite comprobar la hipótesis y a su vez establecer conductas nuevas basadas en las conclusiones que se generan (Cabezas, Andrade, Torres, 2018).; y cualitativo pues permite articular los resultados obtenidos durante la investigación e interpretar los hallazgos, enfatizando la interacción del investigador con los sujetos, actividades, y la información obtenida, entendiendo la realidad en su contexto natural (Schettini, Cortazzo, 2015).

Se aplica un enfoque cuantitativo con el fin de medir los niveles de competitividad, la innovación tecnológica, la calidad de los sistemas de atención, el desarrollo de competencias, etc.; y en el cualitativo se recopilará la información respecto de las características propias de los investigados que les permite desarrollar nuevas competencias.

5.5.3 Alcance de la Investigación

La investigación de tipo descriptiva, permite mostrar la dimensión, situación actual, o los sucesos más importantes del fenómeno de estudio, es decir el investigador será capaz de identificar con claridad su caso de análisis, mediante la descripción de diferentes tipos de atributos, pudiendo ser más o menos profundos de acuerdo a los resultados que espera (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Se aplica en la presente investigación una investigación descriptiva correlacional porque se seleccionarán las características y descripción detallada para cada procedimiento, entre ellos la encuesta, entrevista, observación, recolección de datos, escalas de actitudes, y revisión documental de acuerdo al número de servidores administrativos del GAD Municipal del Cantón Salcedo, además se establecerá la correlación que presentan las variables liderazgo y Competitividad dentro del presente estudio.

5.5.4 Modalidad o diseño de la Investigación

Para la presente investigación se aplicarán las modalidades descritas a continuación:

5.5.4.1 Investigación Bibliográfica – Documental

Se aplica una investigación documental puesto que se realizará un análisis de la información bibliográfica como libros y artículos científicos, que permitirán establecer la relación que guardan los datos, las diferentes posturas respecto a un mismo tema (Bernal, 2010).

La aplicación de una investigación bibliográfica, constituye un aporte significativo al marco teórico, pero además el análisis teórico contrastado con la información obtenida sirve para profundizar en el conocimiento y generar nuevas interrogantes que vuelven a la investigación más analítica.

5.5.4.2 Estudio de caso

El estudio de caso es un método válido en la generación de resultados, esto permite el fortalecimiento de la teoría existente, o que surjan nuevos paradigmas científicos, se considera estratégico dentro de una investigación exploratoria, pues permite medir y registrar la conducta de las personas que son parte del fenómeno de estudio (Martínez, 2011).

Razón por la cual el método estudio de caso es apto para el diseño de esta investigación, puesto que mediante la toma de datos y la directa interacción con el individuo permitirá poner en práctica la teoría estudiada y aplicar las herramientas y técnicas más adecuadas para establecer un riguroso análisis sobre la base de los hallazgos.

5.5.5 Población y Muestra

5.5.5.1 Población

Se entiende por población al conjunto de individuos u objetos unidos por características o atributos similares, que presentan comportamientos observables o medibles, y que forman parte de un determinado estudio (Santamaría, Santamaría, 2014).

5.5.5.2 Muestra

Es un subconjunto que forma parte de la población, se constituye en el grupo con mayor representatividad de un universo, siendo un factor que encontrándose bien determinado arroja los resultados esperados (Álvarez-Gayou, 2003).

Para el desarrollo del trabajo investigativo se tomará en cuenta a los servidores del GAD Municipal del cantón Salcedo que laboran en el área administrativa y está conformada por 100 personas, por lo que al ser una población finita no es necesario el cálculo de la muestra.

Población	Número de colaboradores	Porcentaje %
Servidores Municipales	100	100
TOTAL	100	100

5.5.6 Recopilación de información

5.5.6.1 Encuesta

Método que consiste en el uso de cuestionarios, sean éstos por medio físico o digital, aplicados a la muestra, con el propósito de recoger opiniones o comentarios sobre varias interrogantes planteadas con relación al tema en estudio (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Se emplea esta técnica mediante encuestas aplicadas a los servidores municipales del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Salcedo con el objeto de determinar

los aspectos que impiden tener un liderazgo adecuado que les permita brindar servicios competitivos.

5.5.7 Validación del Instrumento

Para que la validación del instrumento resulte efectiva, es necesario cumplir con el proceso de elaboración del constructo, medición, confiabilidad y validez, entendiéndose como constructo el concepto o definición teórica del tema o temas de estudio, la medición como el proceso mediante el cual se obtienen resultados cuantificables a través de encuestas, entrevistas, etc.; la confiabilidad permite garantizar que el objeto de estudio medido reiteradamente siempre arroje resultados similares, cuando se use los mismos factores de medida; y la validez sintetizada en el cómo y para qué se utilizaran los resultados obtenidos, cuáles son las conclusiones a las que nos permite llegar y que acciones o decisiones pueden tomarse (Rodríguez, 2014).

Existe múltiples versiones del Cuestionario Multifactorial para la medición del liderazgo Transformacional (M.L.Q.), durante décadas ha sido modificado y adaptado conforme la necesidad de estudio; sin embargo, se atribuye su desarrollo a Bass y Avolio (1990); para el desarrollo de este proyecto de investigación se ha tomado como referencia la adaptación formulada por (León, 2001). La evidencia bibliográfica nos permite determinar la necesidad que presenta el mundo actual de reinventarse, innovar y ser competitivos, Leyva, Cavazos y Espejel, (2018), desarrollaron un cuestionario semi-estructurado con preguntas cerradas que fueron validadas previamente mediante técnicas cualitativas que permiten medir la competitividad; estas herramientas han sido debidamente validados previa su aplicación, concluyéndose a través de los resultados obtenidos que los cuestionarios planteados tienen un alto nivel de claridad y comprensión.

6. Resultados de la investigación

Las diferentes dimensiones del liderazgo transformacional han permitido formular preguntas agrupadas a los participantes del estudio, la competitividad ha sido medida mediante un conjunto de preguntas que permitieron evidenciar los siguientes resultados:

1. Dimensión Carisma (Preguntas agrupadas)

Tabla 1 Carisma

	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Total
1. ¿Me siento bien trabajando a lado de mi jefe inmediato superior?	3	9	18	33	37	100
2. ¿Me siento orgulloso de trabajar con mi jefe inmediato?	3	8	23	33	33	100
3. ¿Tengo completa confianza en mi jefe inmediato superior?	6	7	19	32	36	100

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

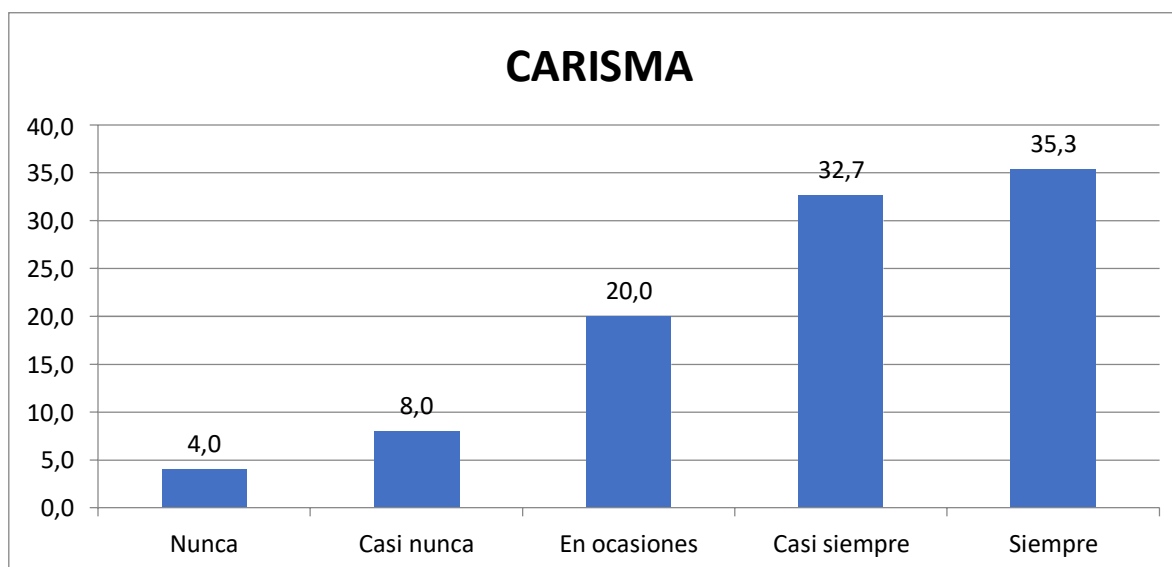


Gráfico 1 Carisma

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Análisis

Del total de encuestados el 35,3% manifiesta que siempre se sienten bien trabajando junto a su jefe, se sienten orgullosos y tienen confianza en su jefe inmediato superior, el 32,7% manifiesta que casi siempre, el 20% ha manifestado que solo en ocasiones, el 8% manifiesta que casi nunca y el 4% afirma que nunca han sentido estas manifestaciones de carisma con su jefe inmediato superior.

Interpretación

Del total de encuestados se evidencia que al evaluar la forma en cómo se siente el servidor público del GAD Municipal del cantón Salcedo con su líder, la mayoría está de acuerdo en que tiene una percepción positiva frente a este cuestionamiento, la mayoría también concuerda en que existen altos niveles de orgullo, además que en su mayoría sienten completa confianza en su jefe inmediato superior. Evidenciándose que gran parte de los líderes son percibidos como carismáticos.

4. Dimensión Inspiración (Preguntas agrupadas)

Tabla 2 Inspiración

INSPIRACIÓN	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Total
1. ¿Mi jefe presenta las cosas con un enfoque que me estimula?	3	12	37	24	24	100
2. ¿Mi jefe expresa los objetivos importantes del grupo de una manera sencilla?	3	20	26	28	23	100
3. ¿Mi jefe desarrolla formas de motivarnos?	8	15	32	24	21	100

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo
Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

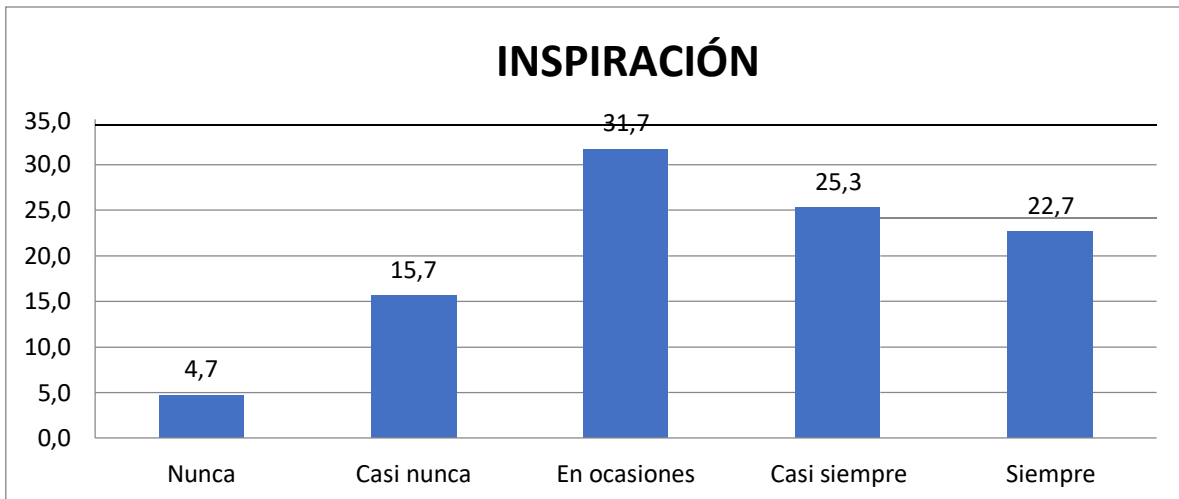


Gráfico 2 Inspiración

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Análisis

Un total del 31,7% de los encuestados manifiesta que en ocasiones su jefe inmediato superior le genera inspiración, el 25,3% de la población siente inspiración casi siempre, el 22,7% del personal encuestado siempre se siente inspirado por su líder, el 15,7% menciona que casi nunca su jefe le genera inspiración y el 4,7% de la población manifiesta que nunca se ha sentido inspirado por parte de su líder.

Interpretación

Como puede notarse una vez que se ha evaluado el componente inspiración dentro del liderazgo se puede determinar que la mayor parte de los servidores públicos del GAD Salcedo perciben que su jefe usa enfoques estimulantes. Los objetivos importantes son percibidos por los empleados de una manera sencilla, y el desarrollo de nuevas formas de motivación es un estímulo que está presente en los jefes inmediatos del GAD Municipal del cantón Salcedo.

5. Dimensión Estimulación Intelectual (Preguntas agrupadas)

Tabla 3 Estimulación Intelectual

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Total
1. ¿Mi jefe me proporciona formas nuevas de enfocar problemas que antes me resultaban desconcertantes?	6	17	35	28	14	100
2. ¿Mi jefe fomenta la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos	4	11	31	31	23	100

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo
Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

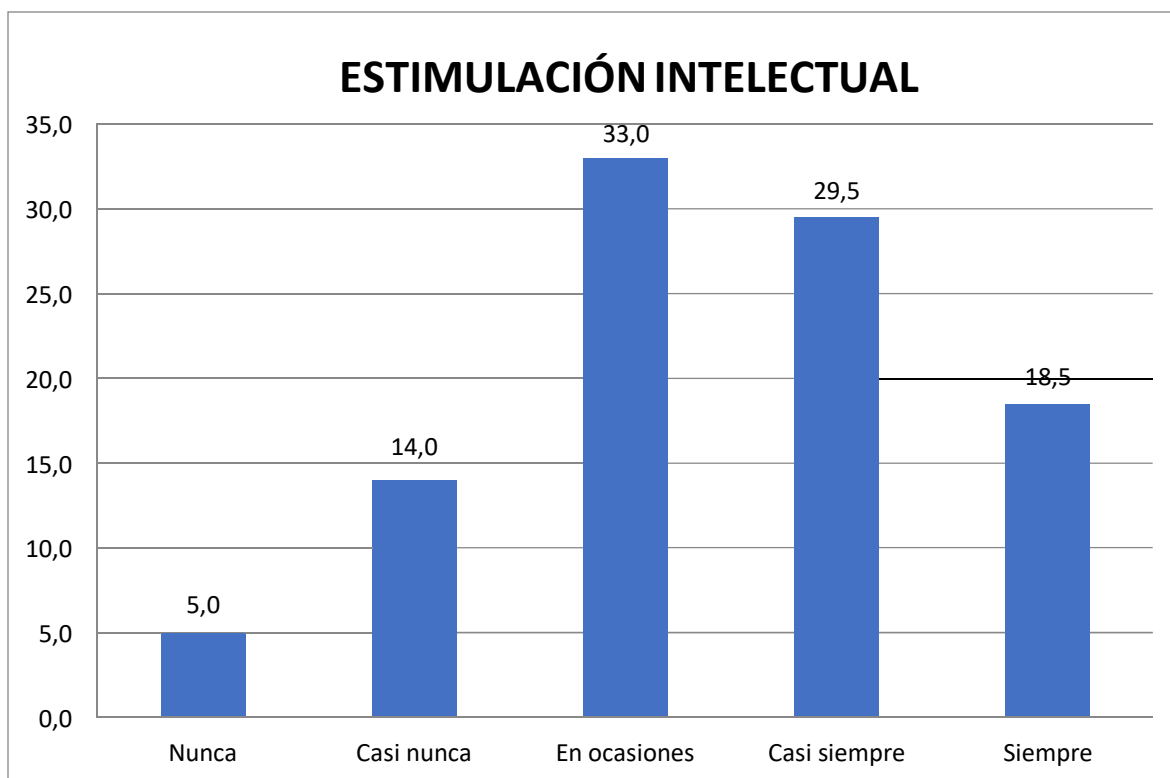


Gráfico 3 Estimulación intelectual

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo
Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Análisis

De las personas encuestadas el 33% ha manifestado que en ocasiones su jefe inmediato fomenta algún tipo de estimulación intelectual, el 29,5% dice sentir que casi siempre existen estímulos intelectuales por parte de su líder, el 18.5% expresa que siempre han tenido por parte de su Jefe estímulos intelectuales, el 14% dice que casi nunca su jefe utiliza estas prácticas y el 5% nunca han sido estimulados por su jefe inmediato superior.

