

## HABILIDADES DIRECTIVAS Y COMPETITIVIDAD DE GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS PARROQUIALES RURALES DEL ECUADOR

### MANAGEMENT SKILLS AND COMPETITIVENESS OF THE RURAL DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENTS OF ECUADOR

 **Lcda. María Mera Loor**

Universidad Técnica de Manabí  
mmeral144@utm.edu.ec  
Manabí, Ecuador

 **Angélica Ruiz Cedeño, Ph.D (c)**

Universidad Técnica de Manabí  
angelica.ruiz@utm.edu.ec  
Manabí, Ecuador

#### ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Recibido: 31/08/2023

Aceptado: 20/11/2023

Publicado: 30/03/2024

#### RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo principal analizar las habilidades directivas y competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales. La presente investigación es de carácter cuantitativo y cualitativo, la misma que pretende investigar los hechos relevantes basados en las habilidades directivas y competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales Ángel Pedro Giler y Bachillero. El diseño de investigación fue de tipo descriptiva. Se emplea el método deductivo permitiendo fundamentar las teorías y conceptos relacionados con el objeto de estudio, la cual se aplicará luego de obtener la información necesaria, para cumplir con el objetivo propuesto se aplicó la técnica de encuesta a los 20 funcionarios de cada una de las áreas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales Ángel Pedro Giler y Bachillero. Los resultados indican que dentro de sus puestos laborales son de fundamental importancia el uso de las habilidades directivas, estas promueven a crear un mejor ámbito laboral, para la toma de decisiones y ser aún más competitivos, fortalecer estas habilidades permiten tratar todo tipo de relaciones y la capacidad para consolidar estrategias de trabajo en equipo y manejo de objetivos comunes en los mismos. Se puede deducir que las habilidades directivas son un desafío por su necesidad de adaptarse a los diversos escenarios, por eso adquieren cada vez más importancia con respecto a la formación y el desarrollo profesional de sus directivos siendo este un reflejo de capacidades y una herramienta fundamental en el trabajo.

**Palabras Claves:** habilidades directivas, Competitividad, Gobiernos, Empatía, organización.

#### ABSTRACT

The main objective of the research carried out is to analyze the essential managerial skills to develop competitive advantages in Rural Parochial Decentralized Autonomous Governments. The present investigation is of a quantitative and qualitative nature, the same one that aims to investigate the relevant facts based on the managerial skills and competitiveness of the Autonomous Decentralized Rural Parochial Governments Ángel Pedro Giler and Bachillero. The research design was descriptive. The present

investigation will use the deductive method, allowing to base the theories and concepts related to the object of study, which will be applied after obtaining the necessary information, to meet the proposed objective, the survey technique was applied to the 20 officials of each one. of the areas of the Autonomous Decentralized Parochial Governments Ángel Pedro Giler and Bachillero. The results indicate that within their jobs, the use of management skills is of fundamental importance, they promote the creation of a better work environment, for decision-making and to be even more competitive, strengthening these skills allow dealing with all kinds of relationships and the ability to consolidate teamwork strategies and management of common objectives in them. It can be deduced that management skills are a challenge due to their need to adapt to different scenarios, which is why they are becoming increasingly important with respect to the training and professional development of their managers, this being a reflection of skills and a fundamental tool in the job.

**Keywords:** management skills, Competitiveness, Governments, Empathy, organization.

## INTRODUCCIÓN

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados se enfrentan al reto de gobernar una población cada vez más preparada y consiente de sus derechos y obligaciones, es por ello, que el desarrollo de nuevas estrategias competitivas en su administración requiere de la implementación de herramientas que permitan el buen funcionamiento de la misma.

Actualmente, se vive en un mundo tan globalizado y de cambios constantes que dentro del contexto administrativo se van produciendo nuevos roles; en este caso; en los Gobiernos Autónomos Descentralizados; el ejercer el desarrollo administrativo, prestar servicios indispensables, satisfacer las necesidades de la sociedad y un sinnúmero de situaciones que deben ser sumergidas de manera rápida para que sus gestiones y procesos se desarrollen pertinentemente a través de sus habilidades directivas y competencias.

