MAESTRÍA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA TÉCNICA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA ESMERALDAS - MIDUVI.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

RECURSOS HUMANOS

Autoras:

SABRINA IVANOVA GUEVARA MORA

JENNIFFER YASMIN QUIÑÓNEZ ANGULO

Asesora:

PhD. Roxana Benites Cañizares

ESMERALDAS - ECUADOR

MARZO, 2023

"Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE, previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano"

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA TÉCNICA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA ESMERALDAS – MIDUVI".

Autor/as: **Sabrina Guevara Mora y Jenniffer Quiñónez Angulo**

PhD. Roxana Benites Cañizares **f**_____
DIRECTOR/A DE TESIS

Mgt. Maria de Lourdes Solís Murillo **f**_____
LECTOR/A 1

Mgt. Gloria Holguín Alvarado **f**_____
LECTOR/A 2

Mgt. Orlin Álava Chila **f**_____
COORDINADOR DE POSTGRADOS

f_____
SECRETARIO/A GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, marzo, 2023

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Quienes suscriben, Sabrina Ivanova Guevara Mora, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0803045095, y Jenniffer Yasmín Quiñónez Angulo, portadora de la cédula de ciudadanía No. 0804152023, declaramos que los resultados obtenidos en la investigación que presentamos como informe final, previo a la obtención del título de MAGISTER EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de nuestra exclusiva responsabilidad legal y académica.

SABRINA IVANOVA GUEVARA MORA
CI. 0803045095

JENNIFFER YASMIN QUIÑÓNEZ ANGULO
CI. 0804152023

CERTIFICACIÓN

Yo, Roxana Benites, en calidad de Asesora de Tesis, CERTIFICO que: los estudiantes Sabrina Ivanova Guevara Mora y Jenniffer Yasmín Quiñónez Angulo, han incorporado las sugerencias al trabajo de investigación titulada Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los funcionarios de la Oficina Técnica del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda Esmeraldas – MIDUVI, por lo que autorizo su presentación ante el Tribunal de acuerdo con lo que establece el reglamento de la PUCESE.

PhD. Roxana Benites Cañizares

DIRECTOR/A DE TESIS

DEDICATORIA

Quiero primero dar las gracias a Dios por sus bendiciones y permitirme cumplir con una meta más en mi vida, agradecer a mis padres Axalia y Enrique por ser mi ancla y mi apoyo en este proceso de seguir formándome y a mi hija Mell que a pesar de que es pequeña todo este sacrificio es para ser un ejemplo para ella, quien es mi inspiración a ser mejor cada día.

Sabrina Ivanova Guevara Mora

A Dios por permitirme realizar mis proyectos de vida, por ser mi guía y la esperanza que motiva seguir adelante en todo lo que emprendo, a mis padres Holger y Ginyer quiero dedicar de una manera muy emocionante por llenar mi vida de alegrías y ser mis mayores motivos para superarme, deseo que siempre estén orgullos de su hija, dedico a todos aquellos que han contribuido, mis amigas, mi novio que de una u otra forma han estado pendiente de cada decisión. Gracias les dedico este nuevo triunfo.

Jenniffer Yasmin Quiñónez Angulo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitirnos terminar esta etapa en nuestras vidas, a nuestras familias por el apoyo incondicional, Gracias a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Esmeraldas y los docentes que impartieron sus conocimientos durante el desarrollo de esta carrera, por todo el apoyo brindado en especial a la PhD. Roxana Benítes quien con su amplia experiencia nos pudieron guiar con paciencia para la realización de este nuevo proyecto.

GRACIAS

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la existencia de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (MIDUVI) Esmeraldas, mediante las diferentes teorías e investigaciones relacionadas al tema trabajado se intentó identificar las condiciones de la influencia del liderazgo en cuanto al desempeño de los funcionarios para mantener o perfeccionar para un futuro, esta investigación se realizó con el propósito de crear propuestas de mejora para el equipo de trabajo del MIDUVI. En el primer capítulo se describe la introducción, presentación del tema, formulación del problema, delimitación de objetivos, referentes teóricos que fundamente el desarrollo de la investigación. En el segundo capítulo se describe la metodología la cual se planteó la metodología descriptiva en la cual se utilizó una encuesta a 33 funcionarios y una entrevista al director provincial con las variables identificadas donde se obtuvo la información necesaria sobre la situación de la institución.

Los resultados dan cuenta de los objetivos planteados, donde muestran que la comunicación es una de las medidas tan efectiva y necesaria dentro del equipo en todas las áreas, se finalizó estableciendo estrategias para perfeccionar y mantener las buenas condiciones de trabajo dentro de la institución, demostrando con las diferentes investigaciones las situaciones que se encontraron sobre su desempeño laboral donde se determina la baja productividad por falta de compromiso, la falta de capacitación la cual influye de manera negativa en el equipo de trabajo, considerando asimismo la correlación positiva alta entre las variables identificadas dentro de las instituciones analizadas. Finalmente se concluyó, que un buen liderazgo contribuye al buen desempeño del Talento Humano y se recomendó que la Oficina Técnica MIDUVI Esmeraldas continúe tomando los correctivos necesarios sobre desempeño de los trabajadores y se ejecute de mejor manera, ya que les permitirán tener un acompañamiento de sus líderes para el cumplimiento de metas establecidas dentro del MIDUVI.

PALABRAS CLAVES

Desempeño, influencia, comunicación, satisfacción, efectividad, responsabilidad.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to analyze the existence of leadership and its influence on the work performance of the workers of the Ministry of Urban Development and Housing (MIDUVI) Esmeraldas, through the different theories and investigations related to the topic worked, an attempt was made to identify the conditions of the influence of leadership in terms of the performance of officials to maintain or improve for the future, this research was carried out with the purpose of creating proposals for improvement for the MIDUVI work team. The first chapter describes the introduction, presentation of the topic, formulation of the problem, delimitation of objectives, theoretical references that support the development of the investigation. In the second chapter the methodology is described, which raised the descriptive methodology in which a survey was used with 33 officials and an interview with the provincial director with the identified variables where the necessary information on the situation of the institution was obtained.

The results account for the objectives set, where they show that communication is one of the measures so effective and necessary within the team in all areas, it was finalized by establishing strategies to improve and maintain good working conditions within the institution, demonstrating With the different investigations, the situations that were found about their work performance where low productivity is determined due to lack of commitment, the lack of training which negatively influences the work team, also considering the high positive correlation between the identified variables. within the analyzed institutions. Finally, it was concluded that good leadership contributes to the good performance of Human Talent and it was recommended that the MIDUVI Esmeraldas Technical Office continue taking the necessary corrective measures on the performance of the workers and execute it in a better way, since they will allow them to have a follow-up of their leaders for the fulfillment of goals established within MIDUVI.

KEYWORDS

Performance, influence, communication, satisfaction, effectiveness, responsibility.

ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD iii
CERTIFICACIÓN iv
DEDICATORIA v
AGRADECIMIENTO vi
RESUMEN vii
INTRODUCCIÓN 1
Presentación del tema de investigación 1
Planteamiento del problema 2
Justificación 3
Objetivos 4
General 4
Específicos 4
CAPÍTULO I. 5
MARCO TEÓRICO ..... **¡Error! Marcador no definido.**
1.1 Fundamentación teórico-conceptual 5
1.1.1 Liderazgo 5
Tabla 1. 6
1.1.1.1 Efectividad 9
1.1.2 Desempeño laboral 10
1.2 Antecedentes 12
1.2.1 Fundamentación legal 16
CAPÍTULO II. 19
2.1 Metodología 19
2.1.1 Tipo de estudio 19
Tabla 2 20
Definición conceptual y operacionalización de las variables 20
2.1.2 Población y muestra 23
Tabla 3 23
2.1.3 Técnicas e instrumentos 24

2.1.4 Encuesta 24

2.1.5 Entrevista 24

2.2 Análisis de datos 24

CAPÍTULO III 25

3.1 Resultados 25

3.1.1 Descripción de la muestra 25

3.1.2 Características del liderazgo que se aplica dentro de la Oficina Técnica de MIDUVI Esmeraldas 25

3.1.3 Desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes áreas de la institución en función del liderazgo 27

3.2 Propuestas de estrategias para la mejora continua 30

3.2.1 Propuesta de estrategias de liderazgo que contribuyan a fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios 30

3.2.2 Descripción de la propuesta 30

CAPÍTULO IV 34

4.1 Discusión 34

CAPÍTULO V 37

5.1 Conclusiones 37

5.2 Recomendaciones 37

REFERENCIAS 39

ANEXOS 44

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

Esta investigación es de mucha importancia porque es uno de los elementos condicionantes del desempeño laboral en las instituciones y el liderazgo del nivel jerárquico superior de los funcionarios de esta manera se debe buscar medidas que permitan mejorar el trabajo que se realiza para responder de forma favorable las necesidades que presenta el contexto interno de la institución.

Se considera que la Influencia del liderazgo en el desempeño laboral no es factible siempre y cuando se tenga un líder que no tenga las responsabilidades necesarias sobre su equipo y sobre sus funciones asignadas; Se ha evidenciado a nivel mundial que si las empresas no cuentan con un buen líder no se obtendrán los resultados favorables para el crecimiento de la misma, de esta manera el personal a su cargo no se desarrollará para cumplir con las actividades, de esta manera lo que se quiere con la investigación planteada es que se realicen y se tomen las medidas necesarias en tiempos medianos - cortos y conocer el desempeño de cada trabajador, esto permitirá internamente saber cuáles son las falencias que hay que mejorar y así como líder cerciorarse que su equipo de trabajo se siente motivado para cumplir con sus funciones.

La aplicación de la investigación se realizó en el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda de Ecuador MIDUVI que es la cartera de Estado encargada de ejercer la rectoría e implementar la política pública de las provincias, garantizando a la ciudadanía el acceso al hábitat seguro y saludable, a la vivienda digna y al espacio público integrado. Concretamente el estudio se centró en la Dirección Provincial Oficina Técnica Esmeraldas, con la finalidad de conocer como esta institución pública se enfoca a sus funcionarios y el desempeño laboral, con esto se comprobará si se cumplen con las normativas establecidas dentro del organismo regular y la satisfacción de los resultados positivos.

Planteamiento del problema

En el Ecuador el liderazgo juega un papel fundamental dentro de las Instituciones públicas donde influye en el desempeño laboral que es considerado un tema muy importante en toda organización porque éste determina su éxito, las empresas deben preocuparse en tener un liderazgo adecuado a nivel jerárquico para que todas las actividades de la empresa se realicen de la mejor manera.

El Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda – MIDUVI... "Promueve el desarrollo urbano sostenible y un hábitat digno y seguro". (MIDUVI, 2022). Por ser una institución pública se observan variables de satisfacción, esfuerzo extra, efectividad y rendimiento de los empleados frente a las actividades asignadas.

Por ello a través de esta investigación se requiere identificar el nivel de satisfacción del desempeño de los trabajadores en función del liderazgo, si existe y se provoca motivación y genera confianza en los colaboradores, formándose en un equipo sólido de trabajo y comprobar cómo el liderazgo contribuye al desarrollo de las actividades de sus trabajadores, midiendo la empatía, y formulando propuestas de estrategias para tener un adecuado liderazgo que motive a todo el talento humano de esta institución y determine un buen desempeño laboral.

.

Justificación

Esta investigación consideramos que es muy importante porque el estudio del desempeño laboral sirve dentro de las organizaciones para los líderes o directivos, ya que al hablar del liderazgo además de tener conocimientos sobre como liderar, debe estar en la capacidad de reconocer virtudes y defectos tanto de él, como la de sus colaboradores, para que, de esta forma, desarrollen estrategias que potencialicen los esfuerzos y cumplan con las metas propuestas en determinado tiempo, lo cual permita a la mejora de toma de decisiones y el real trabajo en equipo.

Esta investigación también nos permite descubrir otras maneras de liderar y como el liderazgo es fundamental en el desempeño laboral para que con base a los resultados obtenidos poder trabajar para desarrollar habilidades de conducción de personas, y cómo poder influir de manera positiva en el cargo y las diferentes funciones que se realiza.

La investigación se efectuó en el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda en la Dirección Provincial de Esmeraldas, que está conformada por siete departamentos, administrativo, financiero, técnico, jurídico, sistemas de información, social y atención al usuario, considerando que el estudio es necesario e importante realizar en las instituciones ya que están siendo exigidas a modificar y demostrar que sus líderes deben tener claro hacia dónde se dirige la organización, y deben ser capaces no solo de transmitirlo al resto, sino de facilitar la consecuencia de los objetivos tanto de equipo como individuales, esto cumple con un rol principal en los colaboradores, para la efectiva administración de los procesos por parte del equipo de trabajo y directivos a través de la motivación y comunicación, mejorando la productividad y el desempeño de los funcionarios.

Este tipo de estudio se debe de aplicar internamente por el bienestar de todos los colaboradores, creando beneficios que ayuden a que se sientan a gusto por la labor que realiza cada jefe con su equipo de trabajo y, este sea esencial para mejorar el ambiente y desempeño laboral.

Objetivos

General

Analizar la existencia de liderazgo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Técnica MIDUVI Esmeraldas.

Específicos

- Describir las características del liderazgo que se aplica dentro de la Oficina Técnica de MIDUVI Esmeraldas.
- Conocer el desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes áreas de la institución en función del liderazgo.
- Proponer estrategias de liderazgo que contribuyan a fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios.

CAPÍTULO I

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

1.1.1 Liderazgo

El liderazgo dentro de las instituciones es un rol de mucha importancia para el desempeño de los funcionarios, esto permite orientar hacia propósitos para la misión que tiene la institución y la efectiva administración de los directores o líderes a través de la motivación, la comunicación y la responsabilidad de esta manera se obtendrá un mejor ambiente laboral interno en el equipo de trabajo.

El estudio del paradigma tradicional afirma que el liderazgo viene desde los albores de la existencia humana o desde más atrás en el tiempo, para quienes creen que descienden de especies anteriores de primates, o aun en tiempos más remotos para los que defienden la teoría de la creación. La palabra líder parece haber comenzado a usarse con frecuencia recién a fines del siglo XIX o a principios de XX. Sin embargo, descrita con esa otra palabra la persona a quien hoy se llama líder ha sido y es aquella que, según el paradigma tradicional, define visiones y metas, organiza actividades, desarrolla e impone normas y dirige las actividades. Liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos definidos (Angulo, 2016)

Se tiene registro que la actitud de liderazgo comenzó a manifestarse desde las civilizaciones antiguas, en coordinación con la comunidad y división natural del trabajo, según género y edad, sexo (Lapo Maza y Jácome, 2015). Hoy en día, las personas reconocen que cualquier proceso estratégico requiere de un líder y que esto ya forma parte de una cultura organizacional proactiva dedicada al cambio.

La necesidad de liderazgo en nuestra sociedad, en nuestro hogar, en nuestras organizaciones y negocios, en nuestras asociaciones públicas y privadas y en nuestro gobierno, necesitamos gente que tenga visión y valentía, gente con la capacidad de surcar nuevos mares y abrir nuevos caminos (Tracy, 2015)

Las habilidades directivas son el conjunto de características y capacidades que las partes integrantes de una organización deben cumplir para que el objetivo de esta sea alcanzar el éxito. Estas tienen una serie de características, son conductuales, desarrollables, controlables y tienen interrelación. También se pueden clasificar en habilidades conceptuales y técnicas. Las habilidades no son con las que nacemos, sino que se pueden desarrollar, incentivar y trabajar (Cascallana, 2021)

Los estilos de liderazgo pueden ser únicos en una persona, o si esta tiene la voluntad de desarrollarlos, variable en función de la situación que se necesite, identificando los siguientes estilos:

Tabla 1

Estilos de Liderazgo

Autores	**Jose Carlos Cosme (2018)**	**Mercedes Villanueva Flores (2018)**
Autocrático	Demanda acercamiento inmediato, manda y deja clara su posición de superioridad, es el encargado de dictar todo lo que se afecta a sus subordinados y por tanto ejerce una fuerte presión como gestor.	Un estilo apático a la hora de tomar decisiones, sustrayendo el cargo de responsabilidad y cediéndolo a su vez a sus subordinados, sin ayuda, motivación ni control de las actividades que realizan sus seguidores
Autoritario	Moviliza a la gente hacia una visión, en este estilo los métodos y rasgos de la persona líder, y sus funciones, van variando en función de que las circunstancias alejen o cerquen al grupo al objetivo.	Un tipo de persona inflexible hacia los criterios de sus seguidores, que se rige por sus propios argumentos y asume la responsabilidad en la toma de decisiones.
Transformacional	Crea armonía y construye lazos emocionales, el líder va mucho más allá, inspira a todo el equipo, es un modelo que	Demuestran que proporciona mejores resultados organizativos, a través del

	seguir y transforma a cualquier persona que entra en contacto con él, crea una verdadera conciencia de grupo aumentando la cohesión de sus miembros convirtiéndose en una familia unida.	carisma, inspiración y búsqueda del interés de la organización
Democrático	Forja consenso, participación, se presenta como un igual ante sus seguidores, consiste en dejar que todos los miembros del equipo participen en las decisiones del grupo.	Tiende a ser más participativo y tiene muy en cuenta los puntos de vista de cada uno de sus subordinados. En el momento de proyectar alguna acción cada subordinado debe estar presente para que finalmente se apruebe el proyecto
Transaccional	Establece estándares elevados, se fundamenta en el intercambio de recompensas entre el líder y sus subordinados, el líder adopta un rol activo a la hora de proponer nuevos beneficios y evaluar el cumplimiento de su equipo.	Su modo de dirigir la organización se apoya en las recompensas o castigos de los seguidores teniendo en cuenta su productividad

Fuente: Cosme (2018) y Flores (2018)

Estos autores tienen similitud en los diferentes estilos de liderazgo, mostrando que el autocrático y autoritario limitan el trabajo y agota el rendimiento de los trabajadores por la forma de liderar frente a un grupo basándose en el trabajo que se debe cumplir mas no en el trabajador, se debe entender que el liderazgo es un proceso entre el líder y sus seguidores, esto implica actividades y funciones que armonicen a la organización, la toma de decisiones con resultados positivos para todo el equipo, manejo de habilidades tomando en cuenta el estilo transformacional que crea armonía, el estilo democrático que se toma en cuenta las opiniones de sus trabajadores y esto permitirá que se dé la resolución de problemas.

El líder es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades. El líder tiene la facultad

de influir en otros sujetos, su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común. De acuerdo con su forma de ejercer la conducción del equipo, el líder puede ser considerado autoritario (toma las decisiones sin dar explicaciones al respecto), democrático (permite que todos opinen y decide por consenso).

Permite a una persona completar con éxito una tarea utilizando la capacidad, la destreza, la habilidad y la idoneidad. Si bien a menudo se confunde este término con talento, es necesario aclarar las diferencias entre ambos, así como las particularidades de este último, que también suele ser incomprendido. La capacidad se entiende como las condiciones que una persona reúne para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, entendida como una serie de herramientas naturales, hayan sido utilizadas por ella o no (Medina y Bedoya, 2016).

En el estudio de algunas definiciones de liderazgo se encuentran algunas características que debe tener el líder ya sean esta propias e innatas o adquirida entre las cuales menciona Angulo (2016) existen las siguientes:

- Tener el carácter de un miembro; es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza compartiendo con los demás los patrones culturales y los significados que existen.
- Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.
- Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir
- Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios.

1.1.1.1 Efectividad

La efectividad de la gestión pública viene a constituir un importante elemento de las nuevas corrientes modernizadoras de la administración pública, es por ello que la connotación tiene enfoques multicriterio y procedimientos poco estandarizados en las instituciones pública y por lo tanto corresponde una necesidad el poder medir el nivel de la efectividad.

Los concepto tradicionales de la efectividad de la gestión pública se sujeta a la creación de una cultura innovadora que tiene el objetivo de impulsar a la administración del estado a un proceso de mejora continua para de esta manera atender satisfactoriamente las demandas y expectativas de los usuarios, población o ciudadanos, todo ello bajo los principios de equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos del estado, orientándose al cumplimiento de las metas previstas y enfocadas o alineadas a los objetivos y propósitos superiores de la gestión pública.

También la eficiencia de la gestión pública también se encuentra enfocados a establecer los esfuerzos necesarios con la finalidad de mejorar la calidad y calidez que brinda el servicio público a la población, todo ello en armonía con los fines y objetivos del gobierno debidamente articulado con una gestión pública al servicio del ciudadano, priorizando sus demandas, implementando el valor público entre otros (Maquera, 2022)

1.1.1.2 Satisfacción laboral

Constituye uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX particularmente en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral.

Consideran que la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo, de una manera de abordar este interrogante consiste en pensar a la satisfacción laboral en términos de dos categorías conceptualmente distintas.