Interpretación

De forma general podemos identificar en este estudio que la mayoría de líderes utiliza algún tipo de estimulación intelectual con sus subordinados. La población estudiada ha manifestado que su jefe le proporciona nuevos enfoques ante un problema, además se puede determinar que el fomento de la inteligencia como herramienta para combatir los diferentes obstáculos es frecuentemente utilizado por el líder.

6. Consideración Individualizada (Preguntas agrupadas)

Tabla 4 Consideración Individualizada

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Nunca	Casi nunca	En ocasiones	Casi siempre	Siempre	Total
1. Mi jefe da consejos a quienes lo necesitan	6	20	26	21	27	100
2. Está dispuesto a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite	6	16	24	30	24	100
3. Ayuda mucho a los recién llegados	6	9	27	27	31	100

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo
Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

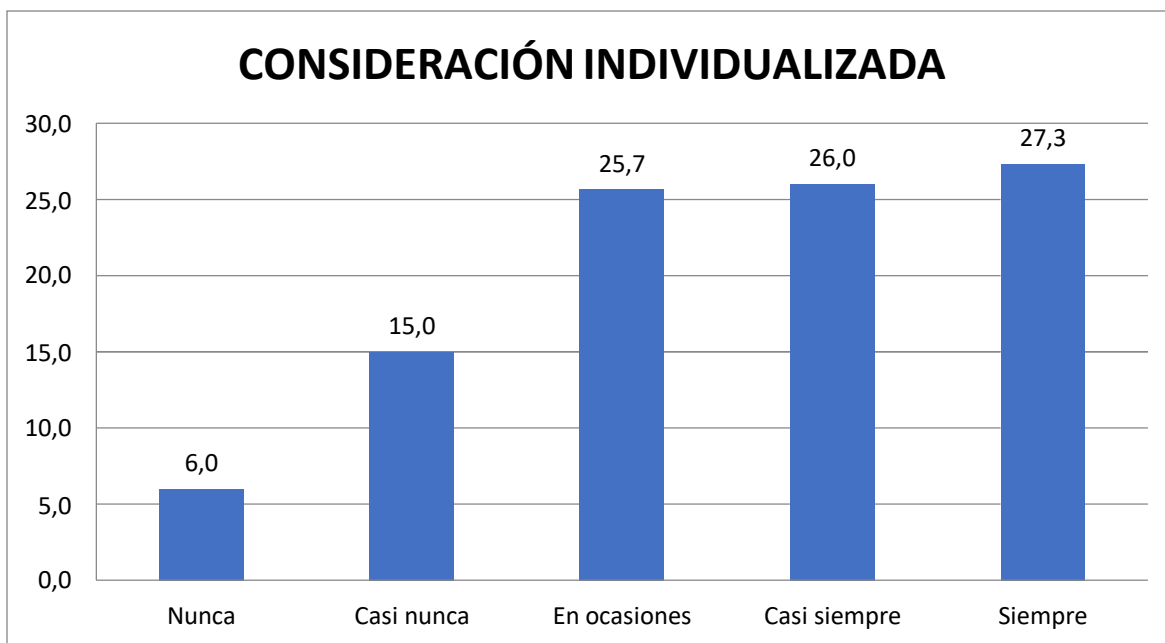


Gráfico 4 Consideración Individualizada

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Análisis

Del total de personas encuestadas el 27,3% manifiesta que siempre reciben consejos, instrucciones o ayuda por parte de su líder, mientras el 26% indica que casi siempre, el 25.7% considera que en ocasiones, un 15% indica que casi nunca perciben este componente en sus jefes y el 6% nunca lo han evidenciado.

Interpretación

Como puede notarse se evidencia que el componente Consideración Individualizada es percibido por los participantes de este estudio como positivo en los jefes inmediatos de cada área, de manera general los líderes dan consejos cuando un funcionario lo necesita, además los instruyen o comparten sus conocimientos a quienes lo requieren y prestan ayuda al personal recién llegado a la Institución.

7. Competitividad (Preguntas agrupadas)

Tabla 5 Competitividad

COMPETITIVIDAD	Ninguno	Pocos	Básicos	Medianamente	Abundantes	Total
1. ¿Cómo servidor público usted posee amplios conocimientos de avances tecnológicos?	0	5	23	64	8	100
2. ¿Usted posee habilidades en el desarrollo de las comunicaciones?	1	6	22	57	14	100
3. ¿Conoce usted el nivel de demanda de los servicios que presta la Institución?	0	5	26	51	18	100
4. ¿Posee usted habilidades para el manejo y control del desafío de la competitividad?	1	4	18	66	11	100
5. ¿Considera usted que la Institución posee habilidades en el uso de estrategias para ser más competitivos?	5	20	40	26	9	100
6. ¿Considera usted que la Institución posee habilidades para la identificación de los factores que condicionan la competitividad?	10	18	38	28	6	100
7. ¿Considera usted que la Institución posee habilidades para identificar variables y construcción de modelos que permitan ser más competitivos?	5	19	40	33	3	100
8. ¿Existe en la Institución algún sistema de seguimiento que ayude a ser más competitivos?	21	22	37	18	2	100
9. ¿Posee usted habilidades para percibir o descubrir nuevas y mejores formas que permitan ser más competitivos?	2	7	23	59	9	100
10. ¿Posee usted habilidades para adquirir ventajas competitivas a través de una cadena de valor dentro de la organización?	3	12	24	45	16	100

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo
Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

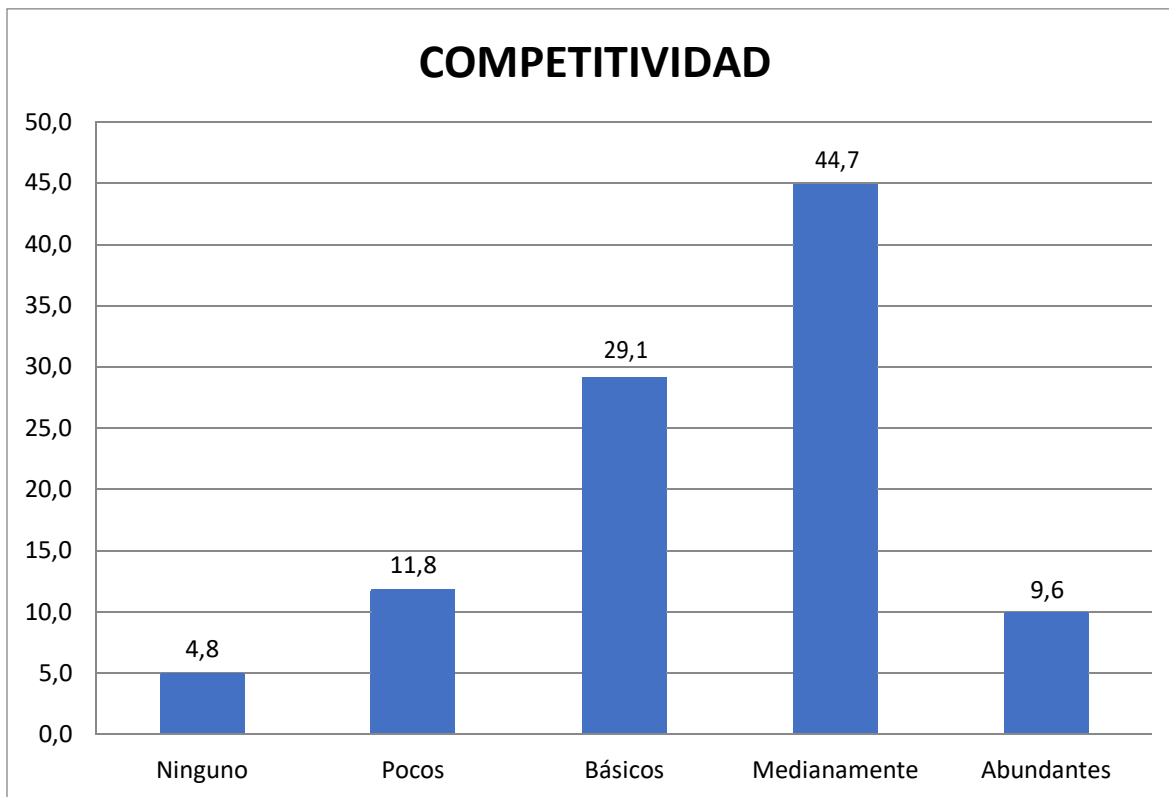


Gráfico 5 Competitividad

Fuente: Encuestas aplicadas GAD Municipal del Cantón Salcedo

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Análisis

El 44,7% del personal encuestado manifiesta que poseen conocimientos, habilidades y ventajas competitivas, el 29,1% de la población encuestada considera que son básicos, el 11,8% indica que poseen pocas de estas estrategias competitivas, el 9,6% manifiesta que sus habilidades son abundantes y el 4,8% ha indicado que no posee ningún tipo de habilidad o estrategia que le permita ser competitivo.

Interpretación

En lo que respecta al estudio global de competitividad institucional, la población estudiada en un 9,6% cataloga como altos los niveles de competitividad institucional, el 44,7% ha

identificado en un nivel medio a la competitividad institucional, un 29,1% ha situado a la competitividad institucional como nivel básico, el 11,8% de la población considera que son pocos los niveles de competitividad, y un 4,8% manifiesta que la Institución no posee ningún nivel de competitividad.

6.1 Resultados procesados en el Programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)

El programa estadístico SPSS es un software que permite realizar amplios análisis de bases de datos, creación de tablas y gráficos de forma rápida y arrojando resultados con precisión, su amplitud para la realización de análisis estadísticos hace que sea frecuentemente usado por investigadores.

En la tabla 6 se evidencian los resultados que arroja el mencionado software al aplicar un análisis de correlación de pearson, este análisis estadístico es considerado una técnica estadística que estudia la relación entre dos variables, en donde se cuantifica la relación entre la variable dependiente (Y) y la independiente (X), tomando en cuenta que el nivel de significancia entre las variables se considera fuerte cuando el coeficiente de correlación es mayor a cero, y que existe una correlación positiva cuando los niveles de significancia son menores a 0,05.

Tabla 6 Correlación de Pearson

Correlaciones

		LIDERAZGO	COMPETITIVIDAD
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	1	,376**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
COMPETITIVIDAD	Correlación de Pearson	,376**	1
	p-valor	,000	
	N	100	100

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

Fuente: Análisis de datos SPSS
 Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Los resultados obtenidos mediante el software SPSS expresan que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre el liderazgo y la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, con un índice de correlación de Pearson de 0.376 y un nivel de significancia de 0.00.

6.2 Gráfico de dispersión

El gráfico 6 muestra el diagrama de dispersión donde se puede observar gráficamente la correlación positiva, moderada y significativa entre las variables, concluyéndose que el liderazgo incide en la competitividad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

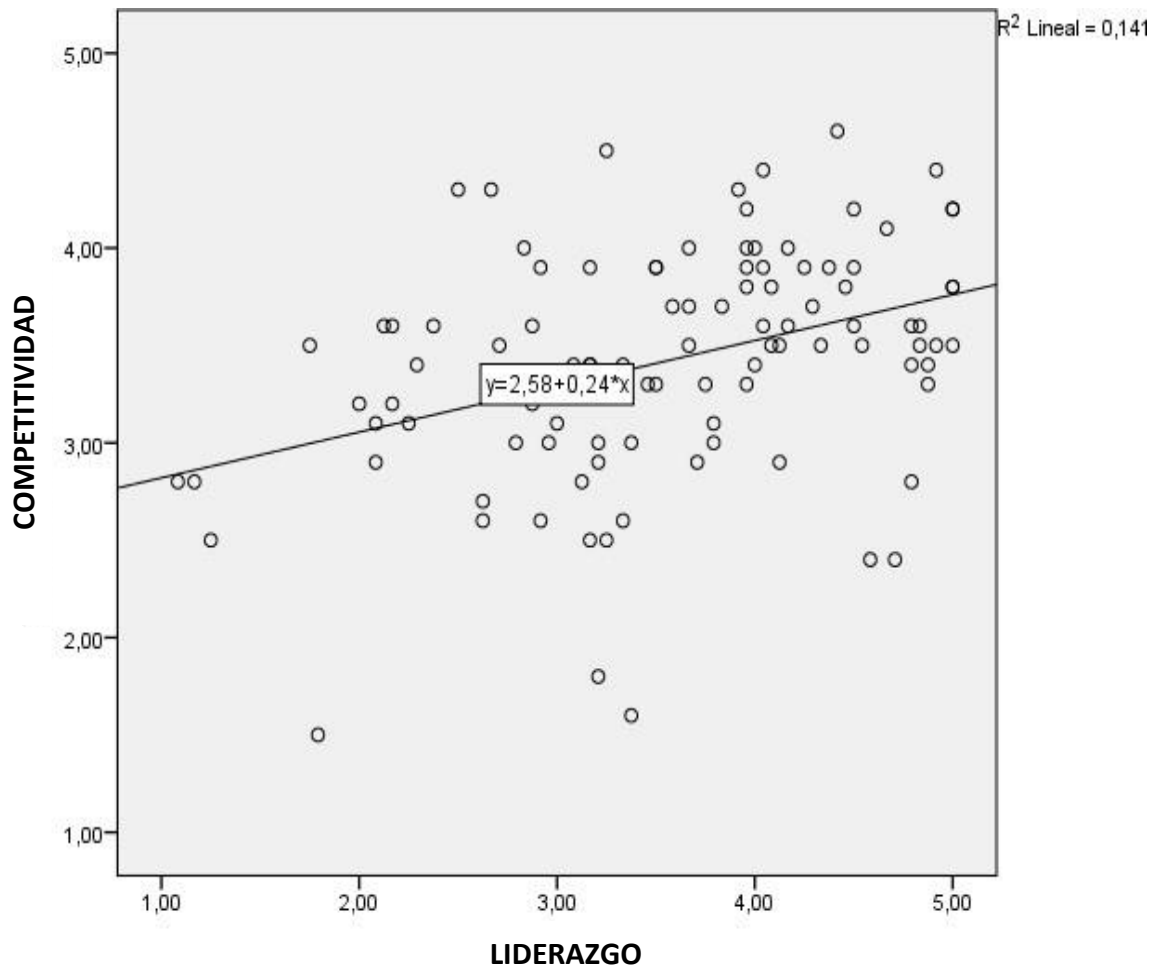


Gráfico 6 Diagrama de Dispersión
 Fuente: Análisis de datos SPSS
 Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

7. CONCLUSIONES

- Se evidencia a través de las encuestas realizadas que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, los empleados en un porcentaje alto se sienten motivados e inspirados por su jefe, sienten orgullo de trabajar a su lado; además indican que su líder les proporciona consejos y les instruye, su carisma y consideración individualizada influye de manera positiva en los servidores.