La competitividad es una de las capacidades más buscada por los directivos de cada institución, siendo esta la que ayuda a una buena toma de decisiones ya que la sociedad cada vez se vuelve más exigente, por eso se necesitan personas más responsables y competentes que procuren lograr los objetivos planteados.

La competitividad se presenta como producto de la rivalidad constante entre las empresas del medio y se logra mediante un proceso de gestión dinámico entre la industria y sus productos de interés – clientes, proveedores, directivos, acreedores, competidores del mercado, a fin de mostrarse ante la sociedad como un ente capaz de satisfacer las necesidades de sus consumidores mejor que la competencia (Díaz et al., 2020).

Dada la importancia que tienen las habilidades directivas en toda organización, el perfeccionamiento y ejecución de las mismas son parte de las necesidades que cualquier trabajo o actividad requiere siendo estas complemento y parte esencial del éxito. Según Ramírez (2018) “Las habilidades directivas se han transformado en factores diferenciadores de eficacia y ejecución en cualquier sector empresarial y puesto directivo, por lo que es necesario un trabajo personal para llegar a desarrollarlas”.

Es por este motivo que para que una empresa sea competitiva cada uno de sus directivos deben de crecer cada día profesionalmente, adquiriendo nuevos conocimientos que engloben las habilidades directivas necesarias para su desenvolvimiento laboral, siendo capaces de liderar a sus equipos de trabajos para el logro de objetivos y resolución de problemas de manera eficaz.

En el desarrollo del trabajo se pretende analizar las habilidades directivas y competitividad de Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales Del Ecuador, con la finalidad de conocer sus realidades y particularidades a la hora de ejercer sus funciones y políticas públicas locales.

## REVISIÓN DE LITERATURA

### Habilidades Directivas

La palabra habilidad por sí misma remite a la capacidad, gracia y destreza para ejecutar algo. Del latín *habilitas*, hace referencia a la maña, la facilidad, la aptitud y la rapidez para llevar a cabo cualquier tarea o actividad.

Por ello, una persona hábil es aquella que “obtiene éxito gracias a su destreza. Quien ha desarrollado una habilidad, ha adquirido una metodología, técnicas específicas y prácticas en su área de trabajo” (Ascón et al., 2019).

Las habilidades directivas son conjunto de capacidades, actitudes, aptitudes, conocimientos que poseen los directivos y mediante la aplicación correctamente de estas habilidades le permite influir en su personal docente, obteniendo el resultado del cumplimiento de los objetivos, metas y logros de su plan de trabajo de una manera correcta, eficaz y adecuada (Ramírez, 2018).

Por lo tanto, son adquiridas para producir resultados previstos con máxima certeza, el saber dirigir o coordinar equipos de trabajo. Al ser una estrategia individual y humana ha evolucionado a la par de las transformaciones económicas y sociales.

Desde su punto de vista, la esfera fundamental de sus relaciones se produce con el personal, es decir, los recursos humanos que son quienes garantizan la conversión de insumos en resultados. Son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. “Las habilidades directivas se podrían definir como el conjunto de capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación” (Formación, 2022).

Contar con estos conocimientos es necesario para poder alcanzar objetivos y metas, sus beneficios aportan a la empresa, al directivo y trabajadores aspectos para la mejora de calidad de trabajo, mayor motivación y capacidad de detectar oportunidades.

El desarrollo de nuevos conocimientos conlleva a determinar que las habilidades fundamentales para la viabilidad de la gestión empresarial están referidas a la capacidad y habilidad de la gerencia para adquirir conocimiento, adaptarse y cambiar e incluso, adelantarse a los cambios (Leyva & Cavazos, 2018).

### Tipos de habilidades directivas

Estos se pueden dividir en tres grandes grupos:

- **Habilidad conceptual:** es muy dependiente de la formación recibida, pero también, de la capacidad del gerente o jefe. Se centra en la capacidad de analizar tendencias, escenarios, sucesos, prevenir cambios, entre otros.
- **Habilidad humana:** son las más decisivas, implica a todos los miembros de la organización para lograr objetivos. Se centra en la capacidad de liderar, motivar, dirigir y coordinar.

- **Habilidades técnicas:** direccionadas al personal que se encuentran en contacto con la rutina operativa no directiva organizacional. Se centra en conocimientos técnicos específicos para una actividad concreta.

