



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA  
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO  
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN  
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO:

“ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS JEFATURAS  
DEPARTAMENTALES DEL GADM DEL CANTÓN LA  
LIBERTAD, PERIODO 2021-2022”

AUTOR:

ING. LISSETTE ROMÁN SORIANO

TUTOR:

ING. LORENA REYES PhD.

LA LIBERTAD, ECUADOR

FEBRERO DE 2022

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Talento Humano, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, Lissette Román Soriano con cédula de identidad número 2400017212 declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.



---

Ing. Lissette Román Soriano

## **APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR**

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, **“Estilos de Liderazgo en las Jefaturas Departamentales del GADM del cantón La Libertad, Período 2021-2022”**, elaborado por el señor (a) Lissette Román Soriano del Programa de Maestría en Gestión de Talento Humano Segunda Cohorte, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Gestión de Talento Humano, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



---

Ing. Lorena Reyes Tomalá, PhD  
**PROFESOR TUTOR**

## **DEDICATORIA**

Este proyecto está dedicado a:

Principalmente a Dios mi padre espiritual por darme la fuerza, paciencia, amor y vida para hacer esto posible.

A mi esposo Alex que siempre me motivo a apoyo en todos los aspectos a cumplir juntos nuestras metas.

A mis hijas Fiorella y Líah que, aunque pequeñas saben comprender la situación y me apoyan con su sonrisa, son el motor y motivación para superarme.

A mis padres Carlos y Viki por siempre motivarme a seguir progresando a buscar avanzar más y que nunca setermina de aprender.

Lisette Román Soriano

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco la colaboración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad por apoyarme en mi proyecto y abrirme las puertas a realizar mi investigación.

A mi tutora por guiarme y asesorarme para concluir exitosamente este proyecto

A mis docentes por orientarme en todo el proceso del proyecto de titulación para poder concluir mis metas.

Lisette Román Soriano



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA  
DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
INSTITUTO DE POSTGRADO  
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

---

**Q.F. Rolando Calero Mendoza, PhD.  
DIRECTOR DE POSTGRADO**



LORENA  
GISELLA REYES  
TOMALÁ

---

**Ing. Lorena Reyes Tomalá, PhD  
DOCENTE TUTOR**

---

**Ing. Carola Alejandro L, MTH  
DOCENTE ESPECIALISTA**

---

**Lic. Eduardo Pico Gutiérrez, Mgt  
COORDINADOR MAE**

---

**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.  
SECRETARIO GENERAL  
UPSE**

**ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS JEFATURAS DEPARTAMENTALES  
DEL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2021-2022**

**RESUMEN**

El presente trabajo se centra en una revisión de la importancia del liderazgo en las organizaciones, se analizan diferentes teorías de los estilos de liderazgo. El objetivo es determinar los estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales del GAD Municipal de La Libertad. Para ello se realizó un estudio de carácter cualitativo-cuantitativo, utilizando un cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQx5 como instrumento de recogida de datos, la cual fue validada y aplicada en el estudio a una muestra de 67 colaboradores para catalogar a sus respectivos jefes departamentales. Los resultados obtenidos revelan que en mayor parte ejercen un estilo el liderazgo transaccional en los departamentos del GAD Municipal, lo que genera en algunos departamentos malestar por parte de los colaboradores. En conclusión, para consolidar el liderazgo se propone acceder a un plan de formación, con el objetivo de fortalecer el liderazgo a los jefes departamentales a fin mejorar las relaciones de jefe-colaborador y por consiguiente el desempeño laboral.

**Palabras claves:** Liderazgo, estilos de liderazgo y desempeño laboral.

**LEADERSHIP STYLES IN THE DEPARTMENTAL HEADQUARTERS OF  
THE GADM OF THE CANTON LA LIBERTAD PERIOD 2021-2022**

**ABSTRACT**

This paper focuses on a review of the importance of leadership in organizations, different theories of leadership styles are analyzed. The objective is to determine the styles of leadership in the departmental headquarters of the Municipal GAD of La Libertad. For this, a qualitative-quantitative study was carried out, using a Multifactorial Leadership Questionnaire MLQx5 as a data collection instrument, which was validated and applied in the study to a sample of 67 collaborators to catalog their respective department heads. The results obtained reveal that for the most part they exercise a transactional leadership style in the departments of the Municipal GAD, which generates some discomfort on the part of the collaborators in departments. In conclusion, to consolidate leadership, it is proposed to access a training plan, with the aim of strengthening the leadership of leadership of department heads in order to improve boss-collaborator relationships and therefore job performance.

**Keywords:** Leadership, leadership styles and job performance.

## INTRODUCCIÓN

La organización y el tratamiento de los equipos de trabajo en empresas públicas o privadas es un tema demandante. Es necesario analizar el liderazgo considerando como influye en el personal, a fin de desarrollar habilidades, participación y transformación de la cultura organizacional de tal manera que sea más sostenible en la dirección de un grupo, administración de recursos y logro de objetivos.

El estudio planteado cobra importancia sobre todo en estos momentos en los que nos encontramos, debido a la evolución constante de la organizaciones públicas y privadas. La buena dirección del líder en las empresas debe ser un apoyo para lograr la eficiencia de los colaboradores y equipos de trabajo, mediante la mejora de sus capacidades y habilidades. Sin embargo, en el ámbito local el liderazgo tiene una participación escasa, por su manejo improvisado, con inclinación hacia el liderazgo autoritario dando como resultados equipos de trabajos poco productivos en la gestión.

Dentro del contexto descrito, el presente trabajo busca analizar los diferentes estilos de liderazgo de las jefaturas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal (GADM) del cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, aplicando el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ5X, como un instrumento validado y utilizado en diversas investigaciones que expresan resultados claros y precisos, para proceder a realizar un estudio de campo, a los colaboradores de esta institución, una vez obtenidos los resultados se realizó el procesamiento de la información para su análisis y así obtener la información referente a la temática planteada.

## **Planteamiento del Problema**

Desde el principio de la humanidad hemos sido influenciados, han sido personajes con habilidades de líder que han dejado su precedente por direccionar a personas en diferentes ámbitos ya sea ciencia, milicia, negocios y otros campos, es decir, llevar a los suyos hacia adelante en cuanto el área de desempeño (Añazco Camacho, et al., 2018).

La administración pública en el Ecuador ha sido afectada por la ineficiencia en los procesos de las políticas públicas, acciones que son provocadas por la decadente gestión de en sus funciones. Las entidades municipales algunas veces no logran concretar sus metas debido a que en determinadas ocasiones existe un mal manejo de recursos públicos y los anteriores al mando no dejaron presupuesto para continuar con las obras provocando limitaciones en sus proyectos sociales evitando el crecimiento y desarrollo de la comunidad. De la misma forma Santa Cruz (2017) concuerda que uno de los principales problemas que afectan a las instituciones entre estas los Municipios es la falta de liderazgo de las personas para alcanzar sus objetivos institucionales.

El liderazgo ejercido por los jefes o directivos muchas veces resulta inadecuado y es provocado por el desconocimiento de sus enfoques y direccionamiento dando un resultado poco favorable, lo que tiene se expresa en inseguridad por parte del talento humano con respecto a sus condiciones laborales. Así mismo muchas veces existe como consecuencia a esto el poco compromiso de parte de los colaboradores que hace imposibilitar las funciones y metas destinadas para determinado periodo.

## **Formulación del problema**

¿Qué estilo de liderazgo predomina en las jefaturas departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad?

### **De esta pregunta parten las siguientes interrogantes:**

1.- ¿Determinar cuáles son los estilos de liderazgo que aplican las jefaturas departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad?

2.- ¿Cuál es el nivel de influencia de liderazgo de las autoridades sobre sus colaboradores en la ejecución de las actividades administrativas?

3.- ¿Qué estrategias o actividades de fortalecimiento se realizarán para fortalecer el liderazgo en las jefaturas departamentales, para la buena ejecución de sus actividades?

## **Justificación**

En el desarrollo del trabajo, se realizó una síntesis de la información del liderazgo, estilos de liderazgo, los cuales fueron organizados de manera sistemática, lo que sirve para que las tomen interés sobre el trabajo revisado, como un elemento fundamental para el desarrollo de esta investigación.

La investigación es relevante debido a que el liderazgo es el tema crucial dentro del sector público, específicamente dentro de las municipalidades. El trabajo de investigación busco analizar el estilo de liderazgo ejercen los jefes departamentales según la apreciación de los colaboradores. Este proyecto de investigación tiene relevancia social, ya que beneficiará a los colaboradores y jefes departamentales de diferentes áreas, mejorando el capital humano, relaciones interpersonales y mejorar los servicios prestados a la ciudadanía por el GAD Municipal de la Libertad.

La investigación se justifica pues ayudará a reestablecer efectivamente los procesos en el talento humano esencial para obtener eficiencia en los servicios del GAD Municipal del cantón La Libertad, mediante el estudio de diversos factores de gestión en las áreas departamentales para conocimiento del funcionamiento de trabajo y es a través del liderazgo cuyo rol principal es orientar a los colaboradores a alcanzar sus propósitos, dando como resultado un mejor rendimiento y consigo el éxito de la organización.