Por un lado, se encuentra la satisfacción laboral cognitiva (*cognitive job satisfaction*), la cual surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un *standard* cognitivo, por otro lado, está la llamada

satisfacción laboral afectiva (*affective job satisfaction*), la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo.

Desde comienzos del siglo XX, un interés notorio de la comunidad científica se ha dirigido a indagar en los determinantes de la satisfacción laboral, oscilando los estudios más destacados entre aquellos más fuertemente centrados en las características de la situación, llamados *situacionalistas*, y los más fuertemente centrados en las características del individuo, llamados *disposicionalista* (Pujol y Dabos, 2018)

1.1.2 Desempeño laboral

La administración del desempeño es un proceso donde se crea un ambiente de trabajo en que todos los colaboradores pueden desempeñarse al máximo y brindar de sus capacidades y habilidades con el fin de alcanzar las metas de la organización.

1.1.2.1 Motivación

La motivación es uno de los aspectos psicológicos que se relaciona más estrechamente con el desarrollo del ser humano. No se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas con la situación, por ello varía de una persona a otra y en una misma persona puede variar en diferentes momentos y situaciones.

Motivar a alguien, en sentido general, se trata de crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando su energía y esfuerzo, de ahí la importancia de que los directivos dominen esta temática para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización.

Se encontraron teorías como la Jerarquía de las Necesidades de Maslow, es una teoría de motivación que trata de explicar qué impulsa la conducta humana. El Modelo Jerárquico ERC de Alderfer es el enfoque de motivación que propone una jerarquía de tres categorías de necesidades de existencia, de relación y de crecimiento, el Modelo ERG de la Motivación Regresión de la frustración y progresión de la satisfacción, y la Necesidades aprendidas de

McClellan se estableció la existencia de tres tipos de necesidades, dependiente del perfil del individuo y de su ambiente cultural; Las necesidades de logro o realización, se basan en el afán que tiene el individuo por realizar sus tareas de la mejor forma posible, intentara establecer objetivos fáciles de conseguir, las necesidades de poder, se basan en el interés que tiene el individuo por ejercer autoridad sobre los demás, las necesidades de afiliación, están basadas en el deseo que posee el individuo de ser aceptado y de agradar, estos prefieren involucrarse en situaciones de colaboración y no de competitividad (Garcia, 2006)

1.1.2.2 Responsabilidad

A la hora de hablar de la responsabilidad en el contexto del trabajo en equipo, Etienne Saintard, experto en liderazgo y formación, subraya la necesidad de la capacidad de los miembros de rendir y cobrar cuentas respecto a los avances de las tareas tanto individuales como de equipo.

Por otra parte, señala que la mayor dificultad de mantener esta actitud en los equipos surge de la incomodidad que supone someter a un compañero de trabajo a la presión de rendir cuentas respecto a una tarea en particular (Cardenal, 2018)

1.1.2.3 Comunicación

La comunicación interna es esencial en toda empresa, ya que con el simple hecho de trabajar con talento humano que es un recurso complejo y que depende de varias necesidades; se debe establecer medios en los que se pueda interactuar y conocerlo a fondo; además de que con una correcta comunicación se pueden coordinar actividades laborales (Buenaño, 2015)

La comunicación es un proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización que se encarga de administrar el flujo de información existentes en la empresa y si los cambios o planes importantes se comunican oportuna y adecuadamente al personal administrativo siendo un factor determinante en el éxito de una empresa. Es responsabilidad de cada empleado de la institución, todos deben participar en ella ya que es uno de los puntos más importantes para lograr implementar estrategias que van ligadas con el funcionamiento de la empresa para que así exista un buen ambiente de trabajo (Quiñónez, 2016)

1.2 Antecedentes

El objetivo que se determinó sobre la influencia que existe entre el liderazgo en la empresa Mc Duck, el fin de conocer y aportar mejoras en las condiciones de trabajo, por lo cual se trabajó con la metodología que fue implementada de manera cuantitativa mediante una encuesta a 55 personas donde se analizaron las preguntas con porcentajes según las respuestas dadas por los trabajadores, como resultado se determinó que existe una baja productividad por la falta de compromiso de sus colaboradores, esto como resultado del manejo inapropiado de los gerentes y la carencia de un estilo de liderazgo adecuado.

Concluyendo que se identificó el estilo de los gerentes de empresa es determinado y autoritario, como el 82% de las respuestas obtenidas confirman que este es el estilo dominante, este estilo de liderazgo se determina porque los gerentes toman todas las decisiones en la empresa, buenas y malas, controlan el trabajo, hacen que los trabajadores no puedan participar en la toma de decisiones, no muestra suficiente motivación.

El gerente de la empresa McDuck debe de poner en práctica un estilo de liderazgo participativo o también denominado compromiso en toda regla, puesto que, es el estilo que aumentarían más el nivel de desempeño laboral, ya que este estilo aumenta mejor los niveles de desempeño laboral al equilibrar el entrenamiento adecuado y la aceptación de los trabajadores, de esta manera la empresa mantendrá un alto enfoque en las personas y los resultados (Prospel, Romero, y Jaya, 2022)

La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral que se aplicó en el municipio del cantón Muisne en el periodo 2019, la cual utilizaron herramientas como la observación directa mediante un registro visual de lo que ocurre en situación real permitiendo obtener resultados de manera más amplia, de igual forma se utilizó el instrumento por medio de una encuesta formulada y aplicada para conocer los criterios de los servidores públicos que conforman el GAD, luego se analizó con la metodología descriptiva la cual indicó que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, demostrando que en el GAD desarrolla una buena gestión del talento humano, actividad que se apreció en el desempeño laboral del trabajador. Los resultados de la encuesta concluyen que existe un resultado positivo entre la elección de estos colaboradores y el trabajo en equipo hacia la capacitación de personal y la calidad laboral (Murillo, 2021)

La relación a los procesos de capacitación del personal administrativo en cuanto a su desempeño laboral y motivación del personal dentro de las Facultades FACAE y FACSOS de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas en el período 2019-2020, el objetivo fue considerar los análisis de los procesos para la mejora continua la cual permitió desarrollar por medio de un enfoque metodológico cualicuantitativo a partir del cual se fijó el marco teórico y se aplicaron encuestas y entrevistas a servidores públicos de ambas facultades.

El principal resultado del estudio es un diagnóstico de la situación actual donde se pudo constatar que no existe un plan sistemático y ordenado, sino procesos concretos en dependencia de las necesidades de cada momento, lo cual afecta el desempeño laboral y la motivación del personal, tomando en cuenta para medir el desempeño se trabajó con una encuesta y la deducción global es que existieron dificultades por la falta de capacitación adecuada, sistemática e integral del personal administrativo, lo que influye de manera negativa en aspectos como el trabajo en equipo, se concluyó planteando estrategias de mejora para los trabajadores y los procesos de manera que se informaron de manera interna para regenerar el trabajo y así obtener una buena motivación, satisfacción laboral, la buena comunicación en la toma de decisiones, la adaptación al cambio, las relaciones interpersonales y el desenvolvimiento en el trabajo, tal como se refleja en el análisis de los resultados porcentuales (Castro, 2020)

Dentro de la empresa de ventas Megadatos Nitlife ubicados en la ciudad de Quito en el periodo del 2020 se conoció el liderazgo y desempeño laboral que se aplica, la cual se identificaron a través de la aplicación de instrumentos y análisis de resultados, mostrando que el liderazgo incide en el desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas de la empresa, en un nivel de correlación positiva entre fuerte y perfecta de las variables de estudio, además el nivel de significancia arrojada permitió comprobar la hipótesis de investigación, rechazando la hipótesis nula, en base a los datos e información obtenida, por medio del instrumento del Grid gerencial, se pudo evidenciar que el estilo de liderazgo más manejado por los líderes del área comercial es el misionero con un 50%, caracterizado por tener un punto medio de preocupación por los colaboradores y la tarea, mientras que el resto

maneja otro estilo en un mismo porcentaje de 12%, siendo el misionero-democrático, paternalista, autoritario y el estilo democrático.

El desempeño laboral del personal comercial ejecutivo de ventas fue evaluado en base al formulario de evaluación del desempeño que emplean de manera interna en la empresa, arrojando como resultados un nivel de desempeño dominante con el rango de muy bueno en un 41%, seguido de los rangos de excelente con un 31%, bueno con un 26% y de regular con apenas un 2% del total de personal partícipe en el estudio.

El liderazgo manejado por los líderes del área comercial converge en puntuaciones más elevadas en la dimensión de interés por la tarea y un nivel algo inferior en interés por las personas, lo que en base a la evaluación del desempeño llevada a cabo se puede observar en la dimensión de cumplimiento de objetivos una mayor frecuencia de puntuaciones elevadas en el intervalo de 56-60 con un 63% de los colaboradores, el fin de este estudio hizo que se realizara evaluaciones constantes de los distintos estilos de liderazgo, identificando un estilo común hacia el que se encaminen los encargados del área comercial, cuyo enfoque permita un mejor nivel de cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal a su cargo, sin descuidar el buen desarrollo de relaciones interpersonales entre sus miembros (Peñafiel, 2022)

El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional que se realizó en la Unidad educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez, del Cantón San Lorenzo, Provincia de Esmeraldas, la cual se estructuró en cinco capítulos que orientan y direccionan a conocer el ambiente de trabajo y la incidencia que genera la aplicación del liderazgo directivo en la generación del clima organizacional en la institución educativa en mención, tomando como punto motivacional para realizarla la idea de que siendo una unidad de atención primaria en educación por pertenecer a un sistemas de UEM esta unidad debería generar los mejores resultados en el campo En este proceso se relacionaron los hechos aparentemente aislados y se formula una teoría que unifica los diversos elementos; la cual consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad, siendo el método inductivo deductivo un proceso organizado que parte de lo particular a lo general, de una parte a un todo, también es un proceso que tiene pasos muy importantes los cuales permitirán clarificar el estado y momentos de la investigación a través de la observación, experimentación,

comparación, abstracción y generalización Los resultados de este estudio se basan en las vivencias experimentadas en los estudiantes, docentes, padres de familias y directivos los mismos que mediante la aplicación un análisis descriptivo han detectado ciertas carencias y realidades, que han derivado en la formulación de conclusiones y planteamiento de una propuesta orientada a la mejorar el ambiente en la institución mediante la aplicación de correctivos en el tipo de liderazgo directivo aplicado para poder potenciar la calidad en la educación que oferta esta institución (Bolaños, 2016)

El propósito de este estudio fue el análisis del proceso de evaluación de desempeño de los colaboradores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones CNT EP en la provincia de Esmeraldas, el objetivo fue identificar las fases aplicadas en el proceso para formular ajustes en beneficio de la empresa, para lograr este propósito se planteó una investigación cuantitativa con la metodología descriptiva no experimental, la población fue de 85 funcionarios de la entidad, a quienes se sumaron el administrador y analista de talento humano, quienes se les aplicó una encuesta y una entrevista.