Las habilidades directivas permiten manejar un conjunto de cualidades y aptitudes profesionales que le ayudan a cumplir objetivos. Más aún si son las habilidades directivas que necesita para liderar un Gobierno Autónomo Descentralizado donde su finalidad es ir de la mano con las comunidades que tienen bajo su jurisdicción.

### **Toma de Decisiones**

Dentro de estas habilidades directivas tenemos la toma de decisiones que según González et al. (2019), “La toma de decisiones debe asumirse como transformaciones, que conduzcan a las organizaciones por nuevos rumbos, nuevos procesos, nuevos objetivos, nuevas estrategias, nuevas tecnologías e incluso nuevos riesgos”.

### **Solución de Problemas**

Solución de problemas integra todas las habilidades del pensamiento, focalizándose en la tarea de comprender un problema y así mismo buscar estrategias para darle solución. Un problema es una dificultad que tiene solución. La solución proviene del latín Solution que se refiere a la acción o efecto para resolver dificultades, dudas o problemas.

Por consecuente, la solución de problemas es la etapa final de un proceso complicado, consiste en la generación de diversas opciones o posibles rutas a seguir para hacer cambios de una situación que genera inconformidad.

Por lo general, siempre se van a presentar problemas que interfieran poder alcanzar los objetivos, por eso, es necesario contar con una metodología para poder dar soluciones al mismo. El proceso que toda organización aplica para la solución de problemas es el siguiente:

- **Identificación del problema:** se identifica a la medida que afecta los objetivos que se desean seguir.
- **Análisis de problema:** contar con datos e información, se deben dar prioridad lo más relevantes.
- **Generación de soluciones potenciales:** las soluciones se basan en la incertidumbre y se plantean preguntas para lograrlo.
- **Toma de decisiones:** evalúan los posibles riesgos de cada decisión.
- **Implementación:** corresponde a la aplicación de la solución seleccionada.
- **Evaluación:** se cierra el círculo, se procede a realizar el balance o a crear planes de acuerdo al problema solucionado.

### **El Liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de habilidades de un individuo que le permiten ejercer tareas como líder. Estas acciones se llevan a cabo para involucrar a otros individuos y conseguir determinados objetivos en común. Un líder es aquel que está al mando de un grupo y tiene la capacidad de motivar a sus integrantes a través de su discurso o de su empatía.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. “El líder tiene la facultad de influir en otros sujetos, y su conducta o sus palabras logran incentivar a los miembros de un grupo para que trabajen en conjunto por un objetivo común” (Petroni, 2020).

### Características del liderazgo

Según (Orellana Nirian, 2023) Un buen líder debe poseer las siguientes características y habilidades para lograr el apoyo de la gente:

- **Comunicación:** es fundamental para transmitir las ideas de un líder. Comunicarse de forma clara, directa y concisa permitirá alcanzar a un mayor número de personas.
- **Dar ejemplo:** Para que un líder sea seguido primero debe comprometerse con la causa y aportar como si de cualquier otra persona se tratase.
- **Empatía:** Conocer y comprender la situación de otras personas es muy importante a la hora de influir en un grupo de personas
- **Confianza:** En la confianza se basa cualquier tipo de relación. Si no hay confianza con el líder, dicho liderazgo se disolverá con el paso del tiempo.
- **Seguridad:** La seguridad y certeza en la toma de decisiones es algo muy percibido por la sociedad. Cuanto mayor sea el grado de seguridad mostrado, mayor alcance tendrá el líder.
- **Motivación:** Cuando escuchamos palabras motivadoras y optimistas que nos permiten afrontar la vida desde otro punto de vista, se incrementa la repercusión e influencia del líder sobre las personas.
- **Responsabilidad:** Una persona que no es considerada como responsable difícilmente será concebida como un líder.

El pensamiento clásico del estilo de liderazgo se refiere a cómo se toman las decisiones y se basan en la perspectiva del comportamiento. En nuestro estudio, el enfoque de liderazgo, como una decisión de la alta dirección, lo entendemos como la filosofía adoptada por la alta dirección de la empresa para implementar el cambio planificado, bien sea que se trate de una nueva estrategia o un cambio interno previsto como consecuencia del mejoramiento continuo (Villar Vargas & Araya Castillo, 2019).