El liderazgo es vital en las organizaciones como para los miembros que la conforman, al ser una herramienta que fomenta el desarrollo, direccionamiento de los equipos de trabajo y el eje fundamental para el desempeño de las funciones institucionales.

Los resultados de la investigación aportarán a las empresas como referente de establecimiento de liderazgo apropiado, que minimice los problemas con respecto a las relaciones laborales entre jefe-colaborador logrando estabilidad emocional a fin de obtener resultados significativos en cuanto al rendimiento y satisfacción laboral.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo general:**

Determinar los estilos de liderazgo en las jefaturas del GAD Municipal del cantón La Libertad, mediante la aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo Forma Líder (5x) Corta.

### **Objetivos específicos:**

1. Identificar el estilo de liderazgo institucional que aplican los jefes departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad.
2. Analizar el nivel de influencia de liderazgo de las autoridades sobre sus colaboradores en la ejecución de las actividades administrativas.
3. Diseñar un plan formación para el fortalecimiento de liderazgo institucional de los jefes departamentales, para lograr la eficiencia en la ejecución de las actividades.

## **Marco Conceptual**

El liderazgo organizacional es un tema relevante en la administración y direccionamiento de personas. Desde la posición de García (2020) destaca que el liderazgo en la actualidad es estimado para destacar la comunicación asertiva entre el grupo de trabajo en el contexto laboral y relaciones sociales donde se encuentran elementos importantes como: la comprensión, compromiso y motivación. Por su parte, Torcatt González (2020) afirma que el liderazgo cumple un rol determinado en el personal debido a que implica una relación diferente entre líder y sus seguidores, siendo aceptada por todos sus participantes.

El liderazgo es la capacidad de influir en otros para que se desempeñen con pasión y alcancen las metas fijadas, es decir interviene e influye en el comportamiento de las personas (Peñarreta, 2014). Por su parte Ormeño y Orellana (2016) afirma que el liderazgo es una terminología con mayor impacto en la sociología por su gran utilidad en el sector empresarial, político y educativo.

A juicio de Calero (2019) el liderazgo es una doctrina que se encarga de la dirección de un grupo de trabajadores a fin de alcanzar un objetivo, para satisfacción de necesidades personales de los mismos, para que se muestren motivados al ejecutar sus funciones objetivamente alcanzando así el desempeño laboral esperado. En otras palabras, el liderazgo es una importante herramienta para la organización, y para dirigirla es necesario la administración de personas como recursos principales dentro de la empresa a fin de contribuir al logro de objetivos propuestos.

## **Teorías de Liderazgo**

Existen gran cantidad de teorías de liderazgo, muchas de estas centradas en la influencia del líder por medio del poder y los factores ambientales que interfieren en dicho comportamiento (Salas Vallina, 2013). Por otra parte, Galarza Torres, et al. (2017) manifiestan que la dirección de las jefaturas departamentales dentro de los procesos administrativos se sustenta en gran parte a las teorías de liderazgo, dejando claro que el éxito de una empresa depende de sus esfuerzos, conocimientos, habilidades y en especial los atributos del líder que la direcciona. De otra manera para que exista liderazgo se considera la relación de líder-seguidor, es decir, el líder debe contar con atributos múltiples para el cumplimiento de sus objetivos.

## **Teoría de la participación del líder**

Los líderes y directores deben actuar en base a la realidad cada situación y ser flexibles a su estilo, es decir, en base a sus necesidades de sus colaboradores (Schein, 2007). Por su parte Cisneros y Paredes (2013) describe que en la organización de tareas existen diferentes niveles de exigencia, por tanto, el comportamiento del líder debe ser ajustado según su estructura funcional. Por lo que el modelo de la participación del líder indica que este puede ajustar su estilo de liderazgo a diferentes situaciones.

## **Teoría de rasgos de personalidad del liderazgo**

Esta teoría de liderazgo se enfoca en identificar los rasgos de personalidad ya sean estos sociales, físicos o intelectuales que diferencian al líder de quien no se estima como líder (Cisneros y Paredes, 2013). El comportamiento de un individuo y sus rasgos de personalidad producen que este se mantenga o varíe según la situación.

## **Modelo de liderazgo de rango total**

El modelo de rango total es uno de los más empleados en la actualidad en temática de liderazgo, puesto que posee elementos de diferentes estilos de liderazgo, entre ellos el transformacional, transaccional y Laissez Faire o también llamado no liderazgo, dichos estilos contienen diferentes rasgos y comportamientos (Bazzani y Villalobos, 2014).

## **Liderazgo en tiempos de pandemia**

Con respecto a Reynaldo Grandón (2020) determina que el estilo de liderazgo indiferentemente al que sea adoptado por la institución, los líderes deben incrementar la capacidad de su personal para trabajar en equipo, así como incentivarlos a fin de tomar decisiones favorables y superar los obstáculos que se presenten en la actualidad. Así mismo Sánchez Luján, (2021) afirma que el COVID 19 transformó y cambio algunas situaciones en la sociedad, específicamente en el sector empresarial donde se requiere que los líderes estén preparados para la toma de decisiones.

En la actualidad por diferentes circunstancias producidas por la globalización, cambios de vida, competencia, entre otros exigen a los líderes dispongan de habilidades y competencias para la toma de decisiones y gestión efectiva del personal. Por lo tanto, las organizaciones debieron adaptarse a cambios implementando técnicas digitales, en esta pandemia se presentaron muchas dificultades en el ámbito laboral puesto que se desarrolló el teletrabajo y con ello los trabajadores tuvieron que adaptarse a las herramientas digitales como Zoom y Meet.

### **Estilos de liderazgo**

La práctica de liderazgo en la opinión de Sánchez, et al. (2022) destaca que es relevante en todos los ámbitos pues actúa como eje principal del direccionamiento por medio del estilo de liderazgo a efectuar para perfeccionar la acción y desarrollo de los involucrados. Por otra parte, Carnegie (2012) afirma que existen diferentes estilos de liderazgo y su uso dependerá de la necesidad del líder, es decir, ciertos líderes cuentan con las capacidades y habilidades para ajustarse a determinado estilo de liderazgo mientras que otros no.

En las organizaciones, la implementación de estrategias innovadoras por medio del liderazgo efectivo es necesario a fin de alcanzar un clima laboral positivo y participativo, dentro de las instituciones públicas es ideal para el mejoramiento del liderazgo (Cisneros y Paredes, 2013).

## **Influencias del estilo de liderazgo**

**Clima laboral.** - El estilo de liderazgo que se aplique en la organización influye directamente sobre el clima laboral que se desenvuelve las actividades administrativas.

**El estrés laboral.** - Se presencia en situaciones en las cuales debido a las exigencias de trabajo provoca un estado de tensión que afecta la salud mental de los colaboradores.

**Conflictos laborales.** – El líder que resuelve con facilidad diversas situaciones de conflicto es considerado como un líder eficaz.

**Compromiso laboral.** - El líder tiene la capacidad de incrementar el compromiso de su personal por medio de la influencia a fin de alcanzar un mejor desempeño laboral.

**Satisfacción laboral.** - El estilo de liderazgo que promueva el líder dependerá directamente de su satisfacción de su seguidor.

## **Liderazgo transformacional**

Desde la posición de Snell (2019) define a los líderes transformacionales cuentan con proyección y direccionamiento a sus objetivos, por medio de los resultados, lo que es atractivo para sus seguidores por la influencia y dominio con la que se presentan.

Así mismo Soria Pozo (2015) describe que el líder cuenta con la capacidad de influencia positiva que atrapa y predomina modificando el comportamiento de sus seguidores.

Es importante mencionar que, para lograr cambios dentro del ámbito laboral, es relevante la ejecución del liderazgo transformacional y consecuentemente implantar políticas claras por medio del departamento de talento humano (Bazzani y Villalobos, 2014).

En definitiva, el liderazgo transformacional es donde el líder influye a su equipo de trabajo o también llamados seguidores a conseguir una meta para el crecimiento de la organización, enfocándose en darles su apoyo, motivación, empoderarlos y muestras de confianza a fin de lograr que estos sean igual o mejor que él.

### **Liderazgo transformacional y aprendizaje organizativo**

Actualmente en el mundo laboral se debe considerar estilos de liderazgo que aporten a los colaboradores por medio de la estimulación intelectual, consideración individualizada, motivación inspiradora e influencia idealizada a fin de que el líder ejecute una labor de facilitador del aprendizaje, pues el aprendizaje organizativo se destaca como principal recurso estratégico de las organizaciones (Salas, 2013).

## **Estrategias de liderazgo transformacional**

El líder transformacional contiene un liderazgo carismático, pero este trasciende más allá, además estos poseen una visión atractiva del futuro y usan su influencia para que los seguidores individualmente tomen acciones a fin de beneficiar a la sociedad (Cisneros y Paredes, 2013).