- Las preguntas formuladas sobre inspiración y estimulación intelectual, dejan en evidencia que la gran mayoría de servidores solo siente que en ocasiones su jefe presenta los objetivos grupales con un enfoque estimulante, de forma clara y proporciona nuevos enfoques para la resolución de problemas.
- El estudio sobre competitividad permite determinar que es su mayoría los servidores municipales sienten que sus fortalezas competitivas se encuentran en estándares medios-básicos, generando así una necesidad de nuevos conocimientos tecnológicos, habilidades comunicacionales y el uso de estrategias que les permita ser más competitivos.
- Dentro de la presente investigación se analizó los componentes del liderazgo relacionados con la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, los mismos que permitieron determinar mediante la técnica estadística de correlación simple que el liderazgo incide de manera positiva moderada y significativa en la competitividad de la Institución.

8. RECOMENDACIONES

- El desarrollo institucional está basado en gran parte gracias al aporte y colaboración de sus servidores, y al trabajo que sus líderes desempeñan, por lo que a fin de que los servidores se sientan motivados e inspirados, se deberá mantener un equilibrio entre los componentes del liderazgo transformacional (carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada) con los recursos competitivos de la Institución.

- En procura del cumplimiento de los objetivos institucionales se deberán promover capacitaciones que fomenten el desarrollo de líderes con un enfoque transformacional y emprendedor, que logren generar entusiasmo y compromiso en sus colaboradores, que proporcionen nuevos enfoques a la resolución de problemas, que los motive a sentirse identificados con las labores que realizan y a su vez les posibilite no solo el crecimiento profesional y laboral sino el personal y emocional.
- Para fomentar el crecimiento de los niveles de competitividad institucional, es menester que los líderes equilibren los componentes del liderazgo transformacional (carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada) con los recursos competitivos de la Institución, basados en el bienestar de todos sus miembros, en el equilibrio emocional de sus colaboradores, en la toma de decisiones consensuadas y en la orientación al logro de objetivos comunes que benefician tanto a clientes internos como externos.
- Los líderes transformacionales buscan de forma continua el crecimiento de su organización, brindar valor agregado o diferenciación en los servicios prestados, esto conlleva a generar un despunte hacia nuevos horizontes, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, mantener la incidencia positiva del liderazgo en la competitividad debe plantearse como un objetivo institucional.

9. REFERENCIAS CITADAS

- Acevedo, N. y Jiménez, L. (2015). Índice para la medición de la competitividad en Colombia. *Revista CEA*, 1(2), 109-121.
- Alvarado, L. J., García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el Doctorado de Educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 9(2), 187-202.
- Álvarez-Gayou, J. L. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología.
- Añazco, S. J. G., & Castillo, T. P. A. (2017). Competitividad y emprendimiento: herramientas de crecimiento económico de un país. *INNOVA Research Journal*, 2(8.1), 322-328.
- Ari, S., & Luisa, D. (2017). liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
- Baškarada, S., Watson, J., & Cromarty, J. (2017). Balancing transactional and transformational leadership. *International journal of organizational analysis*, 25(3), 506-515.
- Bayram, H., & Dinç, S. (2015). Role of transformational leadership on employee's job satisfaction: The case of private universities in Bosnia and Herzegovina. *European Researcher. Series A*, (4), 270-281.
- Benavides, V. E. J. (2016). Análisis de liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*, (30), 97-119.

- Bernad Santa Olalla, J. (2019). *El carisma en la comunicación en público de los dirigentes empresariales: un modelo de análisis a partir del desarrollo conceptual del liderazgo carismático* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).
- Bernal, C. A., (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia. Pearson Education.
- Brito, J. G. (2016). La ética y los estilos de liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 41-48.
- Cabezas, E. D., Andrade, D., Torres, J., (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Recuperado de <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cann, O. (2015). Las 10 economías más competitivas de América Latina y el mundo. *Word Economic Forum*. Recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2015/09/10-economias-mas-competitivas-de-america-latina-y-el-mundo/>
- Carreño, A. (2016). L'ETAT C'EST MOI: Liderazgo autocrático o el líder al revés
L'ETAT C'EST MOI: Autocratic leadership or leader backward. *PUBLICITAS*, 35.
- Castellanos, A. S. (2017). El liderazgo en la gestión educacional latinoamericana. *Revista Gestión y Región*, (24), 23-40.
- Chávez, J. J.; Ibarra, J. P. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol. 18(1), pp. 138-158.
- Collado, F.; Jiménez, J.; Entrena, F. (2016). El liderazgo político en las democracias representativas: propuesta de análisis desde el constructivismo estructuralista. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. No. 228, 57-90.

- Contreras, F. G., & Andrade, E. N. (2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista venezolana de gerencia*, 19(67), 456-476.
- Cruz, J. G. S., Larenas, R. P. C., & Criollo, B. C. G. (2018). Factores determinantes de la competitividad: un análisis multivariante de la industria Ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 2(3), 413-427.
- De La Fuente, M. L. F. (2013). Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información. *e-Ciencias de la Información*, 1-14.
- Eryszewicz, L. (2016). ¿Qué liderazgo para América Latina?. *Visioni LatinoAmericane e la rivista del Centro Studi per l'America Latina. No. 15*, pp. 32-49.
- Escobar, J. V., Álvarez, L. P., Tamayo, K. C., Correa, K. P. (2016). Liderazgo informal en las organizaciones: Análisis sobre su impacto e influencia en la productividad y competitividad. *Clío América*, 10(19), 31-42.
- Farhat, S. D., Sánchez, C. E. (2017). Influencia de la Personalidad y la Inteligencia Emocional en los Estilos de Liderazgo. *Revista Empresarial*, 11(3), 22-28.
- Fernández, M. C. (2017). Liderazgo global ¿Una nueva teoría? *Pizarrón Latinoamericano: Realidad y Contexto de América Latina*, 8(7), 37-48.
- Flores, M. L.; (2013). Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información. *E-Ciencias de la Información Revista electrónica semestral*, ISSN-1659-4142 Volumen 3, Número 1, informe técnico 3, pp. 1-15.
- Franch, K.; Chávez, R.; (2017). Metodología para la gestión de la competitividad con un enfoque estratégico: caso de estudio Cooperativa de Ahorro y crédito Juan Pio de Mora, Ecuador. *Revista Cofín Habana. No. 2*, pp. 226-239.

- García-Peñalvo, F. J., & Montoya, M. S. R. (2017). Aprendizaje, Innovación y Competitividad: La Sociedad del Aprendizaje. *Revista de Educación a Distancia*, (52).
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79.
- Giler, J., Moretti, A., Mayor, M., León, M., & Márquez, J. (2018). Competitividad del Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (marzo).
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLS! LLO.
- Guerrero, M., (2017). Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 131-141.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México. Mc Graw Hill Education.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., Johnson, D. E., Martínez, J. F. J. D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional*. Prentice Hall.
- Kambhampati, U. S. (2000). Industry competitiveness: leadership identity and market shares. *Applied Economics Letters*, 7(9), 569-573.
- Kato-Vidal, E. L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46.
- León, R. A. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(2), 155-172.

- Leyva Carreras, A. B., Cavazos Arroyo, J., & Espejel Blanco, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3), 0-0.
- Loaiza, C. T. (2017). Liderazgo Organizacional y Capital Humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77).
- Maldonado, B. R., Lara, G. J., Maya, A. M. (2018). Actividad emprendedora y competitividad en el Ecuador. *Revista Global de Negocios. Vol. 6, No. 1*, 29-44.
- Marín, C. W.; Páez, D.Y. (2014). Aplicación del Liderazgo servidor en las organizaciones. *Sotavento M.B.A. No. 23*, pp. 108-129.
- Martín, A. D. (2010). *Introducción al liderazgo organizacional.: Teoría y metodología* (Vol. 46). Librería-Editorial Dykinson.
- Martínez Carazo, P. C. (2011). El método de estudio de caso Estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista científica Pensamiento y Gestión*, (20).
- Martínez, J. A.; Espitia, I. C.; Valenzo, M. A.; (2013). Competitividad, cadena de valor e investigación científica. *Revista Global de negocios. Vol. 1. No. 2*, pp. 19-30.
- Masacon, M. R. H., Aristega, J. E. M., & Gómez, J. L. M. (2018). Gestión de la innovación en la producción, desafío para la competitividad. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 2(1), 629-649.
- Mayorga, I. I. C., Graupera, M. E. F., Herrera, C. F. L. (2017). La competitividad en América Latina: el caso Ecuador. *Dimensión empresarial*, 15(1), 227-236.
- Medeiros, V., Godoi, L. G., & Teixeira, E. C. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista CEPAL*.

- Medina, R. A. N., Hidalgo, F. J. R. (2018). Inteligencia emocional y liderazgo. Un debate no agotado. *Revista Publicando*, 5(15), 12-20.
- Mejía, A. B., Barrero, M. S. R., & Gómez, H. S. (2019). Modelo de evaluación de la gestión y competitividad empresarial. *PODIUM*, (35), 97-118.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, (2018). Índice Único de Competitividad Provincial. Recuperado de <http://www.inteligenciaproductiva.gob.ec/indice>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*.
- Muñoz, A. S., Ceballos, E. C., Obeso, M. R., & Herrera, R. S. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 246-252.
- Muñoz, J. C. G. (2017). La educación virtual como factor de desarrollo competitivo. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 2(1).
- Omar, A. G., Salessi, S. M., & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos.
- Ortega, E.; Torrejón, L. M.; Cuatepotzo, L.; (2018). Factores que impactan en la competitividad de la micro y pequeña empresa: Municipio de Huejotzingo Puebla. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad. No. 10*, pp. 1-15.
- Ortiz García, M., Vicedo Tomey, A., González Jaramillo, S., & Recino Pineda, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *EduMeCentro*, 7(3), 20-31.

- Peralta, D., Robles, F. L. (2018). Selección e implementación de Sistemas de Información Contable y Administrativo: una herramienta para la competitividad de las Mipymes. *Revista Visión Contable*, (16), 10-29.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Rejas, L. P., Vega, R. I., & Castañeda, J. R. (2018). La importancia de los estilos de liderazgo en la calidad de las unidades académicas universitarias. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 130-151.
- Roche, I. C. (2018). Innovación, cambio y competitividad en el comercio. *Distribución y consumo*, 28(151), 31-34.
- Rodríguez, A. M. S. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, (14), 19-40.
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640.
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*.
- Romero, J. G. I. G. (2016). El liderazgo de aprendizaje y su incidencia en la innovación y competitividad de las MIPYMES de la Ciudad de Durango, México. *Investigación Administrativa*, (117).

- Santa Bárbara, E. S., & Fernández, A. R. (2010). 40 Años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(1), 25-39.
- Santamaría, F. E, Santamaría, D. E., (2014). Probabilidad y Estadística: Conceptos Básicos. Ambato, Ecuador. Publisec.
- Schettini, P., (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: procedimientos y herramientas*. La Plata, Argentina, Editorial Universidad Nacional de la Plata.
- Solys, G. A. P., Morales, M. B., & Medina, W. M. G. (2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo empresarial: caso Pymes de la provincia de Tungurahua-Ecuador. *Revista PUCE*, (103).
- Sopo, G. R., Salazar, M. B., Guzmán, E. A., y Vera, L. G. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista Espacios*, 38(24).
- Terán, P., & Alvarado, A. (2017). Mejoramiento de la competitividad en empresas P MÉS del Ecuador aplicando Lean Six Sigma: estudio de un caso. *Gaceta Sansana*, 1(7).
- Tobar, L., (2015). Análisis competitivo de las pequeñas y medianas empresas en Cuenca Ecuador. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 8, No. 3, pp.79-92.
- Tuco, C. M. C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3).
- Varela, E. (2015). Nuevos roles de los gobiernos locales en la implementación de políticas públicas: Gobernabilidad territorial y competitividad global. *EURE (Santiago)*, 41(123), 213-237.