### Comunicación

La comunicación es el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. Etimológicamente proviene del latín *communicare* que se traduce como “poner en común, compartir algo”.

La comunicación no es solo una transferencia de información entre individuos, sino que ella debe ser clarificada y negociada por ambos, dado que pueden estar influenciados por numerosas variables, como por ejemplo la percepción, los valores, las creencias y los aspectos sociales, culturales y familiares (Petroni, 2021).

Según Watzlawick (2021), la realidad de cada ser humano es una interpretación construida por y a través de la comunicación, es decir construimos el mundo como pensamos que lo percibimos.

En el marco de una organización la comunicación es entendida de un modo amplio como el proceso complejo de construcción de sentidos, intercambios de experiencias y acuerdos de reglas de trabajo y convivencia.

En las organizaciones la comunicación es integral, aun cuando existen medios de comunicación con diferentes propósitos y son utilizados en proximidad interna o externa y ésta fluya de manera formal o informal, pues sus medios, entorno o tipos de comunicación deben ser vistos como complementos de algo global, incorpora diversos elementos que la hacen posible como son la estructura, organización jerárquica, cultura de sus miembros y sus comportamientos (Montoya, 2022).

### **Habilidades Interpersonales**

Las habilidades interpersonales conocidas también como competencias transversales o habilidades blandas, son el conjunto de capacidades individuales y destrezas sociales con las que cuenta una persona a la hora de interactuar con los demás propiciando vínculos estables en un contexto determinado.

Las habilidades interpersonales ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. Estas habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. Lo cual quiere decir que gracias a su desarrollo se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden (Baque, Viteri, & Izquierdo, 2022).

### **Autoconocimiento**

Se compone del prefijo auto, que significa “propio” o “por uno mismo” y el sustantivo conocimiento, que es la capacidad de comprender por medio de la razón.

El autoconocimiento consiste en conocernos profundamente a nosotros mismos, sabiendo entender nuestras emociones, defectos, cualidades y problemas en cualquier contexto. Es muy importante para el desarrollo personal, nos ayuda a ponernos metas realistas y saber identificar en que trayectoria de nuestra vida nos encontramos.

En el ámbito laboral el autoconocimiento nos permite ser conscientes de nuestras capacidades, su importancia reside en ser capaz de conocer aquello que nos define, que nos lastra o que nos precipita al éxito. “El desarrollo del autoconocimiento es progresivo y precisa de la articulación de tres pilares fundamentales: la identidad y las metas, el desarrollo de la atención, y la conciencia de las emociones” (Chernicoff y Rodríguez, 2018).

Por consecuente, en el ámbito profesional es el descubrimiento y desarrollo humano de las capacidades que incrementan el potencial laboral, se trata de un proceso donde se cuestionan las capacidades y habilidades enfocadas al empleo.

### **Empatía**

Es la capacidad de comprender los sentimientos y emociones de otra persona e intentar experimentar de forma objetiva y racional lo que está sintiendo. La palabra proviene del griego *empátheia*, que quiere decir «emocionado».

Una persona empática se caracteriza por identificarse con otra persona, por saber escuchar a los demás, entender sus problemas y emociones. Se engloba en tres tipos: empatía cognitiva (limitada en la que

únicamente adoptamos la perspectiva del otro), estrés personal (se cataloga cómo un contagio emocional, cuando la otra persona nos contagia sus emociones) y la preocupación empática (conocer estados emocionales de los demás y conectarse afectivamente).

La empatía es una habilidad que nos permite entender y compartir los sentimientos de los otros. Es ponernos en el lugar de otras personas y mirar a través de sus ojos para comprender mejor cómo se sienten y ser más respetuosos, comprensivos e inclusivos (UNICEF, 2019).

El ser humano es social por naturaleza, esto implica, que nuestro comportamiento diario debe ser cooperativo en la mayor parte de las actividades que desarrollemos. La participación, el respeto mutuo y la aceptación son actitudes y conductas que debemos adquirir desde las edades más tempranas y para lograrlo, es fundamental desarrollar la empatía.

### **Manejo de emociones**

El manejo de las emociones comienza conociéndolas, aprendiendo a vivir con ellas, y reconoce cuando son beneficiosa y cuando pueden hacer daño.