### **Liderazgo transaccional**

Este estilo se diferencia con el anterior en su carácter de influencia encaminado al compromiso de los colaboradores (Jiménez y Villanueva, 2018).

El estilo de liderazgo transaccional según expresa Soria Pozo (2015) se representa con una relación directa entre jefe-colaborador donde se establece de forma clara los objetivos que deben alcanzar y como recompensa se otorgan compensaciones de acuerdo al desempeño, por el contrario, si no se cumplen se imponen sanciones por falta de culminación.

De igual importancia, Rabanal y Huamán (2019) establece que este líder estimula a sus colaboradores al compromiso bajo una misión corporativa. Así mismo, López (2016) define que este tipo de liderazgo se enfoca al rendimiento y cumplimiento de objetivos. Adicionalmente Brito (2016) define que implica un mejoramiento entre el líder y colaborador donde se establecen decisiones oportunas para beneficio común.

Por otra parte, Martínez et al. (2016) establece que el liderazgo transaccional se identifica por la relación entre el líder y seguidor, donde bajo el mando del líder, sus miembros aceptan su influencia a cambio de direccionar aportando con ello a su formación.

### **Liderazgo transformacional vs transaccional**

Los líderes transaccionales motivan a sus seguidores al cumplimiento de objetivos establecidos aclarando roles de premios y castigos, cuando estos son alcanzados o no a diferencia del líder transformacional que motiva a sus seguidores a través de la comunicación e inspirarlos intelectualmente para ejercer tareas efectivas (Oliveira y Ferreira, 2015).

El estilo de liderazgo transformacional como el transaccional aportan diferentes cualidades a la organización, destacando que uno no es mejor que otro, debido a que cada uno presenta sus ventajas como limitaciones (Almirón et al., 2015).

Los factores que intervienen en el liderazgo transformacional se encuentran asociados entre el liderazgo transformacional y transaccional debido a que ambas cuentan con la recompensa contingente (Molero et al., 2010).

En conclusión, los autores concuerdan que el estilo de liderazgo transformacional se enfoca en los objetivos trazados por la organización, puestos que deben cumplirse y muchas veces estos son recompensados por el logro.

### **Laissez- Faire (LF)**

Desde la perspectiva de Soria Pozo (2015) el liderazgo laissez- faire lo define como la carencia de liderazgo y seguimiento así pues es considerado que los resultados son de menor efectividad. Por otro lado, González et al. (2012) considera que este estilo se caracteriza porque el líder brinda la oportunidad a sus colaboradores de intervenir en decisiones importantes que son propias de la dirección. Este líder no comparte en absoluto con el grupo, no direcciona, no guía y se restringe, solo se dedica a brindar las pautas a seguir. Por otro lado, Norena et al. (2021) destacan que el no liderazgo se presenta como una conducta de las personas que asume una postura de liderazgo, es decir este aparece cuando tenemos resultados negativos que perjudican a la organización.

Desde la posición de Lobo Pérez (2019) el liderazgo laissez-faire se presenta cuando el líder se limita a dirigirse al grupo y asumir la responsabilidad de decisión, solo interviene para dar información, lo que afecta en resultados produciendo acciones negativas y desempeño bajo del personal. De modo similar Cabrera Ramírez (2019) adiciona que no asume el control generando un bajo índice de rendimiento, por lo que las funciones muchas veces no se desarrollan efectivamente.

## **Satisfacción Laboral**

En relación con esta temática Añazco et al. (2018) manifiesta que un colaborador realiza una buena labor experimenta aspectos que son: clima laboral, estilo de dirección, sueldo y entorno de la organización y de ello depende el nivel de satisfacción (Santa Cruz, 2017).

En general es importante disponer de un personal satisfecho a fin de obtener un adecuado desempeño laboral, por esta razón dependerá del estilo de liderazgo que práctica la empresa, a fin de posibilitar las condiciones adecuadas de trabajo.

Las organizaciones hoy en día se encuentran en constante competencia, a causa de ello el capital humano es esencial para establecer diferenciación (Parra y Arce, 2018). Por su parte, Jiménez y Villanueva (2018) plantea que la presencia del líder al ser positiva en la organización genera un plus a los equipos de trabajo puesto que, se sienten atendidos y apoyados lo que genera bienestar grupal. Finalmente, Guerrero Bejarano (2016) plantea que el estilo de liderazgo ejercido por los gerentes o jefes tiene un fuerte impacto sobre los niveles de satisfacción laboral en el personal que dirigen. En otras palabras, la satisfacción influye el comportamiento de los colaboradores como consecuencia del direccionamiento y habilidades del líder.

## **Marco Metodológico**

### **Tipo de Investigación**

#### **Investigación Exploratoria**

Este tipo de investigación es exploratoria porque se efectuó a base de investigaciones pasadas por otros autores bajo el mismo enfoque de estudio lo que me permitió recabar información esencial sobre el tema de estilos de liderazgo.

#### **Investigación Descriptiva**

La investigación se enfocó recaudación de información para análisis, descripción de las características más importantes de la temática estableciendo de esta manera el proceso de investigación.

El enfoque cuantitativo se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas por la medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico (Ñaupas Paitán et al., 2018).

#### **Población y estudio tamaño muestra**

En tal efecto el GAD Municipal de La Libertad está conformada por aproximadamente por 187 trabajadores de manera general, dentro de los cuales nos enfocaremos en 10 departamentos que conformar una población de 80 colaboradores.

**Tabla 1***Personal por departamento de GADM*

DEPARTAMENTOS	Población	Muestra
Talento Humano	9	8
Obras públicas	11	9
Coactiva y Recaudaciones	5	4
Terrenos	9	8
Tesorería	9	7
Contabilidad	7	6
Planificación	8	7
Consejo Municipal	7	5
Rentas	10	9
Seguridad	5	4
Total	80	67

**Fuente:** GAD Municipal del Cantón La Libertad**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

### **Muestra**

En este sentido, Bernal (2010) plantea que es la parte fracción de la población que es selecciona así pues por consiguiente se obtiene la información real del estudio sobre la medición y la observación de las variables. La investigación se ha considerado que se ejecutará el cálculo de la muestra poblacional de 67 personas.

### **Técnicas de recolección de datos**

De acuerdo con Baena. P (2017) define que las técnicas propias de la investigación tienen como objetivo obtener datos ordenados sobre el tema de estudio. Para el procesamiento de recolección de datos sobre la percepción del estilo de liderazgo predominante se utilizó la encuesta destinada para conocer opiniones muy valiosas del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del cantón la Libertad.

## **Instrumento de recolección de datos.**

### **Cuestionario de liderazgo MLQX5**

Para efecto de obtención de información se hará uso de la prueba denominada Multifactor Leadership Cuestionario (MLQ Forma 5x corta) desarrollada por Bernard y Bruce Avolio (2000), que sirve para definir que estilo de liderazgo es ejercido por la institución, dicho cuestionario fue adaptado para la investigación, compuesto con preguntas con escala de Likert, presentados en ítems con afirmaciones para medir la respuesta de los sujetos en base a su percepción. De esta manera, se solicita a la persona que conteste el cuestionario y que externalice su respuesta ante un ítem eligiendo una de las cinco opciones de respuesta.

En la aplicación del instrumento a los colaboradores mediante un cuestionario de 12 afirmaciones de las cuales se consideran 3 estilos de liderazgo que son: estilo transformación, transaccional y Laissez Faire donde corresponden a 4 preguntas representadas por afirmaciones, es decir, cada colaborador da su perspectiva sobre que estilo de liderazgo tiene su jefe departamental en relación a las características y cualidades de cada estilo.

Por ende, mediante la aplicación de encuesta cuyo objetivo es determinar el estilo de liderazgo que predomina en las jefaturas departamentales con el fin de proponer estrategias, herramientas y actividades encaminadas al mejoramiento del liderazgo en los diferentes departamentos del GAD Municipal.

**Tabla 2**

*Ficha del Cuestionario de Liderazgo*

<b>Características</b>	<b>Valor</b>
<b>Nombre</b>	Cuestionario de Escala de Likert
<b>Autor</b>	MLQX5
<b>Adaptado por</b>	Lisette Román Soriano
<b>Año</b>	2022
<b>Lugar</b>	GAD Municipal del cantón La Libertad
<b>Objetivo</b>	Medir la variable de liderazgo
<b>Tiempo de duración</b>	5-10 minutos
<b>Aplicación</b>	muestra realizada al personal de diferentes departamentos

**Elaborado por:** Lisette Román Soriano

**Procesamiento de información**

El proceso de la información obtenida por parte de los colaboradores se presentará de la siguiente manera:

- 1.-Aplicación del instrumento para el levantamiento de información sobre los estilos de liderazgo
- 2.-Análisis de la información para el desarrollo eficaz de la interpretación de los resultados.
- 3.-Procesamiento de información a través de herramienta informática de Excel.
- 4.-Desarrollo de informe de resultados a través de gráficas y tablas donde se exponga los resultados acordes a los objetivos de investigación.

