UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA TRABAJO DE TITULACIÓN:
"Análisis del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Colimes"

AUTOR:

Mvz: Nestor Aviles Parraga

Previo a la obtención del Grado Académico:
Magíster en Administración de Empresas

Guayaquil, Ecuador
2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Médico Veterinario y Zootecnista, Nestor Uber Aviles Párraga,** como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Administración de Empresas**.

REVISORA

_____
Ing. Elsie Zerda Barreno, Ph.D.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

_____
Econ. María del Carmen Lapo Maza, Ph.D.

Guayaquil, a los 26 días del mes de junio del año 2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA

DECLARO QUE:

El trabajo **"Análisis del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes"** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 26 días del mes de junio del año 2025

EL AUTOR

_____
NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORIZACIÓN

Yo, **NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Trabajo de titulación** previo a la obtención del grado académico como **Magíster en Administración de Empresas,** titulado:
El trabajo "Análisis del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes", cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 26 días del mes de junio del año 2025

EL AUTOR:

_____
NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SUBSISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

REPORTE COMPILATIO

CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

Análisis de comportamiento proactivo del personal del Gobierno autónomo descentralizado municipal del Ca (1)

2% Textos sospechosos

1% Similitudes
< 1% similitudes entre 1 fuentes
< 1% entre 1 fuentes mencionadas
2% Idioma sin o reconocidos (ignorado)
0% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: Análisis de comportamiento proactivo del personal del Gobierno autónomo descentralizado municipal del Ca (1).docx
ID del documento: cc777a4e92d19e1f1e768bb60c0ab0ac02bd4f42a68
Tamaño del documento original: 340,86 kB

Depositante: María del Carmen Lapo Maza
Fecha de depósito: 24/6/2025
Tipo de carga: Interface
fecha de fin de análisis: 24/6/2025

Número de palabras: 3555
Número de caracteres: 24,721

Ubicación de las similitudes en el documento:

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	2025_MAE_TRABAJO_FINAL_Cedeño_Farith-1.docx | 2025_MAE_TRABAJO_FINAL_Cedeño_Farith-1.docx | 2025_MAE_TRABAJO_FINAL_Cedeño_Farith-1.docx El documento proviene de mi biblioteca de referencias 8 fuentes adicionales	3%		Palabras idénticas: 3% (91 palabras)
2	Reemplazo de una vacante El documento proviene de otro grupo 2 fuentes adicionales	< 1%		Palabras idénticas: <1% (21 palabras)
3	tesisfinal.docx | Análisis de la correcta ejecución del GAD Municipal Cotacachi, y la implanta... http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/30... 4 fuentes adicionales	< 1%		Palabras idénticas: <1% (21 palabras)
4	doi.org | Evaluating Leadership and Psychological Contract Fulfillment: A Source of ... https://doi.org/10.3390/su15041184	< 1%		Palabras idénticas: <1% (21 palabras)
5	www.articulo.org | Que Son Proactivo - Autoguia https://www.articulo.org/proactivo/11/20/que_son_proactivos.html	< 1%		Palabras idénticas: <1% (21 palabras)

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios, por guiarme, por darme sabiduría su guía, fuerza y sabiduría fueron mi sustento en cada etapa de este proceso. y permitirme llegar hasta este punto.
A la Economista María del Carmen Lapo Maza por brindarme sus conocimientos, indispensables para el desarrollo de mi trabajo.
Al Mvz Alex Isidro Quinto Castro alcalde del cantón Colimes por brindarme su valioso respaldo y permitirme realizar esta investigación dentro del municipio. Su apertura y disposición fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.
A mi madre por estar de manera indispensable junto a mí, brindándome siempre la motivación necesaria para continuar. Gracias.

NESTOR UBER AVILES PARRAGA

DEDICATORIA

A mi madre, la Sra. Anita Virginia Párraga Moreira por su amor incondicional, por ser una mujer luchadora y la persona que siempre ha estado en los momentos de adversidad, por ser mi fortaleza y el pilar que me mantiene en pie a pesar de los obstáculos.
A mi señor padre Uber Antolín Avilés Montalván porque a pesar de que ya no está conmigo me enseñó valores de humildad.