El manejo emocional ocurre cuando emerge una divergencia entre los sentimientos de uno mismo y las reglas del sentir o, en otras palabras, cuando percibimos un desequilibrio entre lo que estamos sintiendo y lo que deberíamos sentir. Este proceso se desarrolla también en los grupos y colectivos que protagonizan las protestas y los movimientos sociales (Gravante & Poma, 2018).

### **Estrés**

El estrés es una respuesta normal a las situaciones de vida, cambios negativos y trauma. Sin embargo, el estrés prolongado puede afectar la salud mental y física. Es posible manejar de una manera adecuada el estrés mediante herramientas que ayuden a aceptar esas circunstancias y mejorar la conducta ante ellas con la incorporación de hábitos de vida saludables.

El estrés laboral es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación. Esta situación se agrava cuando el trabajador no recibe el suficiente apoyo de sus compañeros de trabajo o de sus superiores (Patlán, 2019).

### **Competitividad Empresarial**

La competitividad de una empresa es la capacidad que tiene para hacerla rentable. Es compleja, ya que en participan diferentes elementos como la producción, organización, gestión que van generando ventajas a la hora de competir. Según (Otero & Taddei, 2017):

Las empresas operan en entornos abiertos y altamente competitivos, donde se rivaliza por mercados y recursos con el objetivo de alcanzar una mayor participación en el mercado, tanto a nivel local como internacional, por ello la competitividad de una empresa es la causa de la supervivencia y éxito.

Según Correa et al. (2018), la competitividad empresarial requiere un equipo directivo dinámico, actualizado, abierto al cambio organizativo y tecnológico y consciente de la necesidad de considerar a los miembros de la organización como un recurso de primer orden al que hay que cuidar.

Desde el punto de vista organizacional, se deben crear incentivos necesarios para potenciar a las empresas para diseñar, producir y comercializar bienes y servicios de mayor calidad. Para de esta manera ir construyendo ventajas competitivas, ya que cuyo éxito depende de las supervivencias de ellas, más aún en el mundo tan globalizado por el que se atraviesa.

### **Desarrollo Empresarial**

El desarrollo empresarial tiene relación con la capacitación humana constante, para promover la productividad. Según Londoño y Acevedo (2018):

Está relacionado con el aprendizaje organizacional y este a su vez con el desarrollo de las capacidades dinámicas de aprendizaje que toda organización dentro de sus estrategias debe aplicar y fortalecer, de esta forma se puede ubicar la influencia motivacional de la cultura organizacional en el desempeño de quienes integran la organización.

### **Herramientas de gestión**

Son sistemas y modelos (técnicas y estrategias) que facilitan y aumentan el control y el conocimiento de todos los procesos y actividades de una organización. Según Vega (2017), las herramientas gerenciales, se vuelven en apoyo fundamental para generar calidad, pues estas operativizan procesos, vinculan recursos y establecen direccionamiento para la aplicación de metodologías.

También se apoyan en modelos informáticos que automatizan los procesos de una empresa, facilitan el trabajo colaborativo, alinean objetivos y otorga eficacia y productividad. Según Moya et al., (2017):

Se pueden definir como instrumentos facilitadores de la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos, así como el desarrollo de una gestión eficiente, la cual permita alcanzar los logros establecidos con el más alto desempeño posible. (p. 104)

Estas herramientas hacen que los colaboradores adviertan de la necesidad de replantear su eficiencia; evitan gastos innecesarios en todos los niveles organizacionales y permiten enfrentar los constantes cambios del mercado para asegurar una posición más competitiva. Según Hidalgo (2015):

Son procedimientos específicos que supone el uso de destrezas para obtener información pertinente a lo largo del proceso administrativo (planificar, organizar controlar y dirigir) y su utilidad está dada por la información que proporcionan para la toma de decisiones gerenciales. (p.23)

Las competencias directivas para todo profesional son de suma importancia ya que han abierto caminos que permiten definir, precisar y perfeccionar las habilidades, destrezas o capacidades para tener un mejor desempeño profesional e ir consiguiendo el crecimiento y desarrollo profesional y personal. Más aún si va a ejercer la función de un gobierno que su tarea es dirigir y llevar consigo la habilidad para coordinar, orientar, encauzar esfuerzos hacia el logro de objetivos comunes.