Los resultados obtenidos en el proceso investigativo permitieron evidenciar que el proceso de evaluación que se desarrolló en la evaluación de desempeño de los funcionarios tuvieron fases adecuadamente establecidas y aplicadas de acuerdo a los lineamientos técnico, la revisión del proceso de evaluación de desempeño permitió establecer que la institución ha observado normativas y lineamientos legales, los objetivos, los procesos a seguir, cumplimiento de cronogramas y especificación de indicadores, posibilitando que los funcionarios se sientan conforme con su área y equipo de trabajo.

Se concluyó que tomaran los temas específicos en los que se debe considerar la realización de procesos de feedback son por una parte el enfoque a resultados y el trabajo en equipo respecto a competencias funcionales debe orientarse a dinamismo, energía y reconocimiento de problemas (Cusme, 2021)

El nivel de influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE) el enfoque que se adoptó para la investigación fue de manera cuantitativo con la utilización de métodos estadísticos en la determinación de la muestra para los trabajadores de universidad, el estudio inicia de forma exploratoria,

descriptiva y correlacional que permitió la comprobación de la hipótesis planteada mediante la aplicación de la encuesta dirigida a los colaboradores universitarios en función del desempeño laboral de los empleados en un ambiente natural.

La encuesta fue dirigida a 76 trabajadores en la institución durante el periodo 2016, los resultados obtenidos determinaron el bajo nivel de influencia del liderazgo organizacional en función de la motivación, comunicación y participación que posee el director de área y que afecta a la mayoría de los trabajadores en la realización de las tareas administrativas, competencias y calidad del trabajo como parte del desempeño laboral,

Como conclusiones se indicó que la UPSE se encuentra en un constante proceso de evaluación con fines de recategorización de la calidad de educación superior, para lo cual considera los aspectos de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión, este último precisamente hace hincapié a procesos administrativos que los directivos deben desarrollar con liderazgo en un ambiente laboral que cubra todos los servicios estudiantiles.

En referencia a la fundamentación teórica permitió el establecimiento de las cualidades que el líder y el liderazgo organizacional para guiar, resolver conflictos y tomar decisiones de acuerdo a las funciones administrativas que realizan como directivos de una institución educativa (Alejandro, Ramos, y Lindao, 2017)

1.2.1 Fundamentación legal

La constitución de la República del Ecuador (2008) aporta a los trabajadores el derecho al trabajo en donde se ofrece horas de trabajo razonables, un descanso adecuado y tiempo libre, así como vacaciones periódicas pagadas, y el derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida, el Art. 47**,** literal 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. Y el Art. 61, literal 7; desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

La normativa vigente del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda sobre el acuerdo 02219 menciona:

> *(…)Reformar el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Mi nisterio de Desarrollo Urbano y Vivienda - MIDUVI, publicado en el Registro Oficial Suplemento No. 120 del 1o de febrero de 2010, se hace referencia al Art. 4. Comité de gestión de calidad del servicio y el desarrollo institucional de conformidad con los previsto en el artículo 139 del Reglamento General a la Ley orgánica del Sector Publico (LOSEP) y en concordancia al artículo 9 de la Norma Técnica de Administración por Procesos el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda – MIDUVI, cuenta con un Comité de gestión de Calidad se servicio y el Desarrollo Institucional, que tendrá la responsabilidad de proponer, monitorear y evaluar la aplicación de las políticas, normas y prioridades relativas al mejoramiento de la eficiencia institucional(…)*

Art. 6.- Principios y Valores. –

a) Confidencialidad: Se deben adoptar todas las medidas necesarias a fin de que las denuncias o las inquietudes se manejen de manera confidencial. Sin embargo, es posible que la obligación de investigar o de abordar las violaciones anule su deseo de confidencialidad, si, por ejemplo, se encuentra en juego el bienestar o la seguridad física de una persona.
b) Puntualidad: Se refiere a obligación para terminar una tarea requerida o cumplir una obligación antes o en un plazo anteriormente señalado.
c) Responsabilidad: Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.
d) Honestidad: Es una cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
e) Respeto: El respeto o reconocimiento es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo y se establece como reciprocidad: respeto y reconocimiento mutuo.

f) Trabajo en equipo: Permite tener varias perspectivas de solución ante los problemas por lo que se requiere compromiso de cooperación, colaboración y respeto ante las diferencias de criterios de los integrantes.

g) Tolerancia: Es el respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias. En la actitud que una persona tiene respecto a aquello que es diferente de sus valores. Es la capacidad de escuchar y aceptar a los demás.

h) Solidaridad: Se define como la colaboración mutua en las personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidas en todo momento, sobre todo cuando se vivencia experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir (orgánico, 2016)

CAPÍTULO II

2.1 Metodología

2.1.1 Tipo de estudio

Esta investigación se realizó con una metodología descriptiva con enfoque cualitativo no experimental, con el propósito de obtener información de los encuestados y observar la situación de la empresa sobre la necesidad e importancia de la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de la institución, luego se analizó minuciosamente los resultados obtenidos, necesidades y expectativas del problema plasmado previa recolección de datos y llegar a obtener conclusiones para plasmar las recomendaciones para su mejora.

Tabla 2

Definición conceptual de las variables – liderazgo y desempeño laboral

Variables		Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
	Satisfacción	Respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos	Por medio de la encuesta de satisfacción, se apreció finalizando con la interacción entre el líder y funcionarios	Calidad técnica, expectativas, valor percibido, confianza.	Pregunta N° 5 hasta la 9
	Efectividad	Trabajar sobre las cosas "correctas"; es decir, las cosas que aportan valor al negocio y que realmente pueden favorecer a la concreción de los objetivos	Se midió la eficacia y eficiencia que se obtuvo de la encuesta hacia los funcionarios por el liderazgo que mantiene la autoridad competente.	Optimización, tiempo de entrega.	Pregunta N° 1 hasta 4
	Desempeño	Es un tema muy sensible para las organizaciones, sobre todo en aquellas de carácter público donde tienen que alcanzar los objetivos institucionales y lograr	Se evaluó el rendimiento de la institución y su equipo de trabajo, por medio de la encuesta que se proporcionó por un link para obtener los resultados	Habilidades laborales, relaciones interpersonales, motivación.	Encuesta a trabajadores

	las metas propuestas por el Estado			
Comunicación	Es un proceso de emisión y recepción de mensajes dentro de una organización que se encarga de administrar el flujo de información existentes en la empresa y si los cambios o planes importantes se comunican oportuna y adecuadamente al personal administrativo	Se conoció el trabajo de equipo sobre la transmisión de dato, el trabajo de grupo unido y la comunicación interna por medio de la encuesta hacia los trabajadores y la entrevista al director	Interlocutores, mensaje, canal, intencionalidad.	Pregunta N° 10 hasta la 13
Responsabilidad	Es un compromiso que se genera al asumir un cargo y que al incumplir las funciones encomendadas trae como resultado diversos hechos o vicisitudes que por acción u omisión comenten los gestores públicos en el ejercicio de sus	Mediante la aplicación del cuestionario se evidenció el trabajo que se realiza bajo la supervisión del líder.	Legal, social.	Pregunta N° 14 hasta 18

	cargos ya sea a título de dolo o culpa			
Motivación	El proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas	Se analizaron los resultados arrojados de la encuesta, por medio de demostró el estado anímico de los trabajadores.	El componente motivacional afectivo	Pregunta N° 19 hasta 23

Fuente: (Heath, 2018) (Cárdena, 2020) (Fantoni, 2015)

2.1.2 Población y muestra

De acuerdo con los datos proporcionados por medio de Talento Humano del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, la cual se detalla en la tabla 3, se realizó la encuesta a 33 funcionarios, 23 funcionarios que se encuentran en la Oficina Técnica de Esmeraldas y 10 funcionarios de territorio dentro de la provincia y una entrevista con el líder y una entrevista al director de la oficina

Tabla 3

Departamentos y cantidad de funcionarios

FUNCIONARIOS	
PUESTOS	**PERSONAS**
COORDINADOR	1
DIRECTOR	1
DEPARTAMENTO TTHH Y FINANCIERO	2
JURIDICO	1
TÉCNICOS	4
PROMOTORES	3
GESTORES SOCIALES	5
ATENCIÓN AL CLIENTE	2
CHOFER	2
GUARDIANIA	1
AUXILIAR DE SERVICIO	1
PERSONAL TERRITORIO	11
TOTAL	**34**

2.1.3 Técnicas e instrumentos

En esta investigación se utilizó las técnicas e instrumentos que fue la encuesta y la entrevista para la recopilación de la información sobre la influencia del liderazgo en el desempeño laboral, para analizar los resultados obtenidos y desarrollar estrategias necesarias para abarcar todas las áreas y así lograr las mejoras.

2.1.4 Encuesta

Se aplicó un cuestionario de encuesta a los 33 funcionarios para evaluar el liderazgo y desempeño laboral, instrumento de 23 preguntas adaptado del autor Castro (2020), cada encuesta en cuanto a la influencia en el liderazgo del desempeño laboral dentro de la institución con el objetivo de conocer sus necesidades, opiniones, intereses y tener acercamiento con cada uno de ellos con respecto a su área de trabajo y el líder.

2.1.5 Entrevista

Se realizó un entrevista para el director con las variables identificadas, la cual está estructurada en un cuestionario compuesto por 30 preguntas adaptado del autor Peñafiel (2022).

2.2 Análisis de datos

Cumplir con el objetivo de esta investigación implicó realizar, el análisis descriptivo que permitió obtener la información y los datos para la percepción de cómo se encuentran los funcionarios del MIDUVI, sobre su ambiente y entorno de trabajo en cuanto a sus subordinados.

El desarrollo de la investigación fue desde agosto del 2022 hasta marzo 2023, en lo que compete con esta metodología descriptiva, se trabajó en la plataforma de Hotmail Form donde se realizó la encuesta para los funcionarios, los resultados obtenidos fueron plasmado en el Microsoft Excel para la elaboración de las gráficas, con la información adquirida se formó diferentes recomendaciones para la mejora del entorno laboral de la institución y se refleje una oportunidad de progreso en el rendimiento de cada uno de los funcionarios.