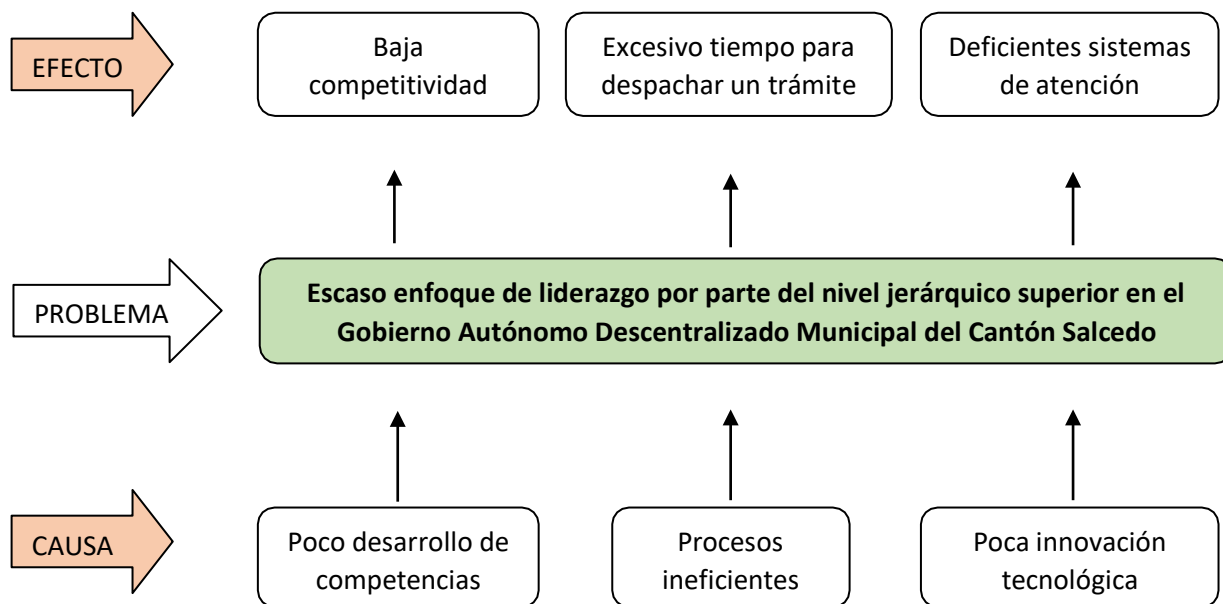
World Economic Forum, (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>

Ycaza, D. E. M., & Sánchez-Riofrío, A. M. (2016). Factores de competitividad orientados a la pequeña y mediana empresa (PYME) en Latinoamérica: revisión de la literatura. *Revista San Gregorio*, 2(15), 104-111.

Zamora-Boza, C., ARROBO–CEDEÑO, N., & CORNEJO–MARCOS, G. (2018). El Gobierno Electrónico en Ecuador: la innovación en la administración pública. *Revista Espacios*.

10. ANEXOS

ÁRBOL DE PROBLEMAS



RELACIÓN CAUSA Y EFECTO

El escaso desarrollo de competencias de los servidores municipales por la falta de capacitación y el uso de recursos tecnológicos obsoletos, tienen influencia directa en la baja competitividad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Los procesos ineficientes y burocráticos inciden directamente en la atención tardía al usuario, provocando retrasos en el despacho de trámites.

La poca innovación tecnológica y los sistemas caducos que se manejan no permiten tener una visión futurista y competitiva.

INFORMACIÓN RELEVANTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO

San Miguel de Salcedo, ciudad ubicada a 2683 msnm, en la región sierra, siendo parte de los siete Cantones de la Provincia de Cotopaxi. El Cantón cuenta con una parroquia urbana y cinco parroquias rurales; su población está estimada en 70.000 habitantes.

Conforme a la Constitución de la República del Ecuador, y su organización territorial del Estado, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, es una entidad perteneciente a los gobiernos seccionales, goza de autonomía política, administrativa, financiera, y facultad legislativa en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales

Tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley:

1. Planificar el desarrollo cantonal y formular los correspondientes planes de ordenamiento territorial, de manera articulada con la planificación nacional, regional, provincial y parroquial, con el fin de regular el uso y la ocupación del suelo urbano y rural.
2. Ejercer el control sobre el uso y ocupación del suelo en el cantón.
3. Planificar, construir y mantener la vialidad urbana.

4. Prestar los servicios públicos de agua potable, alcantarillado, depuración de aguas residuales, manejo de desechos sólidos, actividades de saneamiento ambiental y aquellos que establezca la ley.
5. Crear, modificar o suprimir mediante ordenanzas, tasas y contribuciones especiales de mejoras.
6. Planificar, regular y controlar el tránsito y el transporte público dentro de su territorio cantonal.
7. Planificar, construir y mantener la infraestructura física y los equipamientos de salud y educación, así como los espacios públicos destinados al desarrollo social, cultural y deportivo, de acuerdo con la ley.
8. Preservar, mantener y difundir el patrimonio arquitectónico, cultural y natural del cantón y construir los espacios públicos para estos fines.
9. Formar y administrar los catastros inmobiliarios urbanos y rurales.
10. Delimitar, regular, autorizar y controlar el uso de las playas de mar, riberas y lechos de ríos, lagos y lagunas, sin perjuicio de las limitaciones que establezca la ley.
11. Preservar y garantizar el acceso efectivo de las personas al uso de las playas de mar, riberas de ríos, lagos y lagunas.
12. Regular, autorizar y controlar la explotación de materiales áridos y pétreos, que se encuentren en los lechos de los ríos, lagos, playas de mar y canteras.

13. Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.

14. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias

En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 125).

Conforme lo determina el Art. 60 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización, al Alcalde previo conocimiento del I. Concejo, le corresponde emitir la estructura orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado.

Del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, se desprende:

Estructura Organizacional. - La estructura organizacional del GAD Municipal de acuerdo con la Constitución de la República, se centra en la noción del buen vivir y en un enfoque de gestión gerencial, basado en procesos claros y básicos que permiten conseguir productos que generen valor agregado a la sociedad, con la participación de un equipo de trabajo calificado.

Procesos. - Las actividades que se desarrollan en la entidad, se constituyen en procesos necesarios para generar productos demandados por usuarios internos o externos. Se ordenan y clasifican en función de su grado de contribución o valor agregado al cumplimiento de la misión institucional en procesos: gobernantes, agregadores de valor, habilitantes y desconcentrados.

Procesos Gobernantes. - Direccionan la gestión local a través de la formulación de políticas y estrategias, mediante la expedición de ordenanzas, acuerdos y resoluciones para alcanzar el desarrollo dentro de la jurisdicción territorial y resoluciones, para alcanzar el desarrollo dentro de la jurisdicción territorial y con ello el buen vivir de sus habitantes;

Procesos Agregadores de Valor. - Generan, administran y controlan el portafolio de productos y servicios, destinados a usuarios externos, que permiten cumplir con la misión institucional, los objetivos estratégicos y constituyen la razón de ser de la institución;

Procesos Habilitantes. - Están encaminados a generar productos y servicios de asesoría y apoyo logístico para producir el portafolio de productos institucionales demandados por los procesos gobernantes, agregadores de valor o misionales y para sí mismos, viabilizando la gestión. Se clasifican en Procesos de Asesoría y Procesos de Apoyo; y,

Procesos Desconcentrados. - Orientados a generar productos y servicios directamente a los clientes externos, en la jurisdicción territorial establecida, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.

Puestos Directivos. - Los puestos directivos son: el o la Procurador Síndico, los Directores/as, el o la Registrador/a de la Propiedad y el o la Secretario/a General. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, 2016, p.7)

Con sustento en lo dispuesto en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD, y del direccionamiento estratégico de la Institución, se define:

Misión. - El GAD Municipal es responsable de impulsar el buen vivir, a través del desarrollo territorial, económico, sociocultural y ambiental del Cantón, a fin de que Salcedo sea un espacio de equidad y participación, en armonía con su cultura y con su naturaleza.

Visión. - El GAD Municipal de Salcedo fortalece su sistema de gestión organizacional, a fin de que éste sea artífice del desarrollo cantonal, de la participación ciudadana y del uso sostenible y sustentable de sus recursos.

Objetivos Estratégicos. - El GAD Municipal de Salcedo para su gestión establece los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Planificar, coordinar y ejecutar el ordenamiento territorial del Cantón mediante la implementación de planes de construcción, mantenimiento, aseo, ordenamiento, embellecimiento y regulación del tránsito y transporte terrestre, ocupación de los espacios públicos y de dotación de servicios públicos;
- b) Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo económico del Cantón, a través de planes de desarrollo turístico y el apoyo a microempresas, pequeña industria e industria en actividades productivas;
- c) Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo social, cultural y recreativo en coordinación con las organizaciones públicas o privadas del Cantón; y,

d) Planificar, coordinar y ejecutar el desarrollo ambiental del Cantón, armonizando el uso sostenible y sustentable de los recursos naturales a fin de contar con un ambiente sano y saludable.

Estrategias. - Las estrategias adoptadas por el GAD Municipal de Salcedo son:

- a) Desarrollo cantonal equitativo e incluyente;
- b) Fomento de un ambiente sano, saludable y sustentable para la población, ejecutando obras de saneamiento ambiental y controlando el uso racional del patrimonio natural;
- c) Potenciación de la movilidad de bienes, servicios y personas para reactivar la economía turística, agrícola, agropecuaria en coordinación con los otros niveles de gobierno;
- d) Consolidación de la identidad local fortaleciendo el desarrollo cultural mediante la preservación, promoción y difusión de su patrimonio;
- e) Potenciación de la participación ciudadana para la concertación de las decisiones sobre el desarrollo local, con los actores políticos, económicos, sociales y técnicos; y,
- f) Fortalecimiento de la capacidad institucional local a fin de que cumpla con su rol dentro del proceso del desarrollo.

Ejes Estratégicos. - Los lineamientos estratégicos son:

- a) Bienestar y calidad de vida de la población del Cantón;

- b) Territorio ordenado respecto a asentamientos humanos, actividades económicas productivas y el manejo de recursos naturales en función de las cualidades territoriales;
- c) Salcedo saludable gestionado sustentablemente los riesgos;
- d) Cantón productivo y competitivo;
- e) Gestión democrática y participativa;
- f) Educación y capacitación para el desarrollo; y,
- g) Gestión Municipal liderando el desarrollo del Cantón.

Principios Corporativos. - La Entidad se regirá por los siguientes principios corporativos:

- a) Unidad, a través de:
 1. Cumplir el ordenamiento jurídico.
 2. Fomentar la unidad territorial que, en ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá el fomento de la separación y la secesión del territorio nacional.
 3. Fortalecer la unidad económica social y solidaria que permitirá la distribución equitativa de los recursos públicos y elimine las inequidades.
 4. Establecer unidad en la igualdad de trato, a fin de que todos los ciudadanos del Cantón gocen de los mismos derechos, deberes y oportunidades, en el marco del

respeto a los principios de interculturalidad y plurinacionalidad, equidad de género, los usos y costumbres.

b) Solidaridad, permitiendo:

1. Un desarrollo justo, equilibrado y equitativo de las distintas circunscripciones territoriales.

2. El respeto de la diversidad y el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos.

3. Una distribución y orientación de los recursos y bienes públicos para compensar las inequidades.

4. Garantizar la inclusión y la satisfacción de las necesidades básicas para alcanzar el buen vivir para toda la población del Cantón.

c) Coordinación y corresponsabilidad, promoviendo:

1. El ejercicio y disfrute de los derechos de la ciudadanía.

2. El buen vivir y el desarrollo de las diferentes circunscripciones territoriales del Cantón.

3. Normativas concurrentes.

4. Mecanismos de cooperación voluntaria para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos.

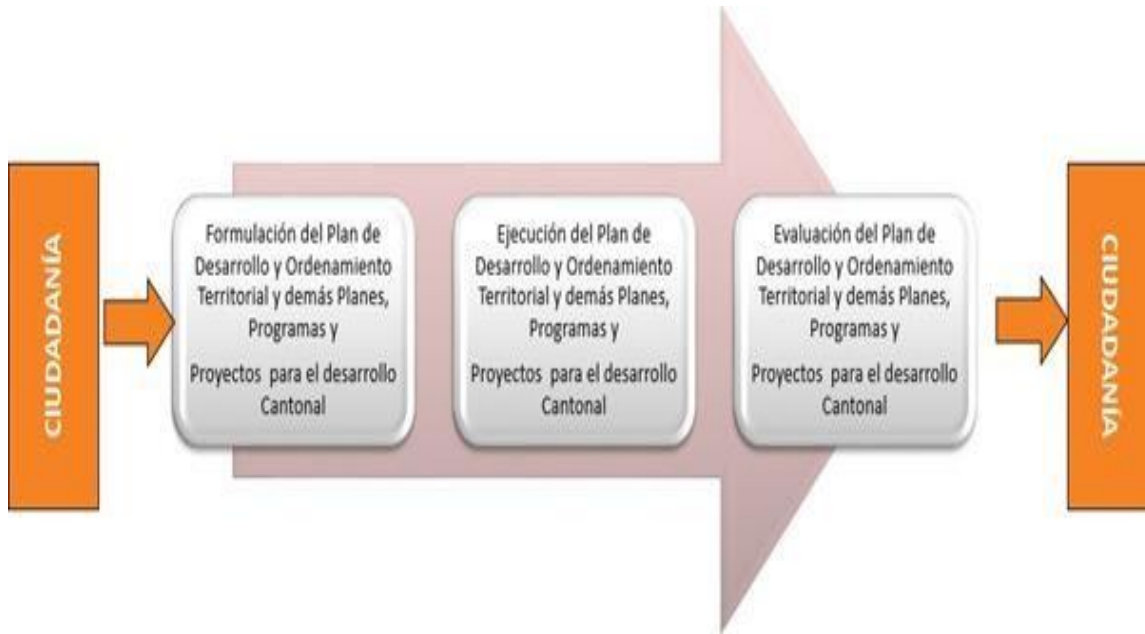
d) Subsidiaridad, privilegiando:

1. La gestión de los servicios, competencias y políticas públicas con el fin de mejorar su calidad y eficacia.
 2. Una mayor democratización y control social de la gestión del GAD Municipal.
- e) Complementariedad, articulando:
1. Los planes de desarrollo territorial al Plan Nacional de Desarrollo.
 2. La gestión de sus competencias de manera complementaria para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía y el régimen del buen vivir.
 3. El mejoramiento de los impactos de las políticas públicas cantonales con las nacionales.
- f) Equidad territorial, garantizando:
1. Un desarrollo equilibrado en todo el Cantón.
 2. La igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios públicos.
- g) Participación ciudadana, garantizando:
1. La elaboración y adopción compartida de decisiones entre el GAD y la ciudadanía.
 2. Una gestión compartida y el control social de planes, políticas, programas y proyectos públicos.
 3. El diseño y ejecución de presupuestos participativos de los gobiernos.