### **Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador**

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano y están regulados por la Constitución de la República del Ecuador (Art. 238-241) y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

Los GAD son instituciones descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana (Cepal, 2018).

Están organizados de la siguiente forma:

- GAD Regionales
- GAD Provinciales
- GAD Cantonales
- GAD Parroquiales

Los gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador son organismos dependientes del Estado, pero al ser autónomo cuenta con cierta libertad que es reconocida por la autoridad de la que depende, por ese motivo el presidente debe cumplir ciertas funciones durante el tiempo que ha sido electo. Se encargan de planificar su territorio, tratando temas del desarrollo social, cultural, deportivo y legal.

En Ecuador existen 24 provincias que a su vez se dividen en 221 cantones los cuales se encuentran dividido en 1140 parroquias las cuales son 359 parroquias urbanas y 1140 parroquias rurales. Manabí cuenta con 22 cantones estos se encuentran divididos en 55 parroquias rurales:

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua cuenta con 36000 habitantes, la cual se encuentra dividida por su cabecera Cantonal Tosagua y sus dos Parroquias Rurales que son Ángel Pedro Giler también llamada “La Estancilla” y San José de Bachillero.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Ángel Pedro Giler habitan 7253 personas tomando en consideración a sus 15 comunidades que tiene en su jurisdicción parroquial. Y el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Bachillero cuenta con 3885 habitantes tomando en cuenta a sus 11 comunidades que tiene bajo su jurisdicción.

## MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación es de carácter cuantitativo y cualitativo, la mismo que pretende investigar los hechos relevantes basados en las habilidades directivas y competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales. El diseño de investigación fue de tipo descriptiva. La presente investigación empleará el método deductivo permitiendo fundamentar las teorías y conceptos relacionados con el objeto de estudio, la cual se aplicará luego de obtener la información necesaria, para cumplir con el objetivo propuesto se aplicó la técnica de encuesta a los 20 funcionarios de cada una de las áreas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Ángel Pedro Giler y Bachillero.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Tabla 1.**

*Encuesta realizada a los miembros de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales Ángel Pedro Giler y Bachillero*

Ítems.	F	%
<b>Género del personal encuestado</b>		
Mujeres	12	60%
Hombres	8	40%

Ítems.	F	%
<b>¿Cuáles considera usted que son las habilidades directivas fundamentales que debe tener el presidente de los GADP?</b>		
Empatía	20	100%
Trabajo en equipo	20	100%
Pensamiento Estratégico	15	75%
Valores/Ética	20	100%
Toma de Decisiones	20	100%
Comunicación asertiva	20	100%
Liderazgo	20	100%

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales tienen múltiples funciones de ejecución, administración, participación ciudadana y control social en las cuales son de fundamental importancia el uso de las habilidades directivas como la empatía, trabajo en equipo, valores/ética, toma de decisiones, comunicación asertiva y liderazgo en un 100%, todas ellas que ayudan a que el presidente haga un buen ejercicio de sus funciones en el marco de la institución.

**Tabla 2.**

*Habilidades Directivas en el ámbito laboral*

<b>¿Qué tan importante cree usted que son las habilidades directivas en el ámbito laboral?</b>		
Poco Importante	0	0%
Importante	2	10%
Muy importante	18	90%

Así como nos dan a conocer los resultados obtenidos las habilidades directivas en el marco laboral son muy importantes con un 90%, ya que estas ayudan a cada uno de los funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales a ser más competitivos y que cada uno de los objetivos, metas y proyectos que se propongan los puedan llevar a cabo.

**Tabla 3.**

*Gestiones GADP*

<b>¿Qué gestiones realizan los GADP para ser más competitivo?</b>		
Planificación Corriente	17	85%
Plan Operativo Anual	20	100%
Gestiones y Convenios	20	100%
Todas las anteriores	17	85%

Dentro de las competencias exclusivas que tienen los Gobiernos Autónomos Descentralizados en coordinación con los GAD Municipales y Provinciales son el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT), Plan Anual de Contratación (PAC), Plan Operativo Anual (POA), Gestión Institucional y Convenio Institucional. En los resultados obtenidos nos demuestra que para ser competitivo con un 100% realizan el plan Operativo Anual, Gestiones y Convenios con el Ministerio de Ambiente, Secretaria Nacional de Agua, Secretaria de Gestión de Riesgos y el Ministerio de Inclusión Económica y Social, con un 85% planificación corrientes, todas estas ayudan a que la parroquia y sus comunidades sean competitivas e impulsores de la economía, la cultura, el turismo, con la finalidad de brindar una mejor calidad de vida a los habitantes.