## **Análisis de Resultados**

Por consiguiente, realizado el análisis de los estilos de liderazgo, con la aplicación del cuestionario, en los diferentes departamentos, el estilo de liderazgo dio como resultado es el liderazgo transaccional, dado que demuestra que existe un mayor control por parte de los diferentes jefes departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad, para alcanzar la misión institucional.

Vale la pena aclarar que la institución, en el análisis de los resultados también se percibe un liderazgo transformacional en un menor porcentaje, estilos que van en conjunto, para cumplir las metas institucionales, siendo favorables para empresas públicas, lo que indica que las relaciones entre jefe y colaborador son tolerables.

En consecuencia, de los dos estilos de liderazgos descritos anteriormente aplica el GAD Municipal de La Libertad, además en el análisis de los datos se determina un 7% del estilo de liderazgo Laissez Faire, puesto que la muestra recabada denota la supervisión de sus colaboradores departamentales, para llevar consigo a la meta propuesta como empresa pública.

Podemos concluir que el liderazgo transaccional tiene un porcentaje de 75% y el liderazgo transformacional dio como resultado un 67% en el GAD Municipal del cantón La Libertad, por lo consiguiente es preciso establecer un plan formación que permita lograr la eficiencia en la ejecución de las actividades.

## Análisis de datos

### Preguntas

El jefe por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses

El jefe enfatiza la importancia de tener una visión compartida

El jefe sugiere nuevas formas de buscar como completar los requerimientos

El jefe considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas

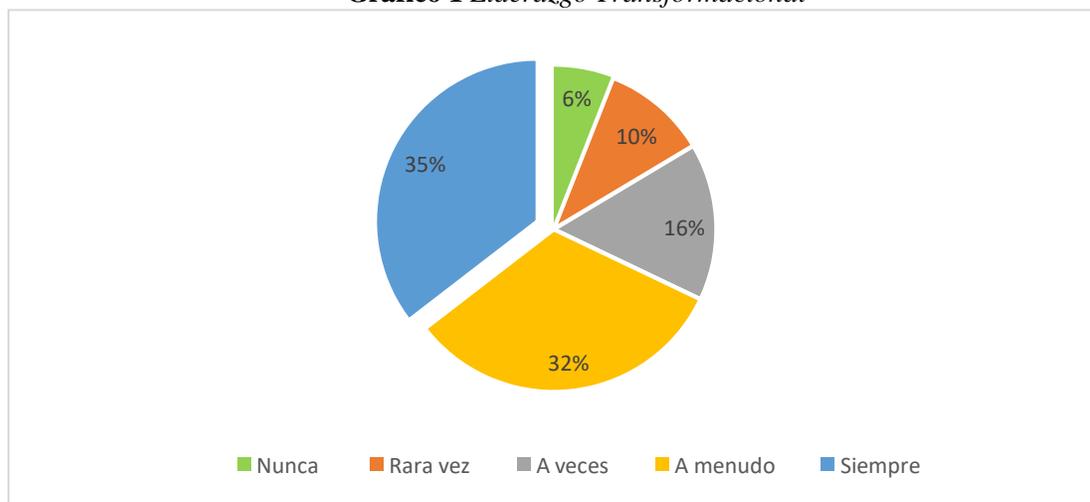
**Tabla 3** Liderazgo transformacional

Transformacional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
TALENTO HUMANO	1	4	1	14	12
OBRAS PÚBLICAS	4	4	8	14	6
COACTIVAS Y RECAUDACIONES	0	0	7	4	5
TERRENOS	3	8	11	8	2
TESORERIA	0	4	10	8	6
CONTABILIDAD	2	0	0	6	16
PLANIFICACIÓN	3	3	3	10	9
CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	2	2	0	8	8
RENTAS	0	0	0	10	26
SEGURIDAD	1	3	2	5	5
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>87</b>	<b>95</b>
<b>TOTAL, PORCENTUAL</b>	<b>6%</b>	<b>10%</b>	<b>16%</b>	<b>32%</b>	<b>35%</b>

Fuente: Encuesta de estilos de liderazgo

Elaborado por: Lissette Román Soriano

**Gráfico 1** Liderazgo Transformacional



Fuente: Encuesta de estilos de liderazgo

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los estilos de liderazgo planteados en el presente trabajo se puede percibir que el liderazgo transformacional, ha sido calificado con 67% de aceptación, los encuestados han escogido la opción de siempre y a menudo, esto nos indica que los jefes departamentales optan por ejercer este estilo de liderazgo, es decir influyen y motivan al personal, la mayor percepción del liderazgo transformacional se ven reflejados en los departamentos de Rentas y Talento Humano, mientras que de manera general un 16% manifiestan la ausencia de este estilo y corresponden con mayor inconformidad el departamento de Terrenos, Obras públicas y Planificación.

## Preguntas

El jefe deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas

El jefe trata de poner atención en irregularidades, errores y desviaciones de los estándares

El jefe realiza un seguimiento de todos los errores que se producen

El jefe no interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios

**Tabla 4**

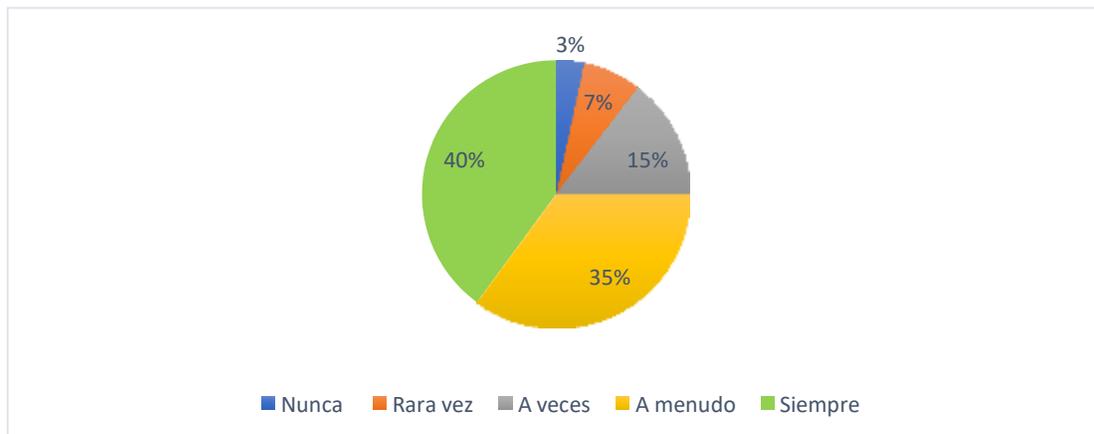
### *Liderazgo transaccional*

Transaccional	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
TALENTO HUMANO	0	1	5	11	15
OBRAS PÚBLICAS	2	2	8	13	11
COACTIVAS Y RECAUDACIONES	0	0	0	7	9
TERRENOS	2	5	9	9	7
TESORERIA	0	3	9	9	7
CONTABILIDAD	1	1	0	11	11
PLANIFICACIÓN	3	1	3	11	10
CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	0	1	1	8	10
RENTAS	0	0	1	10	25
SEGURIDAD	1	5	3	5	2
TOTAL	9	19	39	94	107
TOTAL, PORCENTUAL	3%	7%	15%	35%	40%

**Fuente:** Encuesta Estilos de liderazgo

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

**Gráfico 2 Liderazgo transaccional**



**Fuente:** Encuesta Estilos de liderazgo

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los estilos de liderazgo planteados se puede percibir que el liderazgo transaccional ha sido calificado con 75 % de aceptación, es decir, los encuestados han escogido la opción de siempre y a menudo, lo que nos indica que los jefes departamentales optan por ejercer este estilo de liderazgo, es decir, dirigen al personal al cumplimiento de objetivos institucionales, debido que la mayor percepción del liderazgo transaccional se ven reflejados en los departamentos de Rentas, Talento Humano y Obras Públicas, es decir, que de manera general un 10% establece la ausencia de este estilo entre estos mayormente lo manifiestan los departamentos de Terrenos y Seguridad.

### Pregunta

El jefe suele estar ausente cuando surgen problemas importantes

Al jefe le cuesta tomar decisiones.

El jefe tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.