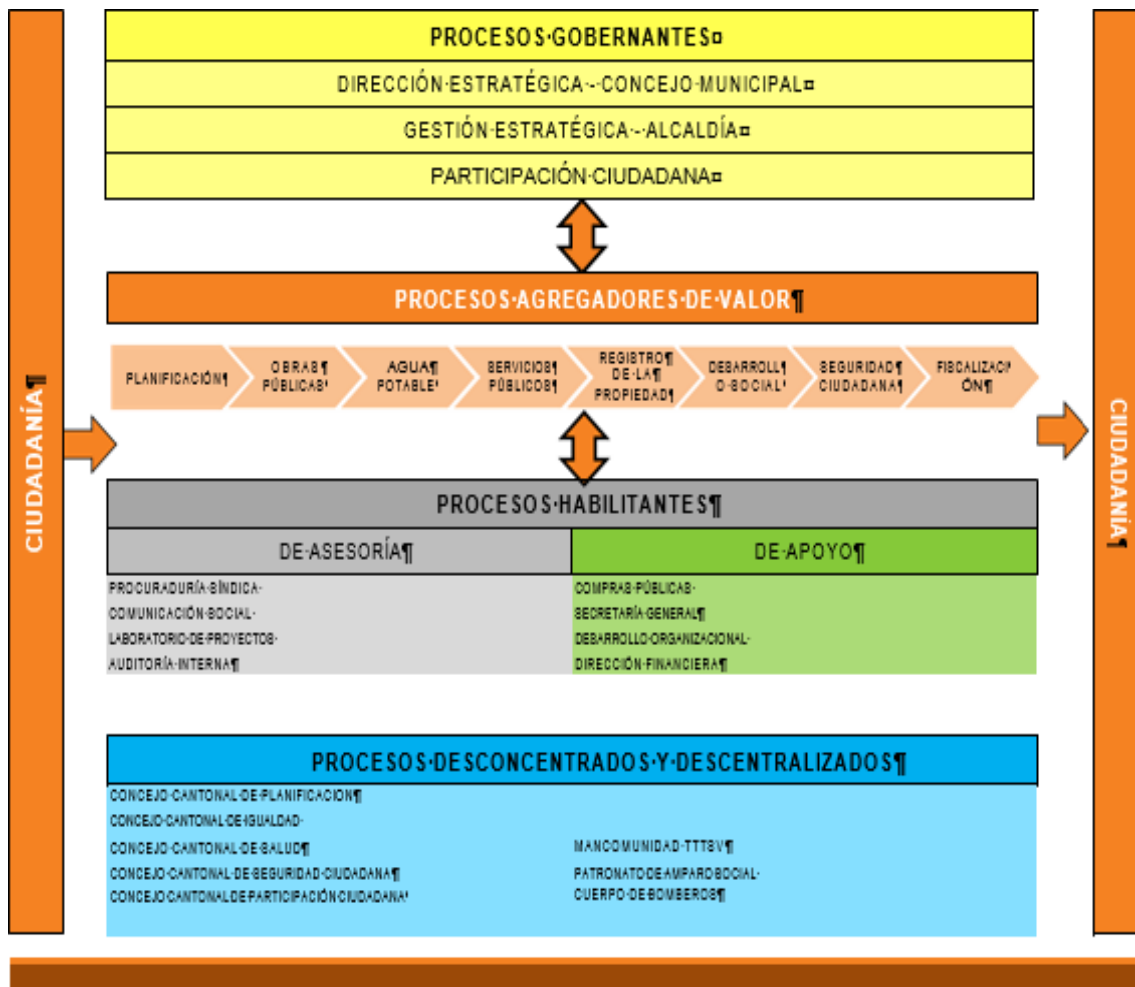
4. La transparencia y la rendición de cuentas, de acuerdo con la Constitución y la ley.
 5. La aplicación de principios de interculturalidad y plurinacionalidad, equidad de género.
 6. Los derechos colectivos de las comunidades, pueblos y nacionalidades de conformidad con la Constitución, los instrumentos internacionales y la ley.
- h) Sustentabilidad del desarrollo, para lo que se:
1. Priorizará las potencialidades, capacidades y vocaciones del Cantón para impulsar el desarrollo y mejorar el bienestar de la población.
 2. Impulsará el desarrollo territorial centrado en sus habitantes, su identidad cultural y valores comunitarios.
 3. Asumirá una visión integral, asegurando los aspectos sociales, económicos, ambientales, culturales e institucionales, armonizados con el territorio.
 4. Aportará al desarrollo justo y equitativo de todo el país. (Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, 2016, p.8)

REPRESENTACIONES GRÁFICAS

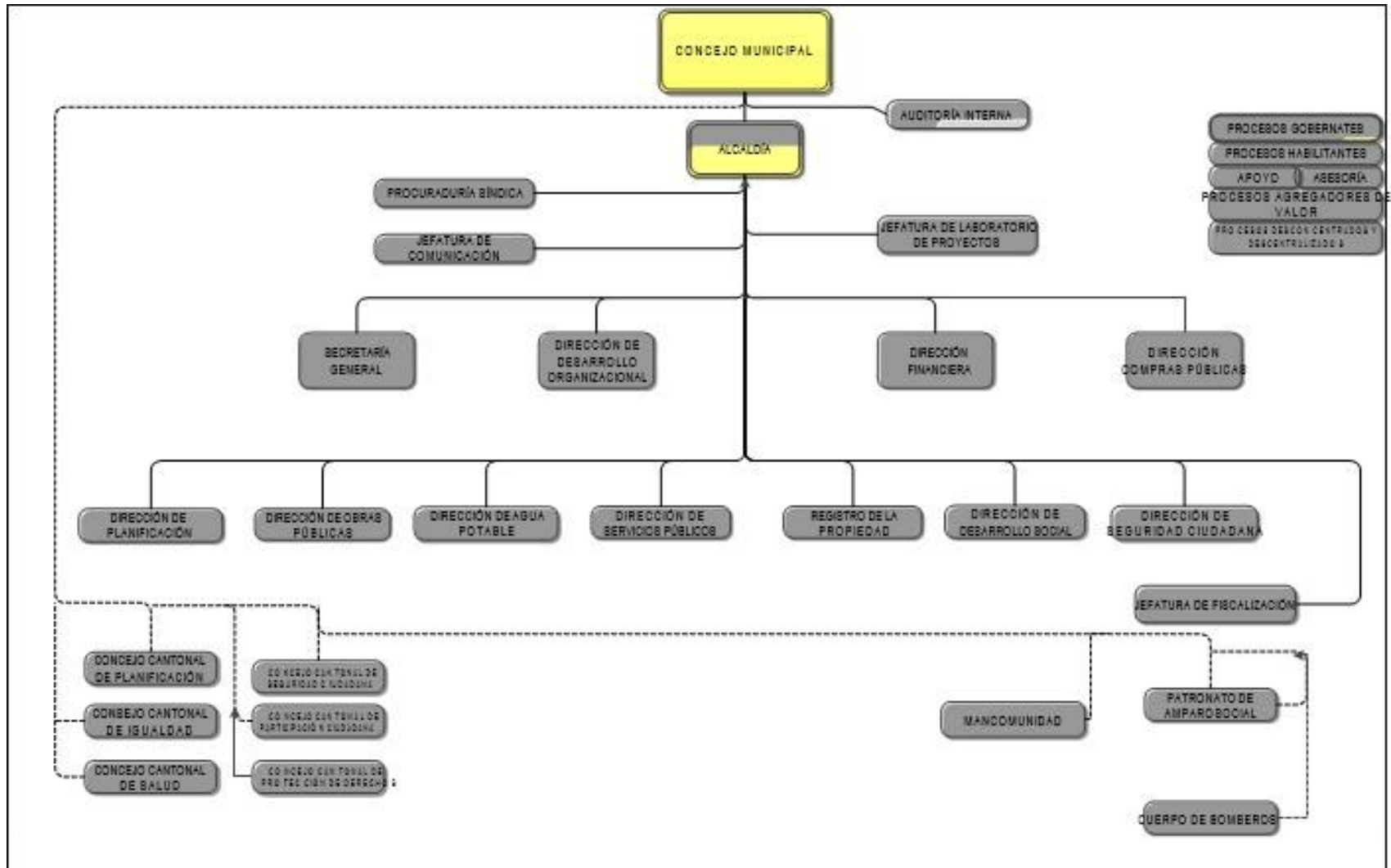
CADENA DE VALOR



MAPA DE PROCESOS



ORGANIGRAMA





SALCEDO
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

Oficio No. 044-DF-GADMS-2020

San Miguel de Salcedo, 12 de marzo del 2020

Ingeniera

Diana Morales Urrutia

COORDINADORA DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Presente.-

De mi consideración:

Reciba un respetuoso y cordial saludo, dando atención al oficio No. FCA-PM-C-056-2020, me permito comunicar a usted que se AUTORIZA a la Licenciada Daysi Lucía Viteri Arias estudiante de la Maestría en Administración Pública de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con el tema: "El Liderazgo y su influencia en la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo", dicho trabajo se lo deberá realizar exclusivamente con fines académicos.

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente;

MSc. Willan Naranjo Torres



ALCALDE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO

MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO

Construyendo un Salcedo diferente



FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIVERSIDAD DE TALCA - CONVENIO DE COLABORACIÓN

Ambato, 06 de marzo de 2020
Oficio FCA-PM-C-056-2020

Licenciado, Mg.
Willan Naranjo Torres
ALCALDE
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO
Presente.-

De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar a la Licenciada **DAYSÍ LUCIA VITERI ARIAS** con CC. 0502476906, estudiante de la Maestría en Administración Pública, cohorte 2018, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con fines académicos con el tema: "EL LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN".

Por la gentil atención que brinde al presente, me es grato suscribir.

Atentamente,

Ing. Diana Morales Urrutia, PhD.
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DM/vp

G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO
Nº. Trámite: Hora: 09:45
Fecha: 06.03.2020
OFICINA DE ATENCIÓN CIUDADANA

ARTÍCULO CIENTÍFICO

EL LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SALCEDO

Autor: Licenciada, Daysi Lucía Viteri Arias.

Cargo Actual: Analista Financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo.

Correo electrónico: dviteri@salcedo.gob.ec

Bibliografía académica: Licenciada en Contabilidad y Auditoría CPA

RESUMEN

El entorno mundial día a día va enfrentando cambios, desarrollando nuevas tecnologías y creando paradigmas que buscan acoplarse a la modernidad; acorde a esta realidad las organizaciones y su capital humano deben ir de la mano con ese crecimiento; es ahí donde el papel del líder toma importancia y su influencia se refleja en los resultados obtenidos, el análisis permite concluir que el líder es capaz de lograr una influencia positiva en sus seguidores, desarrollando nuevas destrezas en ellos y permitiendo su crecimiento personal, generando confianza y respeto, una adecuada influencia incide de forma directa en el desarrollo competitivo de la organización, a través de la implementación de procesos innovadores, mejor desempeño laboral y el aprovechamiento de los recursos tecnológicos y humanos. El servicio público necesita de verdaderos líderes que conduzcan a brindar servicios más eficientes a los ciudadanos, con una visión más humana y sobreponiendo ante todo el bienestar colectivo.

PALABRAS CLAVES: *LÍDER, LIDERAZGO, ESTILOS DE LIDERAZGO, LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, DIMENSIONES DEL LIDERAZGO, COMPETITIVIDAD, INNOVACIÓN, GLOBALIZACIÓN, PRODUCTIVIDAD, MOTIVACIÓN, SOSTENIBILIDAD.*

1. Introducción

Los variados estudios sobre el liderazgo, han determinado una infinidad de teorías y conceptos y de éstos han surgido diferentes estilos, uno de los más estudiados es el liderazgo transformacional, concebido como un proceso de influencia positiva del líder a sus seguidores, induciendo a generar cambios, mayor productividad y compromiso con los objetivos institucionales, que redundan en el beneficio de todos.

Desarrollar habilidades competitivas que permitan el crecimiento de la organización es un desafío que debe asumir el líder, sus estrategias estarán encaminadas hacia el crecimiento, la innovación, el desarrollo tecnológico y la responsabilidad de su capital humano; la globalización ha generado acelerados cambios a nivel mundial, con ello han surgido también nuevos paradigmas y es preciso para el líder contar con las herramientas que permitan ir a la par de este desarrollo.

2. Justificación

Muchas personas se preguntan si un líder nace o se hace, y aunque no se ha podido determinar con certeza su naturaleza, si está claro la importancia de su gestión, no solo dentro de una organización, sino en la vida cotidiana, pues enfocar y encaminar nuestra propia vida dependerá en gran medida de la capacidad de auto dirigirnos; un líder principalmente transmite seguridad a los demás, su destreza para encontrar soluciones a los problemas crea confianza en su entorno, es por ende quien impulsa a la organización a generar valores agregados y diferenciadores que los permitan ser competitivos, ser líder no es solamente una cualidad personal, es también una función que debemos asumir cuando formamos parte de una Institución o Empresa, que debe ser tomada no como una obligación sino como una necesidad, pues es imperioso contar con el direccionamiento objetivo de un líder, entendiendo su accionar como un proceso en el cual la influencia, la personalidad y decisiones del líder conducen a un determinado grupo a alcanzar los objetivos planteados, que recaen en el bien común tanto para la organización como para sus servidores.

La permanente actualización de conocimientos que permitan mejorar la calidad es hoy en día uno de los objetivos principales de cualquier organización, sin embargo la resistencia al cambio se constituye en uno de los problemas más frecuentes, aumentar la calidad de los servicios y la productividad, reducir tiempos y costos, el empoderamiento de

sus colaboradores así como su satisfacción profesional y personal, indudablemente permite a la organización ser más competitiva, planificar y efectuar cambios que aseguren su desarrollo (Terán, Alvarado, 2017).

El liderazgo y sus diferentes teorías, concluyen en que la habilidad de influir en una persona de manera positiva y orientar al trabajador al logro de los objetivos planteados es una gestión que requiere formación previa, por lo tanto se enfatiza en que el desarrollo de esta habilidad en edades tempranas permite crear bases sólidas para el surgimiento de un líder; los desafíos que la educación hoy en día enfrenta, hacen necesario que los rasgos, conductas, capacidades, actitudes y valores deban ser considerados en la formación educativa de niños y jóvenes, permitiendo desarrollar en cada uno su cualidad más relevante, por lo que es indispensable generar políticas públicas que logren una gestión educacional eficaz y comprometida (Castellanos, 2017).