**Tabla 4.**  
*Gestiones GADP*

<b>¿Cuál es el recurso primordial que utilizan los GADP para su progreso?</b>		
Ingresos propios del GADP	20	100%
Financiamiento	0	0%
Convenios	10	50%
Inversiones	0	0%

Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales utilizan como recurso primordial los ingresos propios en un 100%, los que proviene de impuestos, tasas y contribuciones, así también mantienen en un 50% convenios de cooperación interinstitucional con diversas instituciones que ayudan en el progreso de la parroquia y sus comunidades.

**Tabla 5.**  
*Situaciones estresantes o bajo presión*

<b>¿Cómo actúa cuándo se enfrenta a situaciones estresantes o bajo presión?</b>		
De forma impulsiva	0	0%
Manteniendo la calma	20	100%
Establece prioridades	2	10%
Con inquietud	0	0%

Toda persona que firma un contrato laboral tiene que conocer sus derechos y obligaciones; también debe de saber integrarse al puesto de trabajo, mostrar gran responsabilidad, actuar con rapidez, así como nos manifiesta la muestra seleccionada con un 100% manteniendo la calma y el 10% también establece prioridades.

**Tabla 6.**  
*Capacidad para la toma de decisiones*

<b>¿Cuál es tu respuesta a alguien que cuestiona tu capacidad de tomar decisiones?</b>		
Analiza la crítica e intenta mejorar	20	100%
Se disculpa y sigue adelante	1	5%
Fingir estar agradecido	0	0%

Cada decisión tomada tiene sus ventajas y desventajas es por este motivo que cada alternativa debe ser evaluada; siempre se van a recibir cuestionamientos sobre las mismas por eso se debe en un 100% analizar cada crítica para seguir mejorando, así como nos da a conocer la muestra estudiada.

**Tabla 7.**  
*Toma de decisiones*

<b>¿Qué cree usted que es lo más importante que debemos considerar al momento de tomar una decisión?</b>		
Identificar riesgos	20	100%
Definir objetivos y prioridades	20	100%
Evaluar criterios	20	100%
Todas las anteriores	20	100%

La toma de decisiones es un proceso muy importante por la que atraviesa cada organización porque hay que elegir entre diferentes alternativas que pueden dar un gran giro, por lo que es primordial en un 100% identificar los riesgos, evaluar criterios, definir objetivos y prioridades antes de pasar por este proceso.

**Tabla 8.**  
*Competitividad*

<b>¿En qué considera que se basa la competitividad?</b>		
Incrementar la productividad	20	100%
Misión y Visión	15	75%
Innovación	20	100%
Estrategias	20	100%
Trabajo en equipo	20	100%
Todas las anteriores	15	75%

El ejercicio efectivo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales depende de la capacidad institucional que la misma maneje, ya que estas deben de impulsar el buen vivir en su parroquia y comunidades, mediante sus competencias y prestación de servicios de manera eficaz y eficiente, tomando en consideración en un 100% el trabajo en equipo, la innovación, estrategias y el incremento de la productividad y en un 75% la misión y visión de la organización.

## DISCUSIÓN

Las encuestas realizadas a los 20 funcionarios de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Ángel Pedro Giler y Bachillero indican que dentro de sus puestos laborales son de fundamental importancia el uso de las habilidades directivas, estas promueven a crear un mejor ámbito laboral, para la toma de decisiones y ser aún más competitivos. Fortalecer estas habilidades permiten tratar todo tipo de relaciones y la capacidad para consolidar estrategias de trabajo en equipo y manejo de objetivos comunes en los mismos.

## CONCLUSIÓN

Al concluir con la investigación se puede deducir que la aplicación de las habilidades directivas es de gran ayuda para cada uno de los directivos y representantes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales, ya que es una herramienta fundamental que promueve los esfuerzos para aumentar la competitividad.