El jefe tiende a no corregir errores ni fallas

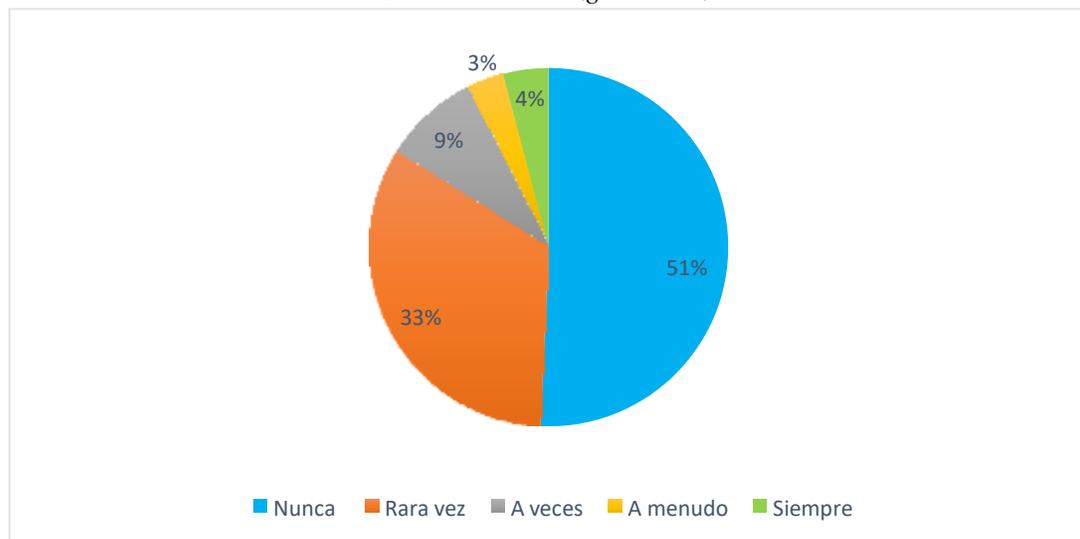
**Tabla 5 Liderazgo Laissez Faire**

Laissez Faire	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Siempre
TALENTO HUMANO	20	11	1	0	0
OBRAS PÚBLICAS	16	16	3	0	1
COACTIVAS Y RECAUDACIONES	10	5	1	0	0
TERRENOS	13	15	3	0	1
TESORERIA	13	8	4	3	0
CONTABILIDAD	15	3	3	1	2
PLANIFICACIÓN	17	7	1	0	3
CONSEJO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS	2	10	1	5	2
RENTAS	25	10	1	0	0
SEGURIDAD	5	4	5	0	2
TOTAL	136	89	23	9	11
TOTAL PORCENTUAL	51%	33%	9%	3%	4%

**Fuente:** Encuesta de estilos de liderazgo

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

**Gráfico 3 Liderazgo Laissez Faire**



**Fuente:** Encuesta de estilos de liderazgo

### **Interpretación:**

De acuerdo al análisis de los estilos de liderazgo planteados se puede percibir que el liderazgo Laissez Faire ha sido calificado con un 84% de negación, puesto que los encuestados han escogido la opción de nunca y rara vez, entre ellos destacan los departamentos de Rentas Obras Públicas y Talento Humano, es decir descartan que el jefe departamental se encuentre ausente, le cueste tomar decisiones, demore en asuntos urgentes y no corrija fallas u errores, lo que resulta favorable, pues elimina la concepción de un estilo de liderazgo bajo, mientras que la aceptación de este estilo de liderazgo fue en el departamento de Consejo de Participación de Derechos, Tesorería y planificación, es decir, que de manera general un 7% correspondiente a las calificaciones de siempre y a menudo donde se considera que existe una mínima inconformidad en cuanto a la participación del jefe departamental en la toma de decisiones y correcciones.

## **ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO**

### **Título**

Diseñar un plan de formación para el fortalecimiento de liderazgo institucional para lograr un eficiente desarrollo de las actividades en las jefaturas departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad.

### **Diagnóstico**

Luego del análisis de las encuestas, de la información obtenida podemos concluir que el estilo de liderazgo transaccional cuenta con mayor aceptación, por lo que es necesario tomar acciones que permitan un cambio significativo en los jefes departamentales, a fin de lograr líderes transformacionales, por lo que se tomó en consideración las principales falencias de la percepción de los encuestados, para elaborar un plan de formación de liderazgo que tome principalmente como base las necesidades reales de las jefaturas departamentales, a fin de alcanzar el liderazgo transformacional mejorando consigo el nivel de satisfacción laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad (GADM).

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Plan de formación para el fortalecimiento de liderazgo en los jefes departamentales, para generar un eficiente desarrollo de las actividades del GAD Municipal del cantón La Libertad.

### **Objetivos específicos**

1. Elaborar un plan de formación de liderazgo a partir de la identificación de competencias.
2. Fortalecer competencias de los jefes departamentales.
3. Implementar el plan en cada departamento.

### **Fundamentación**

Determinado que el estilo de liderazgo del GAD Municipal es transaccional, es necesario la implementación en los diferentes departamentos con un plan de formación, para mejorar los resultados, donde se manifestó que el líder de su jefatura no pone importancia en el bienestar del grupo, no cuenta con una visión compartida en los resultados que se desean alcanzar, de la misma manera si este no es innovador al realizar ciertas actividades, y peor aún si no considera las necesidades, habilidades y aspiraciones de ese colaborador este ya no se muestra como líder sino como jefe. En otras palabras, afecta a su satisfacción laboral, por tal motivo que hay que buscar el mejoramiento para el correcto direccionamiento del equipo de trabajo.

El presente plan dispone de actividades direccionadas a mejorar la gestión de liderazgo ejercido por los jefes departamentales, por medio de acciones, actividades y estrategias de formación para aplicarlas conjuntamente con jefes y colaboradores, a fin del fortalecimiento del liderazgo y satisfacción laboral, por consiguiente, efectuar solución a favor de las personas que perciben el servicio de GAD Municipal del cantón La Libertad, así como lo propone es sus objetivos institucionales.

De acuerdo al diagnóstico de la situación se hace necesario implantar medidas para fortalecer pequeños aspectos que afectan a ciertas áreas departamentales, es por ello, que en búsqueda de alcanzar un mejor estilo de liderazgo que llegue a ser aceptado por los colaboradores como el efectivo, para desenvolverse a nivel institucional, esto se logra mediante la implantación de un plan de acción a efectuarse a los líderes de diferentes departamentos, para que todos ellos se involucren y adquieran el conocimiento de la relevancia de ser líder y no solamente jefe.

### **Desarrollo**

En base a los resultados que se obtuvo de la encuesta, debemos tomar en consideración e identificar las competencias del liderazgo donde se requiere mejorar para construir el plan de formación de liderazgo, por lo que se debe primeramente elaborar una matriz con aquellas competencias, además de su descripción, indicadores y metodología.

El plan estratégico contempla dos fases:

**Fase I- Programa de Formación.** - este programa radica en fortalecer dos competencias: el saber ser y el saber hacer, por lo que se plantea aprendizaje de competencias a desarrollar por módulos, basados en sus perfiles profesionales y el departamento donde laboran. En consecuencia, Fernández y Salinero (1999) argumenta que el diseño de planes de formación en las empresas se configura como una de las alternativas estratégicas debido a que permite desarrollarse, crecer y ser más competitiva.

El programa de formación lo integran 7 módulos que se desprenden en cursos, seminarios, e-learning o talleres para el desarrollo formativo de los jefes departamentales y sus colaboradores que busca principalmente desarrollar competencias de liderazgo.

**Fase II – Entrenamiento-** Esta fase está basada en el entrenamiento individual y colectivo, como complemento al Programa de formación, está dividida por jornadas en otros espacios y ambientes, y utilizando técnicas de refuerzo, como Coaching ejecutivo, PNL (Programación Neurolingüística).

## Plan formación para el Fortalecimiento del Liderazgo Institucional de GADM del cantón La Libertad.

**Tabla 6** Fase I- Programa de Formación

MÓDULO 1: LIDERAR Y SUPERVISAR		MÓDULO 2: TRABAJAR CON LOS DEMÁS		MÓDULO 3: ADOPTAR PRINCIPIOS Y VALORES		MÓDULO 4: PLANIFICAR Y ORGANIZAR		MÓDULO 5: HERRAMIENTAS INFORMATICAS		MÓDULO 6: INFORMACIÓN FINANCIERA		MÓDULO 7: TRABAJO EN EQUIPO Y GESTION DE DESEMPEÑO	
OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:		OBJETIVO GENERAL:	
Suscitar el aprendizaje y el desarrollo de los demás a partir del análisis de sus necesidades y los requerimientos de la tarea.		<b>Asertividad</b> Llevar a cabo acciones duras pero necesarias. Oponerse con firmeza cuando se amenaza el logro de metas. Defender con firmeza los objetivos y prioridades de la organización. Confrontar a otros cuando sus acciones son contrarios a los objetivos, la seguridad o la ética		Integridad Actuar de acuerdo a principios y valores éticos; elegir el camino correcto a pesar de que pudiera ser contrario a los intereses personales; tratar con equidad y justicia a los demás; ser coherente entre lo que se dice y se hace. Responsabilidad Social		Definir objetivos y plantear planes de acción para lograrlos. Dar seguimiento a los planes y hacer los ajustes necesarios.		Promover la actualización permanente y continuo del manejo y administración de herramientas informáticas y computacionales lo cual facilitará el desarrollo de las actividades diarias y la toma de decisiones		Brindar elementos actualizados, confiables y veraces para la toma de decisiones oportunas así definir objetivos y plantear planes de acción para lograrlos. Dar seguimiento a los planes y hacer los ajustes necesarios.		Formación para un buen trabajo en equipo, inclusión y aportación. *Definir objetivos de desempeño y responsabilidades a los miembros del equipo. Dar seguimiento y apoyar en la consecución de objetivos. Diagnosticar y evaluar el desempeño. Asociar consecuencias a los diferentes niveles de desempeño	
		<b>Formación de equipos</b>		Comprometerse con el bienestar de la comunidad. Trabajar de manera socialmente responsable.									
Desarrollo de personas	Evaluar necesidades de formación y desarrollo del equipo	Definir metas comunes a un grupo de personas. Establecer tareas interdependientes y suscitar la solución grupal de los problemas	<b>Comunicación</b> Escuchar a los demás. Comunicar de manera activa, realizar preguntas interactivas y plantear estrategias de comunicación.	Integridad	Establecer ambientes de trabajo basados en los principios y valores de la organización.	Planificación	Diseñar estrategias de mejoramiento continuo.	Elaborar, editar e imprimir de hojas de cálculo, tablas de bases de datos y hojas de gráficos, que facilite la utilización de la información	Discutir y analizar aspectos avanzados sobre la	Formación de equipos	Aportar con ideas y sugerencias para la realización de alguna actividad, antes de tomar una decisión determinada por sí solo.		