Erróneamente se relaciona al líder con poder, un alto nivel ejecutivo, o quien tiene la última palabra, pero esto dista mucho de la realidad, puede ser algo cotidiano pero no lo ideal; pues la innovación, la adaptación al cambio, la generación de mejores resultados no encajan en lo cotidiano, de allí se deriva la importancia del liderazgo en la organización, puesto que si el líder no se desempeña de forma adecuada conducirá inevitablemente a la organización a su fin; es ahí donde se entiende la importancia de un buen líder y su desempeño. La investigación propuesta tiene como finalidad demostrar que, sin importar el origen político o la profesión; la consecución de resultados y el cumplimiento de objetivos dependen de la capacidad de liderazgo, ya sea de las máximas autoridades o sus delegados, que a su vez transmitirán a sus colaboradores ese deseo de liderar cada proceso en el que están inmersos, volviendo a los servicios que prestan competitivos y consecuentemente el crecimiento tanto institucional como personal.

Un líder creativo es capaz de dirigir a su grupo hacia la plenitud personal y profesional buscando siempre conseguir objetivos comunes; un punto estratégico del liderazgo es el cambio, que viene a ser la transformación en la cultura de una organización, teniendo en cuenta valores actuales que son esenciales, como la sustentabilidad, una carga social con la que las Instituciones deben trabajar necesariamente, si bien los cambios son muchas veces rechazados, dependerá de las habilidades del líder para enrumbar las metas y objetivos mediante estrategias que vayan de la mano con el cuidado ambiental y la visión de una dinámica de desarrollo sustentable (Chávez, Ibarra, 2016).

Se ha establecido hace varias décadas atrás la importancia del liderazgo dentro de una organización, pues aporta a una gestión eficiente e innovadora, así como a sistematizar procesos que permiten la competitividad de los bienes o servicios que se ofertan, además coadyuva a delinear estrategias colectivas que simplifican procesos y sobre todo conllevan a la satisfacción de su Talento Humano y por ende a la del cliente propiamente.

El liderazgo tiene directa relación con el desarrollo de ciertas características humanas como el autocontrol, la organización, la visión, etc.; sin embargo se desarrolla como una verdadera competencia humana cuando la visión emprendedora tiene impacto positivo en los miembros de una organización, generando mayor eficacia, mejorando las relaciones interpersonales, motivando a sus colaboradores al logro de los objetivos planteados, generando confianza y apoyando nuevas iniciativas, dichos atributos identifican a un líder emprendedor (Sopo, Salazar, Guzmán y Vera, 2017).

Se menciona que la competitividad es la capacidad para dotar de un bien o servicio de la manera más eficaz y eficiente que permita diferenciar a estos bienes y servicios y aportar a un mayor nivel de productividad a una organización, además se dice que la competitividad está relacionada con el incremento de los niveles de vida de los habitantes, se puede decir que la competitividad es una actividad compuesta por elementos estáticos y dinámicos: La productividad se determina por la manera de sostener un nivel de ingreso, siendo a la vez determinante del rendimiento de una inversión y clave para explicar una economía en crecimiento (Ortega, Torrejón, Cuatepozo, 2018).

Las habilidades que una persona posee generalmente están relacionadas con el término competencia, esto porque tienen directa relación con los conocimientos, destrezas, valores, actitudes, que permitan el mejor desempeño en sus actividades y logren la vinculación exitosa de procesos con los objetivos institucionales, hoy en día los conocimientos son importantes, pero no deja de ser necesario poseer competencias, ya que estas suman valor al Talento Humano (Ortíz, et.al, 2015).

Si bien expertos han desarrollado índices para poder medir la competitividad, éstos fueron elaborados para los países desarrollados, dejando a los países en vías de desarrollo sin un real rango de medición, el índice propuesto y que se acerca más a la realidad de nuestro país, modifica la escala tradicional y hace un estudio de varios factores distintos a los comúnmente usados, los cuales determinan que la competitividad debe ser medida de manera objetiva, de la mano de políticas públicas que permitan mostrar las capacidades y

mejorar la productividad, entendiéndose que la inversión y la producción eficiente son factores determinantes (Acevedo, Jiménez, 2015).

En la actualidad el término liderazgo ha ido tomando una importancia significativa, los diferentes cambios que han debido enfrentar las Instituciones tanto públicas como privadas, han obligado a buscar nuevos enfoques de dirección y liderazgo, dejando atrás al típico Directivo o Gerente que solo buscaba resultados económicos positivos para la Empresa sin considerar las necesidades de su capital humano y sin tomar en cuenta los aportes que como empleados conocedores de sus labores y actividades diarias pueden generar en favor de la Institución o Empresa. La competitividad es sin duda otro factor que se ha establecido en la actualidad como fundamental para el crecimiento de una organización, pues sin ésta competencia es inevitable el descenso; erróneamente la mayoría de servidores considera que las Instituciones Públicas no pueden ni deben ser competitivas, pues en una ciudad solo existe un Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal y su realidad no puede compararse con otro cantón cercano, sin embargo la competitividad no hace referencia exclusivamente a la competencia o rivalidad por la venta de un bien, la oferta de un servicio, o por la atracción de clientes, la competitividad en las Instituciones Públicas debe verse como un método de mejora continua en la prestación de sus servicios, ligada a su vez con la satisfacción que el usuario sienta luego de haber sido atendido, es decir la competitividad debe ser vista por el servidor público como la capacidad de mantener una ventaja que permita alcanzar los objetivos planteados, sostener una buena imagen institucional y mejorar continuamente los servicios prestados, acorde a las necesidades cambiantes de la población.

El panorama mundial día a día va cambiando, por ello la competitividad ya no es vista de forma tradicional, basada solo en ventajas comparativas, hoy su enfoque radica en ventajas competitivas, actualmente es necesario hacer un análisis profundo sobre nuevos factores y estrategias que permitan tener un buen nivel de competitividad, por ello se relaciona directamente el tema con el capital humano, puesto que se convierte en un elemento básico y diferenciador, su aporte con conocimientos útiles y valiosos incrementan los niveles competitivos de una organización, y permite añadir valor a sus recursos, además el capital humano aporta significativamente a la integración efectiva de los factores productivos, sociales e institucionales.

El entorno actual de las organizaciones hace imprescindible que el personal del nivel jerárquico superior posea competencias que permitan llegar de forma efectiva al resto de

sus colaboradores, logrando que se empoderen y formen parte activa en el cumplimiento de los objetivos planteados, por ello el liderazgo conjuga el arte de persuadir a otros y a la vez aprender a dominar nuestras emociones, mejorando las relaciones humanas y permitiendo que nuevas estrategias logren ventajas competitivas para la organización (Farhat, Sánchez, 2017).

El liderazgo y la competitividad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados resulta un tema de interés porque un cambio en la forma de dirigir a las entidades públicas generará una nueva visión sobre lo que debe ser el servicio público y encaminará las acciones que se realicen a la satisfacción de los miles de usuarios que requieren de los servicios que se brindan y que muchas veces se ven obligados a aceptarlos bajo cualquier condición. El aporte teórico conceptual y la propuesta para la implementación de cambios en la dirección estratégica de las entidades gubernamentales, permitirá determinar qué capacidad de liderazgo tiene el servidor público y sugerir que se incluya en su evaluación del desempeño factores como: capacidad para resolución de problemas, tácticas de comunicación, poder de influencia, etc.

Con esta investigación se quiere determinar cómo el liderazgo incide de forma directa en la competitividad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, específicamente el GAD Municipal del Cantón Salcedo, como una herramienta que permita generar confianza y seguridad en sus servidores, es sus capacidades y su potencial, para el cumplimiento de las metas trazadas y brindar servicios eficientes, eficaces y de calidad.

3. Indicadores

3.1 En el mundo

La globalización, es un tema de actualidad, considerado como un proceso de transformación social, cultural, tecnológico, económico y político, con un enfoque de crecimiento dinámico generado por la sociedad, abriendo camino a la revolución informática; sin embargo, este pensamiento no siempre ha sido considerado y aplicado en las Organizaciones.

La mala concepción de liderazgo y competitividad, permitió que se desarrollen innumerables estudios e investigaciones; por muchos años su enfoque erróneo, de protagonismo y autocracia, llevó a muchas empresas y organizaciones inevitablemente a fracturarse, y posteriormente a desaparecer.

Actualmente se requiere de líderes con un pensamiento global, con miras a la constante evolución, pero también que posean la capacidad de compartir el poder, delegar funciones, ser respetuosos ante las diferencias culturales o étnicas y estar preparados para los cambios que exige la vanguardia tecnológica (Fernández, 2017).

La construcción de éste liderazgo compartido, fundamentado en la participación, creando sinergia entre valores corporativos y personales, permite conseguir mejores resultados, esto a su vez se fundamenta en la competencia laboral, considerada como la mezcla de conocimientos, experiencias, habilidades y destrezas que resultan en un desempeño superior del talento humano, y permiten superar fácilmente los problemas que se presentan, además la adecuada identificación de las fortalezas y debilidades del personal coadyuvan a identificar la necesidad de capacitación y actualización de conocimientos del capital humano; contar con colaboradores competentes y una adecuada capacitación, logrará el crecimiento competitivo tanto del personal como de la Organización (Flores, 2013).

En un mundo tan cambiante donde la tecnología, la investigación, la innovación, avanzan a velocidades insospechables, es indispensable mantener un equilibrio con el desarrollo social, y esto se logra mediante un liderazgo compartido, a través del cual los resultados son consecuencia del logro de los objetivos institucionales y en donde participan tanto clientes internos como externos (Marín, Páez, 2014), este liderazgo busca el empoderamiento en los servidores de una organización; podemos ver como en el contexto global, naciones de primer mundo han logrado su desarrollo gracias a los excelentes líderes que en su turno las han dirigido con un enfoque de influencia, generando cambios en la mentalidad de las personas.

Los líderes, mediante las decisiones, los métodos y procedimientos que implementan se convierten en un elemento de mucho poder a la hora de definir el rumbo que tomará una organización. Analizando la problemática existente desde un enfoque de desarrollo, competitividad y progreso, se puede claramente percibir la falta de liderazgo y de líderes en muchos campos de acción, por lo que es necesario conceptualizar el término liderazgo; desde este enfoque se puede describir al líder como el ser que concibe y consigue. Hoy en día se fomenta el estudio del comportamiento de las personas que forman parte de una organización, estos estudios permiten al líder guiarlos y capacitarlos para un eficiente desempeño en la Organización y por ende un incremento de la competitividad y el

crecimiento económico y social, así como una mejora en la calidad de los servicios brindados.

3.2 En la región

La bonanza petrolera de Latinoamérica está terminando, con ello la economía se ha visto gravemente afectada, y tiene consecuencias en el crecimiento regional, por ello para lograr una mayor resiliencia que permita afrontar futuras crisis económicas, es necesaria la implementación de reformas, nuevas inversiones e innovación, se dice que la falta de cambios que impulsen la productividad y apoyen nuevos emprendimientos, está frenando el crecimiento de los niveles de vida; la falta de competitividad señala que las crisis futuras podrían tener consecuencias graves y profundas, por ello es necesario analizar el Índice Global de Competitividad (IGC), desarrollado por el World Economic Forum; el mismo que permite mediante el estudio de los factores que promueven el crecimiento, la productividad y el desarrollo social, determinar la capacidad de una economía para ser más o menos competitiva (Cann, 2015). Este índice contempla varios indicadores, entre los cuales podemos mencionar los más relevantes: Infraestructura, tecnología, innovación, recursos, productividad y conocimiento; según el Reporte de Competitividad Global (RCG) del año 2019 elaborado por el WEF nuestro País se ubica en el puesto No. 90 entre 141 economías analizadas; alcanzando un puntaje global de rendimiento de 55.7/100, el desglose de éste índice permite evidenciar que los niveles más bajos que presenta nuestro país están enmarcados en la capacidad de innovación, dinamismo empresarial, mercado de productos y adopción de las TIC, esto sumado a que en el país no existen políticas que fomenten la competitividad en el sector público y privado (World Economic Forum, 2019).

3.3 En el Ecuador

Nuestro país no está distante de la búsqueda continua de objetivos que contribuyan a fomentar el liderazgo y la competitividad, pues se han establecido en la Constitución y en los planes de Gobierno, la construcción de un Estado democrático que responda a las mayorías, que satisface necesidades elementales, que fomenta la acción colectiva y que es garante del respeto a la participación ciudadana; por eso el Plan Nacional para el Buen Vivir 2017 -2021 en su quinto objetivo busca impulsar la Productividad y Competitividad para el Crecimiento Económico Sustentable de Manera Redistributiva y Solidaria, se persigue erradicar la pobreza de manera sostenible a través del desarrollo de una economía innovadora, con una transformación productiva diversa, el principal reto es el cambio de la matriz productiva, junto con una ideología cultural nueva, la cooperación entre sectores

público, privado y comunitario busca incrementar la producción con valores agregados que generen competitividad y con ello empleos dignos con mejores y mayores oportunidades que perduren en el tiempo y manejen de forma responsable los recursos (Plan Nacional para el buen Vivir 2017-2021)

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados por su parte se alinean a los objetivos del Gobierno Central, con su autonomía buscan construir ambientes de armonía, de respeto, de convivencia social, con un enfoque de crecimiento del poder popular y una cultura ciudadana interventora, buscan brindar servicios eficientes y de calidad, y que sus clientes los perciban y reciban. Sin embargo, los Gobiernos Autónomos Descentralizados de forma lamentable han generado una percepción de mala atención y servicios de mala calidad en la ciudadanía, por tanto, es indispensable poder liderar sin protagonismos y con compromiso social estrategias para el cambio, es necesaria la implementación de nuevas políticas públicas, pero sobre todo implementar mecanismos que vuelvan competitivos a los servicios que se brindan.

El Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, proporciona para el año 2018 información respecto al Índice Único de Competitividad Provincial, en el cual se analizan 24 Provincias del Ecuador, del mismo se desprende que la Provincia de Cotopaxi está ubicada en el puesto No. 13 del ranking, encabezando el Nivel Bajo. Para este estudio se analizaron 12 indicadores, los mismos que permiten determinar las ventajas competitivas, así como establecer la incidencia de las políticas públicas en ámbitos como el económico, productivo y social, estos indicadores muestran que la Provincia de Cotopaxi tiene serias debilidades en el despunte de la Internacionalización y Apertura, el empleo es otro indicador que afecta la competitividad en la Provincia, los niveles de desempleo llegan al 2.6% mientras que el subempleo alcanza la alarmante cifra del 13.3% (Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, 2018).