Las habilidades directivas constituyen una ventaja competitiva, por eso cada administración debe aspirar niveles más altos de calidad, para desarrollar una gestión más eficiente y dar a conocer todo su potencial y talento.

Cabe mencionar lo fructífero que es que cada institución le dedique tiempo a este apartado de las habilidades directivas, para el crecimiento de la organización como tal y también fortalezcan los valores de cada colaborador, porque las habilidades son el conjunto de fortalezas y capacidades con las que cuenta cada persona.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascón et al. (2019). Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES). *Scielo*, 1-10.
- Baque, L., Viteri, D., & Izquierdo, A. (2022). Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas. *Estudios del Desarrollo Social*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322022000100018](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100018)
- Cepal. (2018). *Gobiernos Autónomos Descentralizados de Ecuador*. Obtenido de <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador>
- Chernicoff Minsberg, L., & Rodríguez Morales, E. (2018). *Autoconocimiento: una mirada hacia nuestro universo interno*. Obtenido de <https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/6.pdf>
- Correa et al. (2018). La Información No Financiera y El Desempeño Financiero Empresarial. *Revista Semestre Económico*, 187-199. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1650/165060168008/>

- Díaz et al. (2020). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 145-161. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1465>
- Formación, D. (22 de Diciembre de 2022). *Las 10 habilidades directivas esenciales para tener éxito*. Obtenido de <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/10-habilidades-directivas-esenciales>
- González , J., Salazar , F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 242-267. Obtenido de <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3002/3869>
- Gravante, T., & Poma, A. (2018). Manejo emocional y acción colectiva: Las emociones en la arena de la lucha política. *Estudios Sociológicos*, 595-618. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v36n108/2448-6442-es-36-108-595.pdf>
- Hidalgo, J. (2015). *Enfoques y Herramientas Gerenciales para la Gestión de Programas y Proyectos sociales: Tesis de pregrado doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Perú. Obtenido de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4064/Hidalgo\\_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4064/Hidalgo_ej.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leyva, & Cavazos. (2018). Influencia de la Planeación Estratégica Y Habilidades Gerenciales Como Factores Internos De La Competitividad Empresarial De Las Pymes. *Revista Contaduría y Administración*, 3-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/395/39572299002/39572299002.pdf>
- Londoño, & Acevedo. (2018). El Aprendizaje Organización (AO) Y El Desempeño Empresarial Bajo El Enfoque De Las Capacidades Dinámicas De Aprendizaje. *Revista CEA*, 104-115. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6381/638167723007/>
- Montoya. (2022). Estilos de comunicación: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Scielo*, 1-12.
- Moya et al. (2017). Herramientas gerenciales desde el enfoque socio crítico en universidades: Estudio exploratorio en Venezuela y Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 1-17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28059578009/>
- Orellana Nirian, P. (2023). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Otero, & Taddei. (2017). Competitividad de Empresas Familiares. *Revista Interciencia*, 236-241. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/339/33957240003/>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 156-184. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Petrone, P. (2020). ¿Cómo se hace un líder? *Scielo*, 1-3.
- Petrone, P. (2021). Principios de la comunicación efectiva en una organización de salud. *Scielo*, 1-5.

Ramírez. (2018). Habilidades directivas y su influencia en los resultados de una institución educativa. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-21.

Ramírez Rojas, J. (2018). Las Habilidades Directivas una condición para una condición eficaz. *Investigación & Negocios*, 23-29. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17\\_a04.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf)

UNICEF. (2019). *Una guía para promover la empatía y la inclusión*. Quito-Ecuador: SANTILLANA.

Vega, A. (2017). *Propuesta de una herramienta gerencial basada en la teoría del liderazgo: Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Machala*. Machala. Obtenido de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/13157/1/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20FINAL-Angela%20Vega%20Romero.pdf>

Villar Vargas, M., & Araya Castillo, L. (2019). Consistencia entre el enfoque de liderazgo y los estilos de liderar: clave para la transformación y el cambio. *Scielo*, 1-35.

Watzlawick. (2021). Principios de la comunicación efectiva en. *Scielo*, 1-5.