			Enfrentar con imparcialidad y firmeza la falta de colaboración de algún miembro de su equipo.		Orientar a sus colaboradores a trabajar por valores.		Elaborar un plan de contingencia que prevenga los posibles obstáculos y dificultades.		formulación, armado y control de presupuestos operativos.		Conciliar y compartir diferencias con los demás, cediendo a condiciones que beneficien a todo el grupo.	
Ofrecer coaching al equipo	Asertividad		Redirigir esfuerzos tomando decisiones drásticas que pueden modificar las metodologías de trabajo.		Actuar con honestidad frente a sus clientes y colaboradores aceptando los riesgos que esto ocasiona.			Elaborar, editar e imprimir documentos de estilos informal o profesional.	Conocer y manejar conceptos básicos de la terminología contable; comprender los		Exponer su punto de vista abiertamente ante sus compañeros, a fin de dar a conocerlos intereses propios.	
					Sus acciones son congruentes con sus criterios y pensamientos.		Definir los lineamientos y planes de acción de una unidad funcional		Fundamentos generales de la teoría contable y de las técnicas que son utilizadas.		Apoyar a sus compañeros a resolver inconvenientes que se presenten sobre el desarrollo de una tarea.	
Delegar tareas con intención formativa			Evaluar la repercusión de sus acciones, a fin de escoger la más adecuada para el área.		Reconocer los errores y adoptar las medidas necesarias para enmendarlos.			Crear, preparar y utilizar presentaciones audiovisuales.		Aplicar conceptos y principios para la comprensión del proceso contable contenido en los sistemas de contabilidad de cada organización.	Gestión del desempeño	Planificar el desempeño de equipos y personas
Apoyar la formación de los demás			Actuar sin temor, defendiendo sus intereses y convicciones ante personas de la institución que obstaculicen el cumplimiento.	Responsabilidad Social	Preocuparse por el bienestar integral de sus colaboradores. Definir estrategias en conjunto con los grupos de interés en proyectos de contribución social.		Determinar con exactitud el tiempo y los recursos necesarios para la ejecución de una tarea.					Diagnosticar y solucionar discrepancias de desempeño

	Motivar al equipo	<p>Argumentar su descontento y preocupación a las personas de la Institución que se resisten al cumplimiento de las metas.</p> <p>Ser determinante al establecer límites claros y específicos entre sus colaboradores.</p>	<p>Contribuir con las prácticas de responsabilidad social definidas por la Institución.</p> <p>Actuar dentro de la normativa legal.</p>	<p>Elaborar y distribuir el procedimiento, fase o pasos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y metas.</p>	<p>Entender la gestión de los estados financieros y contables y poder participar en su preparación.</p>	<p>Ofrecer retroalimentación al personal</p>
--	-------------------	--	---	---	---	--

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

**Tabla 7**

**Fase II.- Entrenamiento**

<b>ACTIVIDADES DESARROLLO INDIVIDUAL</b>			
<b>TÉCNICA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>PROCESO/METODOLOGÍA</b>
<b>Coaching Ejecutivo</b>	Proceso que busca liberar el potencial que todos llevamos dentro, a través del acompañamiento, donde el facilitador o “coach” apoya a la persona o “coachee” a través del autoconocimiento y la acción.	Potenciar el máximo desarrollo profesional y personal del coachee, de tal manera el líder luego de algunas sesiones empiece a inspirar una cultura organizacional consciente, alineando los objetivos de la institución con el bienestar de los trabajadores.	El “coaching” trabaja el conocimiento (saber), las habilidades (saber hacer) y, sobre todo, el cambio de actitud y la conversión de las habilidades en hábito (saber ser)
			En el “coaching” hace hincapié a los aspectos que engloban las “competencias” de las personas.
			El método del “coaching” utiliza la reflexión, el descubrimiento, el plan de acción y el seguimiento
<b>Mentoring</b>	Es una herramienta destinada a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso predominantemente intuitivo en el que se establece una relación personal y de confianza entre un MENTOR/A que guía, estimula, desafía y alienta a otra según sus necesidades para que de lo mejor de sí a nivel personal y profesional.	Acelerar el proceso de desarrollo personal y profesional a través del apoyo de una persona de mayor experiencia. (LIBERAR EL POTENCIAL)	El proceso habitual de “coaching” se estructura en sesiones presenciales y en un intenso diálogo entre el “coach” y el “coachee”. En dicho diálogo el “coach” tiene que poseer “habilidades de comunicación” como el sondeo y la escucha activa o empática y el “poder de convicción” para ganarse la confianza del “coachee”.
		Proceso mediante el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda en el desarrollo personal y profesional de otra (el tutelado), invirtiendo tiempo, energía y conocimientos. Se trata de un proceso no sólo aplicable a los nuevos empleados, sino que es especialmente eficaz para trabajadores ya contratados susceptibles de ser promocionados en un futuro próximo. Los mentores tienen un “score” alto en inteligencia emocional: son sociables, saben manejar la frustración y la rabia, son motivadores natos, saben establecer vínculos, son generosos y saben confiar en los demás.	

		Capitalizar el saber acumulado en las personas que existen en las organizaciones o la sociedad y que pueden aportar sus experiencias a favor de otros. (TRANSFERENCIAS DE SABER HACER.	
<b>OUTDOOR TRAINING (ROPES CHALLENGE, TALLER DE CUERDAS)</b>	Es un taller al aire libre, altamente participativo, basados en metodologías de Aprendizaje Experiencial. Esta metodología fundamenta la transferencia de conocimientos y experiencias mediante la aplicación de actividades lúdicas a través de dinámicas de grupo en un marco creativo, dinámico, interactivo y divertido. Las Cuerdas Bajas (Taller de Cuerdas Bajas TCB), se denominan así, porque las dinámicas se realizan usualmente con elementos al nivel del piso o a unos cuantos centímetros de altura.	Realizar actividades en las cuales los integrantes del equipo comprenderán, aprenderán y aplicarán acciones para desarrollar, para mantener la productividad y el mejoramiento continuo. Este proceso se inicia, entendiendo los valores y factores clave de colaboración, cooperación, comunicación y cohesión, en un solo equipo.	Compuestas por una serie de actividades físicas y desafíos mentales orientados a la solución de problemas, fomentando una serie de miradas insight, de aprendizajes y autoanálisis, evidenciando competencias para el trabajo cooperativo, el trabajo en equipo y con estos, el liderazgo. Después de un ejercicio práctico, los participantes son guiados a través de un proceso de reflexión, para que los conceptos teóricos y abstractos se puedan integrar con la experiencia práctica. Los pensamientos e intuiciones resultantes son transformados en generalizaciones, que pueden aplicarse a otras situaciones para ser probadas y recomenzar el ciclo.

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

**Tabla 8**

*Cronograma de Fase I Programa de Formación*

<b>FASE I</b>	<b>PROGRAMA DE FORMACIÓN</b>																
<b>AÑO</b>	<b>MARZO</b>					<b>ABRIL</b>				<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>			
<b>2022, MESES:</b>																	
<b>SEMANAS</b>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
MÓDULO 1: LIDERAR Y SUPERVISAR	X	X	X														
MÓDULO 2: TRABAJAR CON LOS DEMÁS				X	X												
MÓDULO 3: ADOPTAR PRINCIPIOS Y VALORES						X	X										
MÓDULO 4: PLANIFICAR Y ORGANIZAR								X	X								
MÓDULO 5: HERRAMIENTAS INFORMATICAS										X	X	X	X				
MÓDULO 6: INFORMACIÓN FINANCIERA														X	X		
MÓDULO 7: TRABAJO EN EQUIPO Y GESTION DE DESEMPEÑO																X	X
<b>HORAS DE FORMACION</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

**Tabla 9*****Fase 2 Programa de entrenamiento individual***

<b>AÑO 2022, MESES:</b>	<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>				<b>SEPTIEMBRE</b>				
<b>SEMANAS</b>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<b>Coaching Ejecutivo</b>	X	X	X	X									
<b>Mentoring</b>					X	X	X	X					
<b>OUTDOOR TRAINING (ROPES CHALLENGE, TALLER DE CUERDAS)</b>									X	X	X	X	X
<b>HORAS DE TRABAJO</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

**Elaborado por:** Lissette Román Soriano

## **Conclusiones y recomendaciones**

- Al diseñar el plan de formación de liderazgo a partir de la identificación de competencias se podrá fortalecer las mismas tanto de los jefes departamentales como de sus colaboradores, así como su entrenamiento para responder a cualquier situación, todos tendrán los conocimientos necesarios para su crecimiento profesional.