CAPÍTULO III

3.1 Resultados

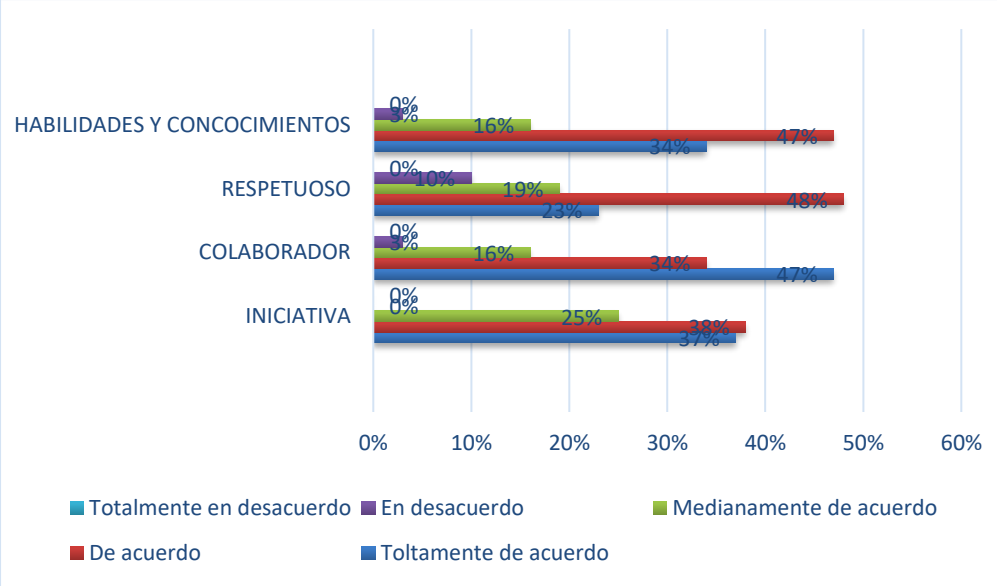
3.1.1 Descripción de la muestra

Se realizó una encuesta a 33 trabajadores del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda, entre el 21 de noviembre hasta el 15 de diciembre del 2022, al unificar periodos, la mayor parte del personal se encuentra en los rangos de 0 a 3 años, 22%, y 19% son de contratación reciente, el 59% restante son funcionarios de planta personas con su respectivo nombramiento, también se realizó una entrevista al director provincial el cual su ingreso fue desde el mes de septiembre del 2022.

3.1.2 Características del liderazgo que se aplica dentro de la Oficina Técnica de MIDUVI Esmeraldas

Los funcionarios de la Oficina Técnica MIDUVI Esmeraldas muestran que existe liderazgo por parte del encargado de esta, a pesar de que dentro de la Institución hay constante cambios de directores. Durante el estudio se puede determinar que la persona que se encuentra a cargo se ha involucrado y apersonado más con cada departamento tratando de apoyarlos y proporcionarles las herramientas necesarias para que desarrollen bien sus funciones.

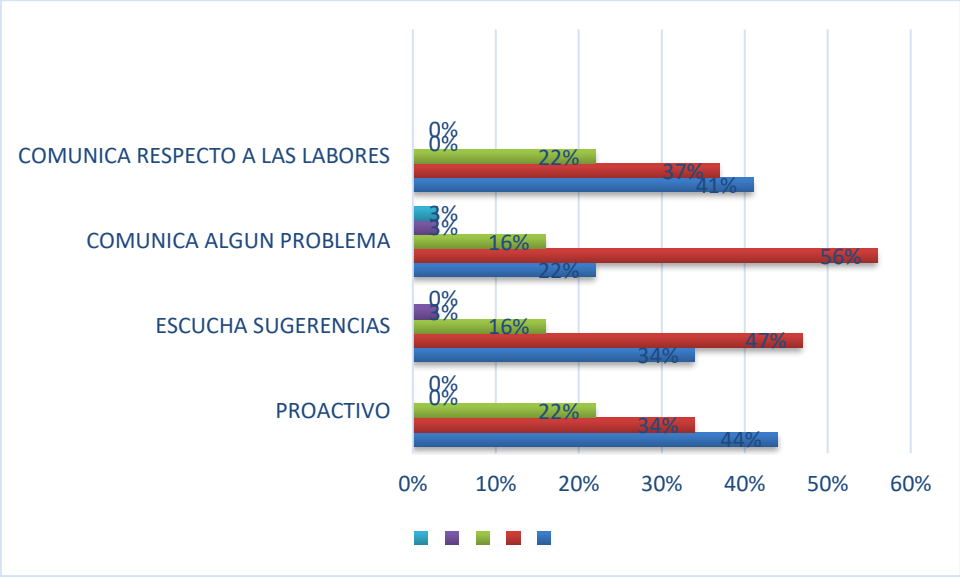
3.1.2.1 Satisfacción



Fuente: MIDUVI-E

La mayoría de los funcionarios están satisfechos con el apoyo que se les ha brindado por parte del director, porque los empleados han podido contar con las herramientas necesarias, que se los capacite, que les permita expresar sus ideas e requerimientos, motivarlos y permitir que ellos sigan avanzando dentro del área donde se desempeñan permite estar motivado y trabajar de mejor manera por se crea un compromiso de ambas partes para lograr los objetivos, mostrando que el 47% indica que el líder es muy colaborador con ellos y el 3% indica que no está de acuerdo con sus habilidades y conocimientos del líder**.**

3.1.2.2 Efectividad



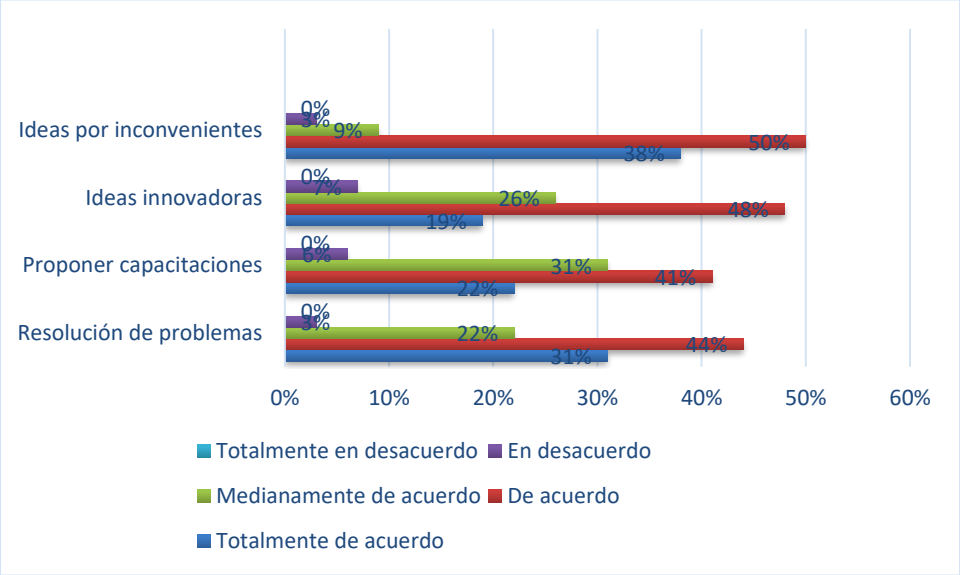
Fuente: MIDUVI-E

Los resultados que existe un cumplimiento de metas altas la que prevalece dentro del trabajo y la efectividad de las actividades a desempeñar, esto promueve una carga de trabajo positiva dentro de los procesos administrativos al cual se requiere responsabilidad y el cumplimiento de metas, dentro del análisis se puede evidenciar que el 44% indicó el líder es muy proactivo dentro de la institución lo que permite vincularse muchos más con los trabajadores atendiendo de cerca sus requerimientos y aportando con su trabajo de forma que se trabaje en equipo, también evidenciamos que el 3% manifiesta que están en total desacuerdo sobre la comunicación problemas internos por el líder.

3.1.3 Desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes áreas de la institución en función del liderazgo

Los funcionarios indican que el líder constantemente realiza seguimiento en cada uno de los departamentos para evaluar el desempeño dentro del horario laboral de cada servidor, esto con el afán de que cumplan con sus obligaciones, pero por el seguimiento realizado deja un poco de lado su responsabilidad de gestión y no abarca con los petitorios de los diferentes usuarios de la Oficina Técnica, pero hay q considerar que esta OTE depende de las disposiciones de matriz quien delega los recursos para ejecutar y atender a esos usuarios existiendo retrasos ya que hay circunstancia que no permiten abarcar con todo, el líder también indica que auspicia el trabajar horas extras cuando se necesita cumplir con metas a un ritmo acelerado y de la misma manera escucha a sus colaboradores cuando solicitan algún petitorio cuando lo necesiten

3.1.3.1 Comunicación

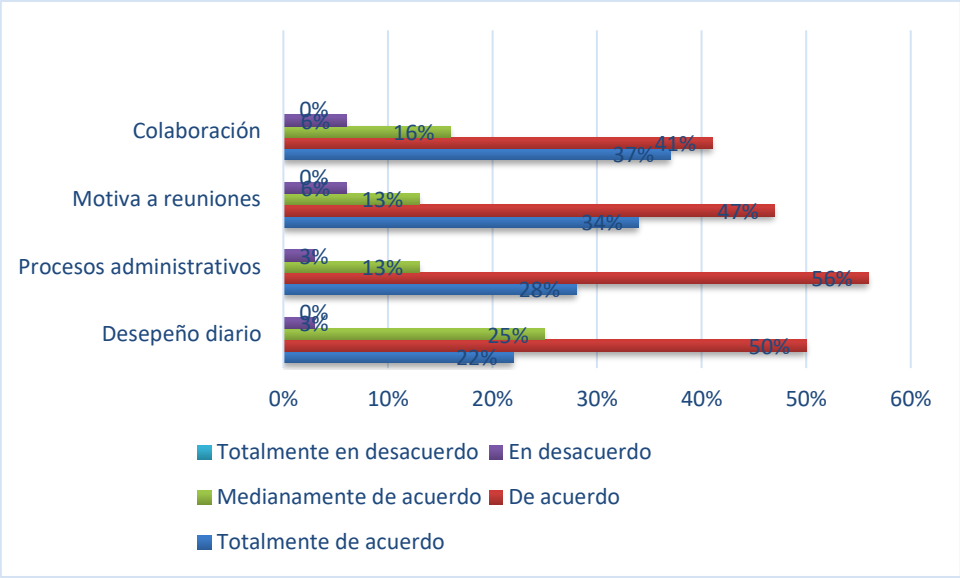


Fuente: MIDUVI-E

Se analiza que existe un diálogo acorde de líder a trabajador cuando existen inconvenientes en varios ámbitos de las actividades en el cual se refleja un 50% están de acuerdo que se opta por aportar ideas esto se basa que el líder permite escuchar sugerencias los funcionarios encuestados, mediante el instrumento las actividades que ponen en riesgos procesos existe una comunicación directa en el cual socializan los puntos tomando en cuenta dudas o molestias en donde se puede proporcionar opiniones

para poder realizar los cambios necesarios con una mejor visión y obtener buenos resultados, a diferencia se refleja un 41% de acuerdo, en cuanto a proponer que se realicen capacitaciones para el personal.