4 Marco referencial

4.1 Liderazgo

Se define al liderazgo como la manera de generar impulso o de influir en los miembros de una organización para así alcanzar su visión (García-Solarte 2015), tanto líderes como seguidores marcan el camino que ha de seguir una Organización, por ello una actitud asertiva por parte de los seguidores, sumado a los valores y características del líder resultan elementales para conseguir los resultados deseados.

El liderazgo es un proceso que involucra varios factores y no se limita únicamente a quienes están a la cabeza de una organización, no es estático, tampoco lineal, su permanente búsqueda de influencia positiva hace que se vea necesariamente ligado a los cambios del entorno, y por ende a la constante transformación (Tucó, 2018). Un liderazgo efectivo genera confianza y empatía en los seguidores, su efectividad garantiza resultados de calidad y crea ventajas competitivas para cualquier organización.

La construcción de un liderazgo basado en la ética tiene un alto impacto en los seguidores, convirtiéndolos en modelos a seguir por parte de los miembros de la organización (Loaiza, 2017). Liderazgo es una palabra que incluye una inagotable fuente de conceptos, pero todos relacionados, especialmente al poder de influencia, el carisma, la motivación, el auto-control y la capacidad de adaptación.

Ser líder y ser Gerente, denotan conceptos distintos, mientras el Gerente administra su trabajo, el líder administra el trabajo de los demás, a esto se suma lo expresado por Goleman (2016) al decir que la inteligencia emocional es aquella que marca la diferencia de ser o no un líder, pero el estilo personal de cada líder también influye a la hora de determinar su nivel, de modo que un líder sobresaliente deberá poseer capacidad analítica, habilidades técnicas, ser expresivo, tolerante y empático.

4.2 Liderazgo transformacional

El presente estudio se enmarca en el estilo de liderazgo más estudiado en los últimos tiempos, el liderazgo transformacional considerado como predictor del éxito de una organización. Su esencia está marcada por la generación de objetivos desafiantes, en donde el líder logra alcanzar de sus seguidores un absoluto empoderamiento, dando valía a los aportes que recibe y generando un clima laboral idóneo, en estricto apego a los valores institucionales y personales (Rejas, Vega, Castañeda, 2018).

El liderazgo transformacional busca generar en cada colaborador influencia, confianza, motivación, creatividad, invención y participación, y a la vez que los miembros del equipo sientan la importancia que tiene las funciones que realizan para el desempeño general de la organización (Guerrero, 2017).

Este estilo de liderazgo es el que más se adapta a los cambios constantes que deben enfrentar las organizaciones actuales, por la manera en cómo influye y motiva a sus seguidores. (Omar, Salessi, Urteaga, 2016), concluyen que el liderazgo transformacional permite la construcción de un liderazgo compartido, fundamentado en la participación,

creando sinergia entre valores corporativos y personales que permiten conseguir mejores resultados.

Estudios efectuados en países desarrollados han determinado la influencia positiva del liderazgo transformacional en varias aristas, tales como su desempeño, su desarrollo y hasta en sus niveles de estrés y carga emocional; sin embargo, estos estudios no tienen un mayor impacto si se trasladan a países en desarrollo; Perilla y Gómez (2017) consideran que su efectividad queda en entre dicho, en especial debido a los factores culturales de cada lugar de estudio.

El liderazgo transformacional, marca una diferencia con los demás estilos por el énfasis que hace en el desarrollo personal de sus seguidores, y el empleo de valores y principios por parte de su líder, adoptando soluciones creativas ante los problemas que se presentan; la seguridad, responsabilidad y confianza que posee el líder es fácilmente transmitida a sus colaboradores, convirtiéndose en la herramienta más grande de influencia y respeto, además coadyuva a dar un estratégico direccionamiento a la Organización.

El estudio de los diferentes tipos de liderazgo y sus diversas aplicaciones, han permitido generar comparaciones entre sus resultados, en la actualidad el liderazgo más recomendado es el transformacional: para Bayram, Dinç (2015) el liderazgo transformacional es un proceso que permite generar interconexión directa entre líder y seguidor, su mutuo apoyo, permite la transformación de los procesos, la consecución de resultados, la satisfacción laboral y el crecimiento de la organización; dentro de este mismo contexto, se afirma que un líder transformacional orienta a sus subordinados a caminar hacia el mismo objetivo y alcanzar las metas proyectadas, influye de forma directa en la creatividad de sus empleados, y logra alcanzar las ventajas competitivas que requiere la organización, para asegurar un futuro promisorio (Mittal, Dhar, 2015).

A través de los años el liderazgo ha ido cobrando mayor importancia, sobre todo porque ya no se lo relaciona exclusivamente con poder, hoy en día su eficacia es tan valorada que se estima que todo colaborador debe poseer un perfil de liderazgo; en especial por su incidencia con el manejo de emociones. Para Medina (2018) quien referencia al estudio realizado por Daniel Goleman, el Coeficiente Intelectual solo representa el 20% del éxito, mientras la Inteligencia Emocional representa el 80%; de forma particular aquellos líderes que desarrollan la habilidad de manejar sus emociones positivas y negativas, tienen a su vez la capacidad de identificar las emociones de sus colaboradores y orientarlos para que sepan sobrellevarlas de la mejor manera.

4.3 Dimensiones del liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional plantea que para que se puedan conseguir los resultados esperados es necesario emplear las dimensiones comportamentales que lo caracterizan: influencia idealizada (carisma), motivación inspiradora, estimulación intelectual y la consideración individualizada.

La influencia idealizada está concebida como la forma mediante la cual el líder transmite la misión y visión de la organización, y la manera en la que se alcanzarán los objetivos, basado en la experiencia, capacidad y carisma que posee y que a su vez sirve de modelo inspiracional para sus seguidores (Ari, 2017).

Otra dimensión del liderazgo transformacional es la motivación inspiradora, en donde el líder cumple su rol de motivar e inspirar a sus seguidores, comunicando de forma clara el objetivo que se quiere alcanzar, haciéndolo atractivo y logrando su empoderamiento, de esta forma desarrolla en sus seguidores el atributo del trabajo en equipo, esas contribuciones grupales contribuyen altamente en el desempeño organizacional (Rojero, Gómez, Quintero, 2019).

Por otro lado, la estimulación intelectual, está caracterizada por fomentar el brote de ideas creativas, por el desarrollo de procesos que innoven lo tradicional, y permitan a los seguidores sentirse parte de las decisiones que se toman, el grado de independencia que se les otorga los lleva a asumir un rol de corresponsabilidad (Rodríguez, Pedraja, 2017).

El último factor de análisis es la consideración individualizada, en donde el líder desarrolla la habilidad de tratar a cada seguidor conforme a sus necesidades individuales, sus expectativas, deseos y requerimientos, brindándole apoyo, orientándolo, incluso demostrando aprecio, esta deferencia genera en el seguidor niveles altos de estímulos al sentirse valorado (Chávez, Ibarra, 2016).

Según Benavides (2016) los múltiples estudios sobre liderazgo transformacional han demostrado similitud en varios de los componentes que lo hacen característico: el poder de influencia, basado en el estilo claro y atractivo que usa para expresar los objetivos; el ejemplo, manifestado mediante una conducta ética y transparente; la interacción personal que mantiene con cada seguidor a través de la cual permite que sus seguidores se sientan importantes y valorados; y el empoderamiento, que refleja la confianza infundida en los miembros de su organización.

4.4 Competitividad

Se define a la competitividad como la facultad de competir, es la capacidad de una Empresa u Organización para enfrentar a sus competidores gracias a la gestión de sus recursos y prestación de servicios eficientes y de calidad. La competitividad debe enfocarse en la optimización de las variables internas de una organización, puesto que pueden ser intervenidas directamente, la información relevante y oportuna es clave en la competitividad de una empresa, se ha demostrado que los niveles de competitividad más preocupantes están en las áreas de Recursos Humanos, Gestión Ambiental y Sistemas de Información. La innovación de los procesos administrativos, por lo tanto, constituye el primer paso que debe dar una organización para ser competitiva, la capacidad para implementar cambios en la cultura organizacional estará directamente relacionada con un buen sistema de planeación (Peralta, Robles 2018).

La competitividad en la era moderna, representa un enorme desafío para cualquier Empresa u Organización, su directa relación con el emprendimiento y la productividad permite la construcción de una plataforma de desarrollo y sostenibilidad, a su vez constituye una fuente de crecimiento personal para los miembros de la organización y garantiza un futuro generador de productividad y desarrollo (Añazco, Castillo, 2017).

4.5 Factores que influyen en la competitividad

Muchos son los factores que influyen en la competitividad de una organización, la globalización, los nuevos paradigmas y el constante avance tecnológico, han sido para los países subdesarrollados el principal motivo para generar cambios en sus organizaciones, que a su vez los vuelva competitivos y generadores de valor agregado, y aunque muchos factores no puedan ser controlados, el objetivo común que buscan las organizaciones es la sostenibilidad. El talento humano, la capacitación, los procesos organizacionales, las políticas públicas, los presupuestos y la demanda de contribuyentes son algunos de los factores que generan influencia directa en el ámbito competitivo y en el inminente crecimiento económico de una organización, Meideros, Godoi, Teixeira (2019), manifiestan que el nivel de educación, la calidad del talento humano, las inversiones en investigación, desarrollo e innovación, constituyen hoy en día “la nueva teoría del crecimiento”.

4.6 Innovación y competitividad

Siendo la competitividad un factor clave en toda organización la habilidad de innovar hace posible una aproximación más idónea hacia la excelencia, las diferencias que marca una organización que está permanentemente innovando muchas veces son percibidas sin

necesidad de que sean promocionadas, lo cual transmite la entrega de un valor agrado al usuario o cliente: esta cultura de innovación de ninguna manera puede estar ajena a los objetivos organizacionales trazados, y debe implementarse en todas las áreas (Muñoz, Ceballos, Obeso, Herrera, 2019).

Que la innovación es la ventaja competitiva clave de una organización ha sido la conclusión más fehaciente de diversos estudios, sin embargo, emprender este camino puede resultar costoso y poco atractivo para una organización, por ello es fundamental la concepción de proyectos innovadores a través de alianzas estratégicas, pues la innovación se convierte en ventaja competitiva cuando la organización cuenta con la habilidad para gestionarla y los recursos económicos para ponerla en práctica (Kato-Vidal, 2019).

4.7 Relación entre liderazgo y competitividad

El liderazgo es considerado como mecanismo de influencia social, que conlleva a efectos de carácter emocional y estimula un ambiente positivo; la era en la que vivimos ha motivado a la generación de nuevos conocimientos y el permanente desarrollo tecnológico, esto a su vez conlleva a las organizaciones a brindar servicios más ágiles, con altos estándares de calidad; para ello es fundamental contar con una nueva generación de líderes que posean características que coadyuven a generar los cambios que las organizaciones requieren en la actualidad y logren de forma sostenible el cumplimiento de los objetivos trazados.

Romero (2016), afirma que el liderazgo se correlaciona significativamente con la competitividad, la evidencia estadística encontrada permite establecer esta influencia de acuerdo al tipo de liderazgo aplicado, y en todos los casos se puede deducir conforme a las pruebas realizadas que el tamaño de la organización no cambia estos resultados. Es importante recalcar que, según este estudio, el líder debe ejercer su influencia a través de una relación directa con sus seguidores, permitiendo desarrollar e incrementar sus capacidades y fomentar el perfeccionamiento de sus competencias; además se desprende que impulsar la formación de un liderazgo que permita enfrentar de forma efectiva todos los retos que la era del conocimiento impone, garantiza la permanencia de la organización en el tiempo.

El desarrollo social y personal son en la actualidad una búsqueda constante, promover niveles de desempeño con énfasis en la excelencia ha logrado estigmatizar al simple desempeño laboral, las organizaciones modernas por ende buscan líderes capaces de generar profundas transformaciones y que éstas a su vez conviertan a su organización de

productiva a competitiva, para De La Fuente (2013), el liderazgo transformacional permite la construcción de una cultura participativa y consensuada que genera sinergia entre los diferentes miembros de un equipo de trabajo, propiciando un ambiente que busca el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores; afirma también que la competitividad no puede dejar de estar presente en las diferentes formas de liderar, puesto que la búsqueda constante de resultados eficientes genera motivación, permite enfocar de distintas maneras el camino a seguir y logra crear métodos innovadores para llegar al resultado final, a su vez estas acciones en conjunto vuelven a la organización cada vez más competitiva.

Contar con líderes estables, es fundamental, puesto que éstos poseen la ventaja de conocer a fondo las competencias, cualidades y también las debilidades que puedan tener sus colaboradores; se demostró que las organizaciones altamente competitivas tienen un efecto significativo y positivo con la estabilidad de sus líderes, explicando a su vez que las organizaciones con economías rentables otorgan al líder ventajas frente a otras organizaciones y frente a futuros competidores (Kambhampati, 2000).

5 Metodología

La investigación de tipo descriptiva, permite mostrar la dimensión, situación actual, o los sucesos más importantes del fenómeno de estudio, es decir el investigador será capaz de identificar con claridad su caso de análisis, mediante la descripción de diferentes tipos de atributos, pudiendo ser más o menos profundos de acuerdo a los resultados que espera (Hernández, Fernández, Baptista, 2014).

Se aplica en la presente investigación una investigación descriptiva correlacional porque se seleccionarán las características y descripción detallada para cada procedimiento, entre ellos la encuesta, entrevista, observación, recolección de datos, escalas de actitudes, y revisión documental de acuerdo al número de servidores administrativos del GAD Municipal del Cantón Salcedo, además se establecerá la correlación que presentan las variables liderazgo y Competitividad dentro del presente estudio.

Para que la validación del instrumento resulte efectiva, es necesario cumplir con el proceso de elaboración del constructo, medición, confiabilidad y validez, entendiéndose como constructo el concepto o definición teórica del tema o temas de estudio, la medición como el proceso mediante el cual se obtienen resultados cuantificables a través de encuestas, entrevistas, etc.; la confiabilidad permite garantizar que el objeto de estudio

medido reiteradamente siempre arroje resultados similares, cuando se use los mismos factores de medida; y la validez sintetizada en el cómo y para qué se utilizaran los resultados obtenidos, cuáles son las conclusiones a las que nos permite llegar y que acciones o decisiones pueden tomarse (Rodríguez, 2014).