- Los jefes departamentales deberían preocuparse tanto en el personal que dirigen, así como de la correcta ejecución de sus actividades, en cuanto al buen direccionamiento del personal e implementar el plan de formación de liderazgo por departamentos y por etapas asegura que todos puedan participar de programa de formación, sin necesidad de ausentismo al trabajo.

- Los jefes departamentales del GAD Municipal de La Libertad deberían estimular al personal a participar voluntariamente en la formación de tal manera que desarrollen las competencias de liderazgo, compartan sus aprendizajes para fortalecer la relación jefe-colaborador, para además fomentar la colaboración de su personal.

## CONCLUSIONES

1.- El liderazgo es esencial para las organizaciones independientemente de su actividad, es decir, con la buena aplicación del liderazgo en el direccionamiento del personal se podrá lograr un mejor trabajo en equipo, comunicación, clima laboral y satisfacción laboral de los colaboradores. En las jefaturas departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad el estilo de liderazgo que más predomina es el transaccional donde el líder está enfocado en los resultados y objetivos de las tareas que ejercen sus colaboradores, a pesar que en los resultados recabados por la investigación este no contaba con demasiada diferencia en cuanto al transformacional es decir, por consiguiente, es apropiado para el desarrollo de sus actividades, a pesar que existieron pocos colaboradores que manifestaron respuestas contrarias es necesario priorizar de esta manera los departamentos y focalizar los esfuerzos de las jefaturas, así como también en los colaboradores a fin de desarrollarse de manera satisfactoria.

2.-El nivel de influencia de liderazgo que las autoridades ejercen sobre los colaboradores es satisfactoria en ciertos aspectos, ya que por el estilo de liderazgo que se adapta es el transaccional que está orientado a las tareas y reconocimiento de logros, de modo que a sus colaboradores les resulta positivo, puesto que consideran en su mayoría que el jefe se desenvuelve con un nivel aceptable dentro del desarrollo de sus actividades administrativas y direccionamiento.

Por lo consiguiente, este estilo de líder está orientado más a las tareas, es decir, no enfoca sus esfuerzos en el personal con respecto a influir y motivar por medio de una estrecha relación entre jefe-colaborador, por esta razón la consideración de este estilo debería mejorar de tal manera que no afecte al funcionamiento de sus actividades y desarrollo, es decir, enfocar sus esfuerzos en equilibrar la balanza y darle importancia a las necesidades de aquellos trabajadores y en consecuencia su satisfacción laboral.

3.- La realización del plan formación permitirá que todas las áreas departamentales, es decir tanto para jefes, como colaboradores, logren el mejoramiento de la calificación de liderazgo del GAD Municipal del cantón La Libertad, es indispensable, la implementación de los módulos de aprendizaje, con las sesiones respectivas se podrá mejorar las relaciones de jefe-colaborador y por consiguiente la satisfacción laboral en el personal.

## **RECOMENDACIONES**

1.-Dar seguimiento al tema de liderazgo debido a que los jefes departamentales día a día ejercen sus actividades y muchas veces actúan más de manera autoritaria, por consiguiente, los líderes deberían prestar atención al personal, es decir, considerarlos, respetarlos, preocuparse por alguna necesidad que surge en el ámbito laboral. El estilo de liderazgo que adopte el jefe departamental dependerá de sus necesidades y propósitos, lo ideal sería mantener el estilo de liderazgo transaccional, y que trabaje en conjunto con el estilo transformacional en determinados períodos y orientados a los propósitos de eficacia y la satisfacción laboral.

2.-En consecuencia, la influencia que tienen las autoridades con sus colaboradores produce un gran impacto en la ejecución de las actividades, es decir, los jefes departamentales muchas veces más en entidades públicas se contratan por periodos cortos de tiempo, es decir, afecta a su liderazgo, puesto que algunos no cuentan con el pleno conocimiento de los problemas y anomalías que se presentan en sus colaboradores.

3.-Es necesario el mejoramiento del liderazgo en los departamentos, aunque estos representen el mínimo de aspectos negativos, pero de igual manera no dejan de ser importantes, es por ello que, mediante el plan de formación de liderazgo, los jefes departamentales ejecutaran las debidas acciones encaminadas a mejorar el desarrollo de sus actividades administrativas y mantener una buena relación laboral a fin de alcanzar la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Almirón Arévalo, V., Tikhomirova, A., Trejo Toriz, A. C., & García Ramírez, J. M. (2015). Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *REIDOCREA, Vol.4*, 24-27.
- Añazco Camacho, K. A., Valdivieso Salas, R. P., Sánchez Córdova, Ó. W., & Guerrero Bejarano, M. A. (octubre de 2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal, Vol.3(N.10)*, 142-148. Obtenido de <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>
- Arias Gonzáles, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades, Vol. 12(1)*, 09-15.
- Baena, P, G. M. (10 de agosto de 2017). *Metodología de la investigación. (3era)*. Obtenido de <http://ebookcentral.proquest.com>
- Bazzani Gaviria, J. C., & Villalobos Torres, D. (2014). Liderazgo de Rango Total: Revisión teórica del modelo. Bogotá. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10072/BazzaniGaviria-Juan-2014.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Brito, J. (2016). La ética y los estilos de liderazgo. *Innova. Vol. 1(2)*, 41-48.
- Cabrera Ramírez, S. (2019). Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores de una empresa minera de Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- Calero Cazorla, E. (2019). Modelo de Liderazgo Gerencial y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Chimborazo. Chimborazo, Ecuador.
- Carnegie, D. (2012). *Maestría en Liderazgo*. México.
- Cisneros Moreno, M. G., & Paredes Martínez, W. V. (2013). Análisis de los estilos de Liderazgo y su impacto en el clima.
- Fernández, C., & Salinero, M. (1999). El diseño de un plan de Formación como estrategia de desarrollo empresarial: estructura, instrumentos y técnicas. *Revista Complutense de Educación, Vol. 10(N.º 1)*, 181-242.

- Galarza Torres, S. P., García Aguilar, J., Ballesteros Trujillo, L., Cuenca Caraguay, V., & Fernández Lorenzo, A. (2017). Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito de Pichicha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*, Vol. 5(N.º 1), 19-31.
- García García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. *Polo del Conocimiento*, 850-864.
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Relación entre los estilos de liderazgo, la satisfacción laboral y su efecto en el compromiso organizacional. *INNOVA*, Vol.1(N.º 10), 134-144.
- Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad de empresas (AJOICA)* (N.º 18), 183-195.
- Lobo Pérez, P. (2019). Estudio de Liderazgo según Kurt Lewin. Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II.
- López Arias, M. A. (2016). Relación de los estilos de liderazgo en el desempeño de la administración de las IPS Hospitarias de II y III nivel de complejidad de la ciudad de Manizales. Colombia.
- Martínez Moreno, A., Morales Baños, V., & Ibáñez, P. (2016). Calidad de liderazgo en la formación inicial. *Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 103-116.
- Molero Alonso, F., Recio Saboya, P., & Cuadrado Guirado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del. *Psicothema*, vol. 22(núm. 3), pp. 495-501.
- Norena Chávez, D., Céliz Kong, J., & Guevara. (2021). Influencia de los estilos de liderazgo en el comportamiento innovador de cadetes peruanos. *Revista Científica General José María Córdova*, Vol.19(33), 29-50.
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vilela, J., Romero Delgado, H., & Valdivia Dueñas, M. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa- cualitativa y redacción de la tesis*. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodología-de->
- Oliveira Rodríguez, A., & Ferreira, M. (2015). The Impact of Transactional Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF Bragança Paulista*, Vol. 20(Nº3), 491-504.