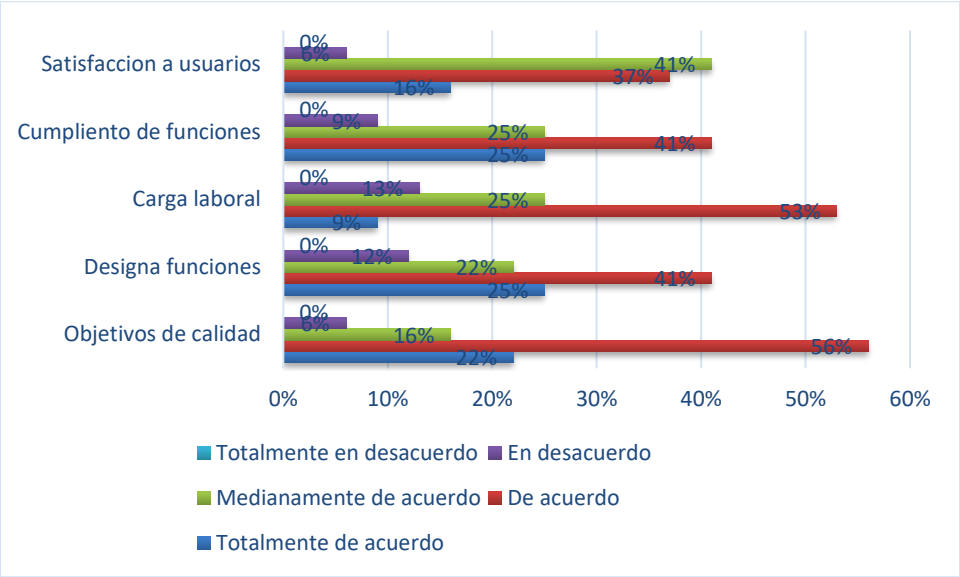
3.1.3.2 Motivación



Fuente: MIDUVI-E

Se evidencia que existe una buena motivación de parte del líder hacia sus funcionarios, de esta manera se ha visualizado los buenos trabajos y cumplimientos de los procesos administrativos con un 56%, pero con un 41% se muestra que existe poca colaboración entre compañeros y esto recurre a que existe poca motivación en el momento de cumplir metas, tomando en cuenta que el líder de acuerdo a sus habilidades hace que todo su personal rote como apoyo en varias áreas, pero aun así se ve poca colaboración y esto decae un poco el desempeño, tomando en cuenta que el líder permite dar la iniciativa a que se socialicen actividades grupales en las cuales él apoyará para que su equipo funcione de la mejor manera posible.

3.1.3.3 Responsabilidad



Fuente: MIDUVI-E

Se manifiesta dentro de la encuesta que existe el cumplimiento de objetivos con un 56%, las funciones, su desarrollo como autoridad ha dado eficacia y la mejora continua, dando a conocer que su proactividad ha sabido llegar a la mayoría de los funcionarios de una manera positiva, el líder cuenta con una habilidad de mejorar el clima laboral dentro de la institución esforzándose para conseguir mejoras en la productividad, cumple oportunamente con sus funciones, quizá la salida a territorio implica demorar los procesos administrativos pero la prioridad mostrada es cumplir y tomar decisiones que favorezcan al personal y a la actividad que tiene la institución, desde el punto de vista del líder coinciden ya que el da libertad para que los procesos se realizaran de la mejor manera, y designando tareas específicas para avanzar pero no dejando de lado realizar los seguimientos para verificar cumplimientos ya que teniendo un equipo responsable puede representar de buena manera la institución.

3.2 Propuestas de estrategias para la mejora continua

3.2.1 Propuesta de estrategias de liderazgo que contribuyan a fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios

Un excelente liderazgo influye con todos los que conforman la institución, en donde los trabajadores van a demostrar un buen desempeño en el trabajo de acuerdo con las actividades que realicen y al buen trato que se reciba por parte del líder, poder fomentar relaciones agradables entre todo el equipo de trabajo y de esta manera se pueda cumplir con las metas planteadas y objetivos de la institución. El proponer estrategias es mejorar las condiciones del liderazgo y sea efectivo el desempeño, con el fin de resolver las problemáticas detectadas, iniciando con la buena satisfacción de los funcionarios y tomando en cuenta los resultados obtenidos a través de la encuesta y entrevista que se realizó.

3.2.2 Descripción de la propuesta

Para poder obtener un buen liderazgo que contribuye a fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda – Esmeraldas, se propone llevar a cabo los desacuerdos evidenciados para su solución que se hallaron en los resultados de la encuesta y entrevista.

- ✓ Perfeccionar la iniciativa del buen liderazgo para la resolución de problemas.
- ✓ Desarrollar capacitaciones y crear habilidades para el personal.
- ✓ Mejorar el estilo y direccionamiento de funciones a sus trabajadores
- ✓ Reformar el proceso para el cumplimiento de solicitudes de los usuarios.

3.2.2.1 Perfeccionar la iniciativa del buen liderazgo para la resolución de problemas.

VARIABLE: Liderazgo (Satisfacción)				
NOMBRE DEL PROYECTO: Perfeccionar la iniciativa del buen liderazgo para la resolución de problemas				
OBJETIVO DEL PROYECTO: Mejorar la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.				
ACCIONES	**REPONSABLES**	**INDICADORES**	**RECURSOS**	**PLAZO**
Acordar reuniones orientadas a la acción. Escuchar de manera activa Fomentar la participación.	Director Funcionarios	N° de problemas en resolver ——— N° Total de trabajadores	Actas de reuniones Personal de apoyo	Mediano

3.2.2.2 Desarrollar capacitaciones y crear habilidades para el personal

VARIABLE: Desempeño (Comunicación)				
NOMBRE DEL PROYECTO: Desarrollar capacitaciones y crear habilidades para el personal				
OBJETIVO DEL PROYECTO: Impulsar a los trabajadores que adquieran conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.				
ACCIONES	**REPONSABLES**	**INDICADORES**	**RECURSOS**	**PLAZO**
Proporcionar las herramientas necesarias para cumplir sus funciones Fomentar capacitación para adquirir nuevos conocimiento para mejorar las condiciones de trabajo	Departamento de Talento Humano	N° de trabajadores que se capacitan ——— N° total de trabajadores	Equipos informáticos en buen estado Espacio de capacitaciones Materiales de apoyo	Mediano

3.2.2.3 Mejorar el estilo y direccionamiento de funciones a sus trabajadores

VARIABLE: Desempeño (Responsabilidad)				
NOMBRE DEL PROYECTO: Mejorar el estilo y direccionamiento de funciones a sus trabajadores				
OBJETIVO DEL PROYECTO: Diseñar las estrategias adecuadas con vistas al logro del objetivo.				
ACCIONES	**REPONSABLES**	**INDICADORES**	**RECURSOS**	**PLAZO**
Delegar trabajo importante en su equipo Hacer reuniones distendidas cada cierto tiempo Coordinar adecuadamente el trabajo interno de la institución. Definir y comunicar claramente los objetivos de la institución.	Departamento de Talento Humano	N° de trabajadores que cumplen con nuevas funciones asignadas _____ N° total de trabajadores de la institución	Equipo de trabajo Materiales de apoyo	Mediano y Largo

3.2.2.4 Reformar el proceso para el cumplimiento de solicitudes de los usuarios

VARIABLE: Liderazgo (Satisfacción)				
NOMBRE DEL PROYECTO: Reformar el proceso para el cumplimiento de solicitudes de los usuarios				
OBJETIVO DEL PROYECTO: Mejorar el cumplimiento de peticiones realizadas por parte de usuarios para obtener alguno de los servicios ofrecidos				
ACCIONES	**REPONSABLES**	**INDICADORES**	**RECURSOS**	**PLAZO**
Establecer tiempos en el	Departamento de atención al usuario	N° de solicitudes de usuarios	Equipos informáticos	Corto y Mediano

sistema para revisar petitorios Colaborar con el equipo de trabajo Mejorar la imagen de la institución a nivel externo	Departamento social y de vivienda.	N° de respuestas por trabajadores	Sistemas informáticos Material de apoyo	

CAPÍTULO IV

4.1 Discusión

Dentro de la investigación realizada en la institución Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda a los funcionarios, manifestaron que el liderazgo que actualmente se tiene ha fortalecido el desempeño de cada uno, donde muestran que la comunicación en una de las medidas tan efectiva y necesaria dentro del equipo en todas las áreas, pero de acuerdo a la interpretación de los resultados obtenidos por medio de la encuesta a los funcionarios y la entrevista al director provincial, se detectaron dimensiones variables las cuales no fueron tan óptimas para todo el personal, como sería la iniciativa al momento de la resolución de problemas presentados, el poco habito de proponer capacitaciones para fortalecer a su personal, el estilo y direccionamiento de funciones y el proceso lento en el cumplimento de las diferentes solicitudes de los empleados.

Evidenciando la información obtenida en las investigaciones anteriores podemos indicar dentro de los resultados en la empresa Duck el objetivo fue determinar la influencia que existe entre el liderazgo en cuanto al desempeño laboral, lo que arrojó por medio de la encuesta realizada a sus trabajadores la existencia de baja productividad por la falta de compromiso, tomando en consideración que esta es una de las causas por la falta de tiempo para desarrollar tareas y la poca responsabilidad que se tiene, por ende en cuanto a mediano y largo plazo conlleva a un incremento de porcentaje de errores, y que afectó la motivación, la satisfacción laboral, la participación, la toma de decisiones, el manejo de conflictos se recomendó y priorizó optar por tomar las medidas expuestas en los resultados derivados y renovar estrategias.