Existe múltiples versiones del Cuestionario Multifactorial para la medición del liderazgo Transformacional (M.L.Q.), durante décadas ha sido modificado y adaptado conforme la necesidad de estudio; sin embargo, se atribuye su desarrollo a Bass y Avolio (1990); para el desarrollo de este proyecto de investigación se ha tomado como referencia la adaptación formulada por (León, 2001). La evidencia bibliográfica nos permite determinar la necesidad que presenta el mundo actual de reinventarse, innovar y ser competitivos, Leyva, Cavazos y Espejel, (2018), desarrollaron un cuestionario semi-estructurado con preguntas cerradas que fueron validadas previamente mediante técnicas cualitativas que permiten medir la competitividad; estas herramientas han sido debidamente validados previa su aplicación, concluyéndose a través de los resultados obtenidos que los cuestionarios planteados tienen un alto nivel de claridad y comprensión.

6 Resultados de la investigación

Para la comprobación de la hipótesis planteada se utilizó un análisis de correlación simple, utilizando el software para análisis estadístico SPSS, este análisis es considerado una técnica estadística que estudia la relación entre dos variables, en donde se cuantifica la relación entre la variable dependiente (Y) y la independiente (X), la tabla 6 muestra los valores de correlación entre las variables de estudio.

Tabla 1. Correlaciones

		Correlaciones	
		TOTAL_COMPETITIVIDAD	TOTAL_LIDERAZGO
TOTAL_COMPETITIVIDAD	Correlación de Pearson	1	,376**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	100	100
TOTAL_LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,376**	1
	p-valor	,000	
	N	100	100

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

Fuente: Análisis de datos SPSS

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

Los resultados expresan que existe una correlación positiva, moderada y significativa entre la competitividad (0.376; p-valor < 0.05) lo cual permite aceptar la hipótesis de investigación. El gráfico 6 muestra el diagrama de dispersión donde se puede observar gráficamente la correlación entre las variables de estudio.

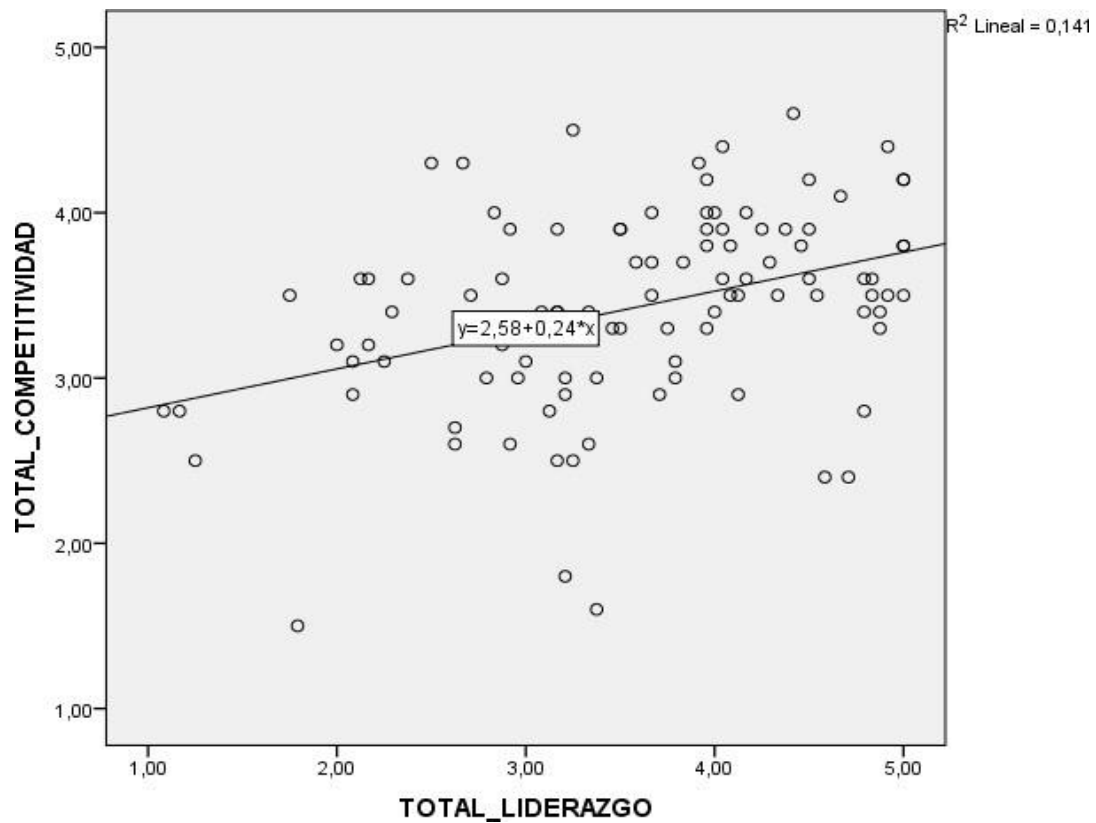


Gráfico 1. Correlaciones

Fuente: Análisis de datos SPSS

Elaborado por: Viteri, Daysi (2020)

7 Conclusiones

- Se ha podido evidenciar que la teoría existente sobre las variables de estudio constituye un aporte a la investigación desarrollada, resaltando que los estudios realizados se centran en el tema privado lo que hace necesario un mayor desarrollo en el ámbito público; además se debe impulsar métodos que permitan a los servidores públicos identificar las habilidades que los distinguen y precisar su nivel de aporte al desarrollo competitivo de la Institución.
- El fundamental papel que desempeña el líder sobre sus seguidores, es visible a través de desarrollo de la organización, que está basado en el bienestar de todos sus miembros, en el equilibrio emocional de sus colaboradores, en la toma de decisiones consensuadas y en la orientación al logro de objetivos comunes que benefician tanto a clientes internos como externos.
- Se ha evidenciado que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, sus empleados se sienten motivados e inspirados por parte de sus líderes, motivo por el cual los servicios prestados van alcanzando niveles más aceptables de calidad y eficiencia y volviendo a los servicios prestados más competitivos.
- La importancia que juega el liderazgo en la satisfacción laboral y consecuentemente en el desempeño laboral debe ser considerada como un desafío Institucional, pues se deben equilibrar los componentes del liderazgo transformacional (carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada) con los recursos competitivos de la Institución.
- Dentro de la presente investigación se analizó los componentes del liderazgo relacionados con la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, los mimos que permitieron determinar que el liderazgo incide de manera moderada en la competitividad de la Institución.

8 Recomendaciones

- Para mantener los niveles de competitividad institucional, es menester que los líderes conozcan a fondo las habilidades de cada servidor, los aportes que pueden generar y sus debilidades, esto permitirá un mejor enfoque hacia los objetivos institucionales trazados.

- El desarrollo institucional está basado en gran parte gracias al aporte y colaboración de sus servidores, y al trabajo que sus líderes desempeñan, mantenerse competitivos en el tiempo será un trabajo común de todos sus miembros.
- Las Instituciones públicas en procura del cumplimiento de sus objetivos institucionales deben desarrollar capacitaciones que fomenten el desarrollo de líderes con desarrollo transformacional y emprendedor, que logren generar entusiasmo y compromiso en sus colaboradores, que proporcionen nuevos enfoques a la resolución de problemas, que los motive a sentirse identificados con las labores que realizan y a su vez les posibilite no solo el crecimiento profesional y laboral sino el personal y emocional.
- La satisfacción laboral está directamente ligada al buen trabajo que desarrolle el líder, por lo que se debe contar con las herramientas adecuadas y los recursos necesarios para el buen desempeño tanto de líder como de seguidores.
- Los líderes transformacionales buscan de forma continua el crecimiento de su organización, brindar valor agregado o diferenciación en los servicios prestados, esto conlleva a genera un despunte hacia nuevos horizontes, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo, mantener la incidencia positiva del liderazgo en la competitividad debe plantearse como un objetivo institucional.

9. Referencias citadas

- Acevedo, N. y Jiménez, L. (2015). Índice para la medición de la competitividad en Colombia. *Revista CEA*, 1(2), 109-121.
- Añazco, S. J. G., & Castillo, T. P. A. (2017). Competitividad y emprendimiento: herramientas de crecimiento económico de un país. *INNOVA Research Journal*, 2(8.1), 322-328.
- Ari, S., & Luisa, D. (2017). liderazgo transformacional y la gestión Escolar en instituciones educativas primarias. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
- Bayram, H., & Dinç, S. (2015). Role of transformational leadership on employee's job satisfaction: The case of private universities in Bosnia and Herzegovina. *European Researcher. Series A*, (4), 270-281.
- Cann, O. (2015). Las 10 economías más competitivas de América Latina y el mundo. *Word Economic Forum*. Recuperado de: <https://es.weforum.org/agenda/2015/09/10-economias-mas-competitivas-de-america-latina-y-el-mundo/>
- Castellanos, A. S. (2017). El liderazgo en la gestión educacional latinoamericana. *Revista Gestión y Región*, (24), 23-40.
- Chávez, J. J.; Ibarra, J. P. (2016). Liderazgo y cambio cultural en la organización para la sustentabilidad. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales. Vol. 18(1)*, pp. 138-158.
- De La Fuente, M. L. F. (2013). Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información. *e-Ciencias de la Información*, 1-14.
- Farhat, S. D., Sánchez, C. E. (2017). Influencia de la Personalidad y la Inteligencia Emocional en los Estilos de Liderazgo. *Revista Empresarial*, 11(3), 22-28.
- Fernández, M. C. (2017). Liderazgo global ¿Una nueva teoría? *Pizarrón Latinoamericano: Realidad y Contexto de América Latina*, 8(7), 37-48.
- Flores, M. L.; (2013). Competitividad y liderazgo: elementos vitales para gerentes de unidades de información. *E-Ciencias de la Información Revista electrónica semestral*, ISSN-1659-4142 Volumen 3, Número 1, informe técnico 3, pp. 1-15.
- García-Solarte, M. (2014). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2016). *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*. DEBOLS! LLO.

- Guerrero, M., (2017). Los Estilos de Liderazgo en Empresarias ecuatorianas y su influencia en el desempeño de sus colaboradores. *INNOVA Research Journal*, 2(2), 131-141.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., (2014). *Metodología de la Investigación*. D.F., México. Mc Graw Hill Education.
- Kambhampati, U. S. (2000). Industry competitiveness: leadership identity and market shares. *Applied Economics Letters*, 7(9), 569-573.
- Kato-Vidal, E. L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46.
- León, R. A. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(2), 155-172.
- Leyva Carreras, A. B., Cavazos Arroyo, J., & Espejel Blanco, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3), 0-0.
- Loaiza, C. T. (2017). Liderazgo Organizacional y Capital Humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77).
- Marín, C. W.; Páez, D.Y. (2014). Aplicación del Liderazgo servidor en las organizaciones. *Sotavento M.B.A. No. 23*, pp. 108-129.
- Medeiros, V., Godoi, L. G., & Teixeira, E. C. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. *Revista CEPAL*.
- Medina, R. A. N., Hidalgo, F. J. R. (2018). Inteligencia emocional y liderazgo. Un debate no agotado. *Revista Publicando*, 5(15), 12-20.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca, (2018). Índice Único de Competitividad Provincial. Recuperado de <http://www.inteligenciaproductiva.gob.ec/indice>
- Mittal, S., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*.
- Muñoz, A. S., Ceballos, E. C., Obeso, M. R., & Herrera, R. S. (2019). Administración efectiva como contribución al logro de la competitividad organizacional. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 246-252.

- Omar, A. G., Salessi, S. M., & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos.
- Ortega, E.; Torrejón, L. M.; Cuatepotzo, L.; (2018). Factores que impactan en la competitividad de la micro y pequeña empresa: Municipio de Huejotzingo Puebla. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad. No. 10*, pp. 1-15.
- Ortiz García, M., Vicedo Tomey, A., González Jaramillo, S., & Recino Pineda, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *EduMeCentro*, 7(3), 20-31.
- Peralta, D., Robles, F. L. (2018). Selección e implementación de Sistemas de Información Contable y Administrativo: una herramienta para la competitividad de las Mipymes. *Revista Visión Contable*, (16), 10-29.
- Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.
- Rejas, L. P., Vega, R. I., & Castañeda, J. R. (2018). La importancia de los estilos de liderazgo en la calidad de las unidades académicas universitarias. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (86), 130-151.
- Rodríguez, A. M. S. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, (14), 19-40.
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: Evidencia exploratoria desde Chile. *Interciencia*, 42(10), 633-640.
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*.
- Romero, J. G. I. G. (2016). El liderazgo de aprendizaje y su incidencia en la innovación y competitividad de las MIPYMES de la Ciudad de Durango, México. *Investigación Administrativa*, (117).
- Sopo, G. R., Salazar, M. B., Guzmán, E. A., y Vera, L. G. (2017). Liderazgo como competencia emprendedora. *Revista Espacios*, 38(24).

- Terán, P., & Alvarado, A. (2017). Mejoramiento de la competitividad en empresas PYMES del Ecuador aplicando Lean Six Sigma: estudio de un caso. *Gaceta Sansana*, 1(7).
- Tuco, C. M. C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3).
- World Economic Forum, (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Recuperado de <https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth>

**ACUSE DE RECIBO DEL ENVÍO DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO A LA
REVISTA GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA**

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

Correo: Daysi Viteri - Outlook

https://outlook.live.com/mail/0/junkemail/id/AQMkADAwATMwMAItOTU2My1jMzZlTAWAidwMAoARgAAA3p%2...

Outlook

Mensaje nuevo

Eliminar Correo deseado Mover a Categorizar

Carpetas

- Bandeja... 3293
- Correo no ... 52
- Borradores 106
- Elementos en...
- GAD SALCE...
- Elementos... 111
- Archivo
- Notas
- Actualizar a Microsoft 365 con Características de Outlook Premium

[RGGP] Acuse de recibo de envío

Dr. Ivan Hidalgo Romero <administracion_iggp@usmp.pe>
Dom 6/9/2020 13:20
Para: Usted

El siguiente mensaje se está enviando a nombre de REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA.

Hola Daysi Lucía Viteri Arias:


Gracias por enviar el manuscrito, "El Liderazgo y su incidencia en la competitividad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Salcedo" a REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial:

URL del manuscrito:
<http://www.revistagobiernoydegestionpublica.com/index.php/RGGP/author/submission/168>
Nombre de usuario/a: devi84

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Dr. Ivan Hidalgo Romero
REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA

Ad



Invierte en el famoso Bitcoin y gana dinero rápido y fácil.

Comienza ya con USD 200

Invierte ahora

Windows taskbar: e, Firefox, Chrome, V, N, W, P, O, T, ESP 13:26 ES 06/09/2020