- Oliveira Rodríguez, A., & Ferreira, M. C. (2015). The Impact of Transactional Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psico-USF Bragança Paulista, Vol. 20(Nº3)*, 491-504.
- Ormeño Cabrera, B., & Orellana Molina, T. (2016). Aplicación del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire, Form 6-S en una muestra de profesionales coordinadores de una unidad de inclusión de una entidad universitaria. *Revista Gestión de Personas y Tecnología, Vol.9(N 27)*, 6-15.
- Parra Suárez, R. J., & Arce Vera, M. F. (15 de septiembre de 2018). La Satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA, Vol.3(N.º 8)*, 157-162.
- Pazmiño, S. A., & Beltrán. Medina, G. (noviembre de 2016). Los estilos de liderazgo y su influencia en el desarrollo. *Revista PUCE* (103).
- Peñarreta, C. D. (2014). La influencia de los estilos de liderazgo en los niveles de satisfacción.
- Perozo, R. B., & Paz, M. A. (enero - junio de 2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América, 10(19)*, 8-22. doi: <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.1656>
- Rabanal Oyarce, R., & Huamán Muñoz, C. R. (2019). Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento de trabajadores administrativos. *Revista de Investigación científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades, Vol. 2(2)*, 26-30.
- Reynaldos Grandón, K. (2020). Cambio y Liderazgo: aprendizaje organizacional en tiempos de pandemia. *Revista Med Chile*, 1371-1380.
- Salas Vallina, A. (2013). Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo. Valencia. Obtenido de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%c3%a9s%20Salas%20Vallina%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Luján, P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente Virú. Virú, Perú.
- Sánchez-González, J., Renta-Davids, A., & Tierno, G. (2022). Autopercepción del liderazgo docente, *Internacional Journal of Educational Leadership and Management. HipatiaPress. Vol. 10(1)*, 84-109. doi: <http://dx.doi.org/10.17583/ijelm.2022.9597>

- Santa Cruz, N. (2017). La influencia del liderazgo de los gerentes en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Piura-2017. Piura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14330>
- Schein, E. (2007). *Una historia breve y estimulante de participación*.
- Snell, B. (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va Edición ed.). México.
- Soria Pozo, A. (2015). Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de administración, contabilidad, enfermería y farmacia y su incidencia en factores de resultado.
- Torcatt González, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, Vol. XXVI(Nº2), 42-53.

# ANEXOS

## Anexo No 1. Carta Aval



**La Libertad** Alcaldía  
*Tu ciudad crece contigo*

La Libertad, 10 de diciembre del 2021

### CARTA AVAL

En consideración a la solicitud presentada por la Ing. **Román Soriano Lissette Eliana**, con cedula de identidad No. 2400017212 egresada de la maestría de Gestión de Talento Humano, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de Titulación con el tema **"ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS JEFATURAS DEPARTAMENTALES DEL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PERIODO 2021-2022"**, procede a la información necesaria para el desarrollo de la respectiva tesis; autorizado a la Universidad Estatal Península de Santa Elena subir dicho trabajo a la plataforma web de la Institución.

Atentamente

Ing. Sharon Piuas Alfamirano

**DIRECTORA DE TALENTO HUMANO**

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN LA LIBERTAD**



Anexo No 2. Validación de Encuesta

OFICIO No. UPSE-FCA-EBA-TELETRABAJO-2021-023  
Salinas, 14 de octubre del 2021

Ingeniera  
Lissette Román Soriano.  
Egresada  
Maestría en Gestión del Talento Humano UPSE  
En su despacho.-

De mi consideración

Yo, Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc., docente del Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, he procedido a realizar la revisión de los instrumentos de recolección de información correspondientes a la tesis de maestría denominada "*Liderazgo y su relación con el desempeño laboral Caso: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena*" desarrollada por la Ing. Lissette Román Soriano, y que después de haber realizado ciertas modificaciones sugeridas por mi persona otorgo la validación de dichos instrumentos.

Atentamente,



Ing. Emanuel Bohórquez Armijos, MSc.  
Docente  
Instituto de Postgrado - UPSE

Copia.

**Anexo No 3. Cronograma de actividades**

**TEMA: ESTILOS DE LIDERAZGO EN LA JEFATURAS DEPARTAMENTALES DEL GADM DEL CANTÓN LA LIBERTAD PERIODO 2021--2022**

<b>CRONOGRAMA DE EXÁMEN COMPLEXIVO</b>													
TEMA: “Estilos de liderazgo de jefaturas Departamentales del GADM del Cantón La Libertad Período 2021-2022”													
NOMBRE: ROMAN SORIANO LISSETTE ELIANA													
ACTIVIDADES	Enero				enero					febrero			
	2022				2022					2022			
	Semanas				Semanas					Semanas			
	<u>10</u>	<u>11</u>	<u>12</u>	<u>14</u>	<u>17</u>	<u>19</u>	<u>20</u>	<u>21</u>	<u>31</u>	4	<u>10</u>	<u>12</u>	<u>15</u>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	2										-		
Determina el planteamiento del problema		2											
Plantea los Objetivos e idea a defender			2										
Describe la justificación				2									
Detalla la Revisión de la Literatura					2								
Define el Marco teórico						2							
<b>CAPÍTULO II</b>						2							
Describe la metodología							2						
<b>CAPÍTULO III ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>								2					
Analiza los resultados de entrevista									2				
Desarrolla resultados de la encuesta										1			
Elabora la discusión-pronósticos o la Propuesta											1		
<b>CONCLUSIONES</b>											1		
<b>RECOMENDACIONES</b>											1		
<b>Referencias y Anexos</b>												1	
<b>Entrega del Informe final</b>													1
<b>Total, horas</b>	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	20

**Anexo No 4. Instrumento para la recolección de la información aplicado a los colaboradores de GAD Municipal**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
INSTITUTO DE POSTGRADO  
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO  
CUESTIONARIO PARA LA MEDICION DE LIDERAZGO**

**Tema:** “Estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales del GADM del cantón la libertad, periodo 2021-2022”.

**Objetivo:** Analizar el estilo de liderazgo en las jefaturas departamentales de GADM del Cantón La Libertad, mediante procedimientos administrativos con la finalidad de que se fortalezca el servicio para la comunidad.

**Instrucciones:**

1. El cuestionario es anónimo.
2. La información obtenida es confidencial y se manejará con estricta precaución.
3. Es necesario que el cuestionario sea completado, su duración es máximo 5 a 10 minutos.
4. Antes de responder, lea cada afirmación y responda según su criterio, cada valoración medirá el estilo de liderazgo que ejerce su jefe.
5. En caso de existir alguna duda, solicitar la ayuda al facilitador.

Muchas gracias por su apoyo

**Datos Generales**

**Edad:**

Entre 20-25 ( )      Entre 26-31 ( )      Entre 32-37 ( )      Entre 38-43 ( )

Entre 44-49 ( )      De 50 en adelante ( )

**Sexo:**

Masculino ( )      Femenino ( )

**Años de servicio:**

De 0-6 ( )      De 7-12 ( )      De 13-18 ( )      De 19 en adelante ( )

**Cargo o departamento** \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DE LIDERAZGO

### TRANSFORMACIONAL

1.- El jefe por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

2.- El jefe enfatiza la importancia de tener una visión compartida.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

3.- El jefe sugiere nuevas formas de buscar como completar los requerimientos.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

4.- El jefe considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

### TRANSACCIONAL

5.- El jefe deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

6.- El jefe trata de poner atención en irregularidades, errores y desviaciones de los estándares

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

7.- El jefe realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

8.- El jefe no interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

### LAISSEZ FAIRE

9.-El jefe suele estar ausente cuando surgen problemas importantes

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

10.-Al jefe le cuesta tomar decisiones.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

11.-El jefe tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

12.-El jefe tiende a no corregir errores ni fallas

Nunca ( ) Rara Vez ( ) A veces ( ) A menudo ( ) Siempre ( )

**Anexo 5 Matriz de Operacionalización de las Variables**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>IDEA A DEFENDER</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>¿Cuál es el estilo de liderazgo que predomina en las jefaturas departamentales del GADM DEL Cantón La Libertad, ¿Período 2021-2022?</b></p>	<p><b>General</b>                      Analizar los estilos de liderazgo que predomina en las jefaturas departamentales del GADM DEL Cantón La Libertad</p> <p><b>Específicos</b>                      Establecer que estilo de liderazgo predomina en las jefaturas departamentales del GADM.</p> <p>Determinar la ejecución de los estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales del GADM.</p> <p>Analizar los resultados de los estilos de liderazgo que predominan en las jefaturas del GADM.</p>	<p>El estilo de liderazgo que predomina en las jefaturas departamentales del GADM del Cantón La Libertad es favorable para su progreso.</p>	<p>Estilos de Liderazgo</p>	<p>Liderazgo transformacional</p> <p>Liderazgo transaccional</p> <p>Liderazgo laissez faire</p>	<p>Influencia Idealizada (II)                      Motivación Inspiracional (MI)                      Estimulación Intelectual (EI)                      Consideración Individual (CI)</p> <p>Recompensa contingente (RC)                      Control por Excepción Activa (CEA)                      Control por excepción pasiva (CEP)</p> <p>Laissez Faire (LF)</p>	<p>Tipo                      Descriptiva                      Exploratoria</p> <p>Diseño                      Cualitativo y Cuantitativo</p> <p>Población                      80</p> <p>Muestra                      67</p> <p>Técnica                      Cuestionario</p> <p>Instrumento                      Encuesta Multifactorial cuestionario de liderazgo o Multifactorial Leadership Questionnaire MLQ Forma 5x corta</p>



**Anexo No. 7 Evidencia de encuestados**



**Fuente:** Instalaciones del GAD Municipal del cantón La Libertad