La gestión del talento humano y la relación con el desempeño laboral que se planteó en el GAD del cantón Muisne de la provincia de Esmeraldas, dentro de sus herramientas utilizadas como la observación directa, y el instrumento de la encuesta aplicada, indicó una buena gestión con un resultado positivo entre el equipo de trabajo, esto con el pasar del tiempo resiste el buen entorno de trabajo que motiva a los trabajadores y hace que se sientan a gusto en su desempeño laboral, considerando una buena similitud a la investigación realizada sobre la influencia del liderazgo en el desempeño laboral en una institución pública, cabe mostrar

que si existe un buen líder, el trabajo será vital para que se pueda aumentar la productividad dentro de la institución.

Por otro lado, el estudio sobre el liderazgo y desempeño laboral del personal de Megadatos Netlife de la ciudad de Quito, arrojó un nivel de desempeño dominante con el rango de muy bueno, ya que en su dimensión de cumplimiento de objetivos tiene una mayor frecuencia de puntuaciones elevadas por sus colaboradores, tomando en consideración esta investigación se denotó el trabajo en equipo que se refleja y el liderazgo por ende los resultados salieron favorables, esto va de la mano directamente con la productividad que suele estar marcado por varias características de cada una de las personas que se desempeña en su cargo esforzándose con su buena actitud, disposición y la forma de encontrar soluciones, esta investigación va de la mano con nuestras propuestas planteadas para perfeccionar y renovar, y así los funcionarios puedan sentirse motivados, satisfechos y den una alta eficiencia en sus actividades.

Dentro de la empresa CNT de la provincia de Esmeraldas, se identificó de manera positiva la conformidad que existió en la aplicación del instrumento por el cual se enfocaron al trabajo en equipo y el desempeño laboral, este grado es el cual los miembros cambian su comportamiento, opiniones y actitudes para tener una buena línea de comunicación con el equipo que se trabaja, esta empresa se dedica a la atención al usuario y trabaja directamente con los clientes externos, internamente deben optar por cambios y mejoras, con este estudio demostró las falencia y lo bueno que como empresa está realizando, hay que considerar lo positivo identificado, lo cual permitió presentar lineamiento de mejora dentro de las normativas internas que maneja la empresa, orientándose al dinamismo, energía y reconocimiento de problemas.

Es algo positivo lo que se muestra al momento de influir el liderazgo con el desempeño laboral dentro de una institución, ver lo bueno e ir mejorando tomando estrategias y tácticas prácticas las cuales se involucre a todo el personal ya que esto mantendrá un equipo de trabajo fortalecido, esta institución en la actualidad tiene una parte fundamental ya que su personal que no se resiste a los cambios y es manejable por la cantidad de colaboradores, los factores

negativos que se evidenciaron se expusieron porque al momento que se realizan cambios de directivos continuamente desvía el trabajo ya planificado ya que al acoplarse nuevamente a una persona que viene con nuevas ideas de trabajo, el buen liderazgo siempre va permitir un desempeño favorable en cada trabajador, tomando en cuenta estas investigaciones citadas se puede reflejar que en todas las instituciones existen condiciones que se deben mejorar para que pueda existir un ambiente laboral de manera positiva y así fomentar el buen liderazgo como un paso positivo para el desempeño de cada uno de los funcionarios.

La influencia del liderazgo y el desempeño laboral que se ha trabajado en las diferentes investigaciones ha mostrado que es uno de los constructores que mayor atención recibe por parte de los estudios del comportamiento organizacional, la popularidad se debe a la competitividad y productividad de las organizaciones que se encuentran íntimamente ligadas al desempeño individual de sus miembros, identificar sus determinantes ha sido uno de los objetivos prioritarios de cada estudio, por su importancia y la delimitación conceptual que se percibe al momento de estar dentro de un grupo de trabajo, se puede indicar que posee dificultades a la hora de medirlo y establecer sus variables explicativas, por ende surge la necesidad de verificar el rol de cada trabajador o la situación de la empresa, y así conocer sus potenciales para de ahí iniciar con las propuestas, por lo tanto el objetivo de este estudio ha sido desarrollo de una base en función al análisis de lo que se obtuvo con los instrumentos plasmados y poder contribuir con estrategias a mediano y largo plazo que desde el área de Talento Humano se pueda aplicar contribuyendo con resultados positivos para los funcionarios y la institución a nivel provincial y nacional.

CAPÍTULO V

5.1 Conclusiones

Mediante la presente investigación pudimos concluir que si existe liderazgo dentro de Oficina Técnica MIDUVI Esmeraldas y que ese liderazgo permite que el desempeño de los trabajadores sea óptimo y se ejecute de mejor manera ya que les permite tener un acompañamiento de su director y se pueden cumplir las metas establecidas.

La investigación permitió de igual manera poder conocer el desempeño laboral de los trabajadores de las diferentes áreas de la institución en función del liderazgo, donde se verificó que se sienten satisfechos con la labor de su líder y a la vez su desempeño de parte de ello como trabajadores porque existe compromiso, apoyo, motivación, trabajo en equipo y comunicación que permite desarrollarse dentro de MIDUVI cumpliendo con sus obligaciones y mejorando cada día para innovarse y seguir creciendo como Institución.

Dentro de las estrategias de liderazgo que contribuyan a fortalecer el desempeño laboral de los funcionarios, es de vital importancia seguir capacitando al personal, involucrase en las labores que ellos realizan porque permite conocer que necesidades hay para mejorar, mantener motivado al personal con incentivos con charlas donde se les indiquen que son valiosos como trabajadores.

Las propuestas para mejorar como Institución permitirá tener un mejor enfoque sobre el desempeño tanto de los trabajadores y líder de la Institución MIDUVI que les permitirá crecer, fortalecerse y ser un ejemplo de un buen desempeño y clima laboral como Institución.

5.2 Recomendaciones

Como recomendación dentro de la Oficina Técnica MIDUVI Esmeraldas que se encuentra en constantes cambios de Directores que son los que deben potenciar el liderazgo, y ser buenos líderes para que se sigan manteniéndose como ahora el buen desempeño que se tiene, por lo que se debe crear un antecedente, como política de que se siga trabajando de manera conjunta por parte los trabajadores, porque cada nuevo director cambiara su forma de trabajar al momento de llegar a la Institución, pero como trabajadores deben seguir manteniendo el

compromiso y desempeño que se logró a través de un buen líder siguiente las buenas prácticas infundadas.

Siempre los trabajadores comprometerse con su trabajo, ellos también ayudar a cambios de climas laborales con su desempeño proponiendo a sus jefes ideas innovadoras que ayuden a mejorar tanto el rendimiento de ellos como el de la Institución.

Se capacite al personal constantemente, ayudar y direccionar a los trabajadores para que puedan desempeñar bien sus funciones, medir el rendimiento de los trabajadores con el cumplimiento de metas establecidas por el jefe, y que los jefes se conviertan el lideres teniendo la predisposición de ayudar, comunicar, motivar, escuchar y comprometerse con sus colaboradores formando un equipo de trabajo

REFERENCIAS

Alderfer. (1998). *Administracion septima edicion*. Obtenido de http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/habad/habadm/enfcon/alderfer.htm

Alejandro, C., Ramos, J., & Lindao, F. (2017). *Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador*. Obtenido de https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/02/influencia.html

Alles, M. (2019). *Desempeño por competencias.* Ediciones Granica S.A.

Almeida, J. C. (2016). *INCIDENCIA DEL TIPO DE LIDERAZGO EN EL CLIMA LABORAL EN EL ÁREA DE CAJAS DE LAS AGENCIAS DE QUITO EN UNA ENTIDAD* . Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17611/1/68565_1.pdf

Alvarez, C. G. (2018). *ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.* Mexico: 17° EDICION.

Angulo, J. J. (NOVIEMBRE de 2016). *Repositorio Pucese*. Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf

Bolaños, J. A. (2016). *Repositorio PUCESE.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf

Buenaño, D. (2015). *Repositorio UTA.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/8061

Cabrera, G. (2019). *Repositorio Universidad Cesar Vallejo.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41918/Cabrera_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cando, C. (2021). *Universidad Tecnologica Empresarial de Guayaquil.* Obtenido de http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%c3%b3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20%c3%a1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant%c3%b3n%20

Cárdena, J. L. (2020). *Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020.* Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/145/173

Cardenal, M. (2018). *Ecoembes*. Obtenido de https://ecoembesempleo.es/responsabilidad-trabajo/

Carrera, E. C. (2021). *Google Academico*. Obtenido de http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/178

Cascallana, N. (2021). *google academico - libros.* Obtenido de https://books.google.com.ec/books?id=pZz0zgEACAAJ&dq=IMPORTANCIA+DEL+LIDERAZGO&hl=es&sa=X&redir_esc=y

Casierra, A. C. (2017). *Repositorio PUCESE.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1049/1/CAICEDO%20CASIERRA%20ALEJANDRA%20LUZZMILA.pdf

Castro, F. G. (2020). *DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2309/1/GASPAR%20CASTRO%20MAR%c3%8dA%20FERNANDA.pdf

Cosme, J. C. (2018). *LIDERAZGO.* Spain: ELEARNING S.L.

Cusme, T. S. (2021). *Repositorio PUCESE.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2627/1/Sol%c3%ads%20Cusme%20Tatiana.pdf

Diaz, P. M. (2009). *Accelerating the world's research.* Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1657045881&Signature=d9dk5YojcNy44PVZ66fjnXWNHtf4VrZwtPsb47lfB8EXoSzX0OaVMXbldJRdQgqqlkUXkeSwFs5CxMEi8wYzfm0qZ9mbIh6OzvcZ0gdDZwQl9xnxusKtvpTIJcA9N-axC8JU~eubnZdgrvr~WrGU

Ecuador, C. d. (2008). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Erralde, M. (2018). *Universidad Nacional de la Plata.* Editorial de la Universidad de La Plata 47 N.º 380 / La Plata B1900AJP / Buenos Aires, Argentina. Obtenido de file:///C:/Users/JENNIFER/Downloads/1091-3-3534-1-10-20190417.pdf

Fabián, L. T. (2007). *Dialnet*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=132682

Fantoni, A. C. (2015). *COMUNICACION TOTAL.* ESPAÑA: ESIC EDITORIAL.

Flores, M. V. (2018). *Accelerating the world's research.* Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/79666219/13-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1660101996&Signature=TRNkx8cd2Fc2kezdCIjNbo8aUUO~go9Xl-ZOKsGLszMOEmIMF2VtgEL2o9dM~nYcP26GQ8OMri~VhtcaPBrlfDQYNausaxn22iF7SgzQvNX2DAFN3mRDw~SVg9mkMCzS5rbv0bQ6DHGiTs~dW~MwLIboF

Garcia, M. G. (2006). *HABILIDADES DIRECTIVAS.* ESPAÑA: INNOVACION Y CUALIFICACION. S.L.

García-Allen, J. (2020). *Mendeley*. Obtenido de https://www.mendeley.com/search/?query=tipos+de+lider&dgcid=md_homepage

González, M. J. (2009). *Estructura organizacional.* Barranquilla: Sello Editorial: Institución Universitaria Itsa (978-958-52221).

Heath, S. M. (2018). El liderazgo, un desempeño efectivo. pág. 29.

Hernandez, E. E. (2017). *FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17107/Elguedas_HEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lapo Maza, M., & Jácome, M. (2015). El Liderazgo y su Evolución Histórica. pág. 11. Obtenido de file:///C:/Users/JENNIFER/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoYSuEvolucionHistorica-6419728.pdf

Manosalvas Vaca, C. A. (mayo de 2022). *Universidad Técnica de Ambato.* Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/35350

Maquera, M. W. (2022). *Efectividad de la gestión pública a través de la planificación estrategica*. Obtenido de file:///C:/Users/JENNIFER/Downloads/3473-Texto%20del%20art%C3%ADculo-13661-2-10-20221114.PDF

Maslow, A. (1943). Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html

McClelland, D. (1960). Obtenido de https://psicoportal.com/teorias-psicologicas/necesidades-de-mcclelland/

Medina, L., & Bedoya, O. (2016). *biblioteca digital univalle.* Obtenido de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/13327/0554501.pdf?sequence=1

MIDUVI. (2022). *Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda*. Obtenido de https://www.habitatyvivienda.gob.ec/valores-mision-vision/#:~:text=Somos%20la%20entidad%20del%20Estado,y%20al%20espacio%20p%C3%BAblico%20integrador.

Murillo, M. E. (2021). *REPOSITORIO PUCESE.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%c3%b1%c3%a1n%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf

orgánico, E. (2016). *REFÓRMESE EL ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA - MIDUVI).* Obtenido de file:///C:/Users/JENNIFER/Downloads/ref%C3%93rmese_el_estatuto_org%C3%81nico_de_gesti%C3%93n_organizacional_por_procesos_051-15.pdf

Ortiz, R. A. (2008). *PhD, Instituto Politécnico Nacional Escuela Superior de Comercio y Administración* . Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n24/n24a07.pdf

Peñafiel, J. H. (2022). *REPOSITORIO UNIVERSIDAD CENTRAL.* Obtenido de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26966/1/FCP-CPI-QUELAL%20KEVYN.pdf

Perez Taype, J. (04 de 2022). *UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÈRICAS.* Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1914

Prospel, E., Romero, L., & Jaya, I. (2022). Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1112/1041

Pujol, L., & Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

Quiñónez, J. (2016). *Repositorio PUCESE.* Obtenido de https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/826

Rabanal, C. (2020). *REPOSITORIO MAESTRIAS.* Obtenido de http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1243/tesis%20Juan%20carlos%20%20empastado_CORREGIDO_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). *Scielo-El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura.* Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000100135&script=sci_arttext#B9

Tracy, B. (2015). *Liderazgo.* Estados Unidos de Amèrica: Graciela Lelli.

Trujillo, M. S., & Garcia, L. (2017). *Revista Ciencia.* Obtenido de https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/11471

Vásquez Garay, W. E. (2018). *Red repositorios de acceso a la ciencia.* Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_a1c3040e08b3c0b81a37bcdebf56a259

Vega, C., & Zabala, G. (2004). *Repositorio UNIVERSIDAD DE CHILE.* Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106405/vega_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

ENCUESTA N°1

Estimado(a):

Reciba un cordial saludo a la vez de solicitarle su valiosa colaboración, la cual consiste en responder la siguiente encuesta de tipo cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre la investigación denominada "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA TÉCNICA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA ESMERALDAS – MIDUVI", este trabajo de investigación se está realizando para optar al título de Magister en Gestión de Talento Humano en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

En este sentido, la información recabada es de carácter confidencial, y será utilizada únicamente para los fines de la investigación.

Instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente cada ítem, y de acuerdo a su criterio marque con una equis "X" la respuesta que considere correcta de acuerdo a las categorías establecidas
- ✓ En la medida de lo posible trate de no dejar preguntas sin responder, ya que toda la información permite cubrir las expectativas de la investigación.
- ✓ Si tiene dudas, consulte con la persona que le suministró el instrumento.
- ✓ No olvide que esta información es anónima, de carácter confidencial y se utilizará sólo para fines de la investigación.
- ✓ Al finalizar, devuelva el instrumento al investigador.
- ✓ No lo firme, el mismo es de carácter anónimo.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	**Siempre**	**Frecuentemente**	**Ocasionalmente**	**Raramente**	**Nunca**
	5	**4**	**3**	**2**	**1**

Nº	*CUESTIONARIO 1*	*EQUIVALENCIA*				
	LIDERAZGO	*5*	*4*	*3*	*2*	*1*
1	¿Es muy probable que usted fuera el portavoz del grupo?					
2	¿Auspiciaría en que se trabaje en horas extras?					
3	¿Daría a los miembros total libertad en su trabajo?					
4	¿Exigiría que todos sigan los mismos procedimientos?					
5	¿Permitiría que los miembros usen su propio criterio para resolver problemas?					
6	¿Insistiría en que su grupo aventaje a los demás que compiten con él?					
7	¿Presionaría a los miembros para lograr un trabajo más eficiente?					
8	¿Pondría a prueba sus ideas en el grupo?					
9	¿Dejaría que los miembros hagan su trabajo de acuerdo a lo que ellos creen que es la mejor manera?					
10	¿Podría tolerar demora o indecisión?					
11	¿Mantendría el trabajo a un ritmo acelerado?					
12	¿Dejaría que el personal a su cargo trabaje por su cuenta?					
13	¿Arreglaría los conflictos que se pueden presentar en el grupo?					
14	¿Representaría al grupo en reuniones con personas de fuera?					
15	¿Le desagradaría dejar que sus colaboradores actúen libremente?					
16	¿Decidiría qué es lo que debe hacerse y cómo se lo debe hacer?					
17	¿Presionaría a sus colaboradores para una mayor producción?					

18	¿Delegaría a algunos miembros la autoridad que usted debería mantener?					
19	¿Saldrían las cosas generalmente tal como las esperaba?					
20	¿Permitiría un alto grado de iniciativa al grupo?					
21	¿Designaría a miembros del grupo para tareas específicas?					
22	¿Estaría dispuesto a hacer cambios?					
23	¿Pediría que los miembros del grupo trabajen más intensamente?					
24	¿Confiaría en que los miembros del grupo usen buen criterio?					
25	¿Programaría el trabajo que debe hacerse?					
26	¿Se negaría a explicar sus actuaciones?					
27	¿Trataría de convencer a los miembros del grupo que sus ideas son ventajosas para ellos?					
28	¿Permitiría que el grupo trabaje a su propio ritmo?					
29	¿Actuaría sin consultar al grupo?					
30	¿Pediría que los miembros del grupo sigan las reglas y regulaciones establecidas?					

Fuente: (Peñafiel, 2022)

ENCUESTA N° 2

Estimado(a):

Reciba un cordial saludo a la vez de solicitarle su valiosa colaboración, la cual consiste en responder la siguiente encuesta de tipo cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre la investigación denominada "INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA OFICINA TÉCNICA DEL MINISTERIO DE DESARROLLO URBANO Y VIVIENDA ESMERALDAS – MIDUVI", este trabajo de investigación se está realizando para optar al título de Magister en Gestión de Talento Humano en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

En este sentido, la información recabada es de carácter confidencial, y será utilizada únicamente para los fines de la investigación.

Instrucciones:

- ✓ Lea cuidadosamente cada ítem, y de acuerdo a su criterio marque con una equis "X" la respuesta que considere correcta de acuerdo a las categorías establecidas
- ✓ En la medida de lo posible trate de no dejar preguntas sin responder, ya que toda la información permite cubrir las expectativas de la investigación.
- ✓ Si tiene dudas, consulte con la persona que le suministró el instrumento.
- ✓ No olvide que esta información es anónima, de carácter confidencial y se utilizará sólo para fines de la investigación.
- ✓ Al finalizar, devuelva el instrumento al investigador.
- ✓ No lo firme, el mismo es de carácter anónimo.

ALTERNATIVAS DE RESPUESTA	Totalmente de acuerdo 5	De acuerdo 4	Medianamente de acuerdo 3	En desacuerdo 2	Totalmente desacuerdo 1

CUESTIONARIO N° 2

TRABAJADORES						
"ESCALA DEL IMPACTO DESEMPEÑO LABORAL"		Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
N.º	**EFECTIVIDAD**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
1	El líder es proactivo en el desarrollo de su trabajo					
2	El líder escucha sugerencias para que ayudan a mejorar el proceso administrativos					
3	El líder comunica inmediatamente algún problema que pone en riesgo los procesos administrativos					
4	El líder comunica sus dudas y molestias respecto a las labores que realizan					
N.º	**SATISFACCIÓN**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
6	El líder reconoce sus sugerencias de mejora en su trabajo					
7	Cuando surge un problema el líder toma la iniciativa de resolverlo					
8	El líder colabora espontáneamente ante cualquier situación					
9	El líder respeta la línea de autoridad viabilizando las decisiones que se tomen					
10	El líder utiliza con sus habilidades y conocimientos y ayuda solucionar problemas que se le presentan					
N.º	**COMUNICACIÓN**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
10	El líder les permite aportar con ideas para la resolución cuando se presenta un problema					
11	El líder permite que los trabajadores propongan temas de capacitación que la institución debe tomar en cuenta					
12	El líder da la iniciativa de que aporten con ideas innovadoras para dar soluciones a los problemas que se presenten					
13	El líder apoya a resolver los inconvenientes que se les presentan en el trabajo					
N.º	**RESPONSABILIDAD D**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
14	El líder tiene presente en sus actividades diarias cuales son los objetivos de calidad que cumplir					
15	El líder tiene la habilidad para realizar las funciones que se les asigna.					
16	El líder puede manejar adecuadamente su carga de trabajo					
17	El líder cumplen oportunamente con sus funciones asignadas					
18	El líder cumplen en el periodo establecido los pedidos de los usuarios					
N.º	**MOTIVACIÓN**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**

19	El líder se siente motivado con las actividades que realizan a diario					
20	El líder considera que son fundamentales en el proceso administrativo.					
21	El líder ha mejorado sus procesos en base a las reuniones o capacitación recibidas					
22	El líder colabora de forma voluntaria frente a algún suceso, aunque no forme parte de sus funciones					

Fuente: (Castro, 2020)