NESTOR UBER AVILES PARRAGA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....1

MÉTODO.....4

TIPO DE ESTUDIO.....4

RECOLECCION DE DATOS.....5

PARTICIPANTES.....6

PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN.....6

RESULTADOS.....7

CONCLUSIONES.....12

REFERENCIAS.....13

APÉNDICES.....15

Apéndice A......15

Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Colimes.....15

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. ¿Usted se adapta correctamente a los cambios continuos que se dan en su lugar de trabajo? 8

Tabla 2. ¿Con qué frecuencia usted se propone alcanzar las metas y objetivos propuestos? 9

Tabla 3. ¿Qué tan frecuente incorpora nuevos métodos estratégicos en su lugar de trabajo? 10

Tabla 4. ¿Cree usted que se da una comunicación adecuada entre los diferentes departamentos? 11

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Usted se adapta correctamente a los cambios continuos que se dan en su lugar de trabajo? _____ 7

Figura 2. ¿Con qué frecuencia usted se propone alcanzar las metas y objetivos propuestos? _____ 8

Figura 3. ¿Qué tan frecuente incorpora nuevos métodos estratégicos en su lugar de trabajo? _____ 9

Figura 4. ¿Cree usted que se da una comunicación adecuada entre los diferentes departamentos? _____ 10

INTRODUCCIÓN

En un mundo de aprendizajes y desafíos constantes, la proactividad se ha convertido en la clave para el éxito profesional y personal, llegando a ser una habilidad valiosa para enfrentar de manera efectiva los diferentes obstáculos que se presenten. Sin embargo, la participación proactiva se ha visto como una concepción alternativa impidiendo que se desarrolle una productividad adecuada dentro del ámbito laboral. (Cea, 2023). Por esta razón, ser una persona proactiva refiere a que es importante tener una mentalidad abierta y aprender a creer continuamente siendo capaces de adaptarse a nuevos cambios. Por lo que, Arenivar (2010) define a la proactividad de la siguiente manera:

"Entre el estímulo y la respuesta existe un espacio. En el espacio se halla el poder de elegir la respuesta. En la respuesta yacen el crecimiento y la libertad del ser humano"

La siguiente investigación se realiza en el municipio del cantón Colimes el mismo que se encuentra ubicado en la provincia del Guayas, cuenta con 37 departamentos, presentando un total de 177 personas que trabajan dentro del mismo, tomando como muestra a 50 de ellas entre hombres y mujeres, con la finalidad de analizar el comportamiento proactivo y los beneficios que este presenta en el ámbito laboral. En este sentido, en el ámbito laboral la proactividad se enfoca directamente con el lado humano de la empresa, es decir, con sus valores, actitudes, relaciones y la cultura organizacional. Por lo que el talento humano en el desarrollo organizacional es fundamental en la productividad institucional, recalcando el compromiso y la eficacia que presentará el personal en el desarrollo de sus funciones, lo que beneficiará económicamente la empresa, la sociedad y el país (Martínez & Mateus, 2020).

Existen diferentes tipos de proactividad que permiten que el desempeño laboral se desarrolle correctamente, entre ellos: Proactividad orientada al cambio, la que implica la introducción de nuevas metodologías con el fin de innovar y mejorar el ámbito laboral antes de que surjan diferentes problemas. Proactividad de voz, la que refiere a manifestar ideas, sugerencias o preocupaciones sobre los diferentes procesos dentro de las actividades

a realizar. Y finalmente, la proactividad estratégica, la misma que actúa con visión a largo plazo, permitiendo la adaptación de tendencias, riesgos y oportunidades en el rumbo organizacional (Ahmed, Al-Riyami, Ahmad, & Bibi, 2024).

Por lo que, es importante recalcar que dentro de la institución se dé una relación entre liderazgo y cumplimiento del contrato, además de favorecer la conducta proactiva permitiendo mejorar el bienestar en el ámbito laboral. A su vez, incrementar y aplicar un estilo de liderazgo que fomente la confianza, la diversidad de opiniones y un ambiente seguro para expresar y exponer ideas o estrategias nuevas. (Rogozińska-Pawełczyk, 2023).

En este sentido, la importancia de la proactividad en el ámbito laboral se encuentra gestionada por el Talento Humano, el mismo que propone dinámicas que alimente y enriquezcan a la institución, implementando pruebas psicológicas, entrevistas, servicio social, diseño del área de trabajo, incentivos, disciplina y actitudes, transporte para el personal, entre otros, con la finalidad de promover un trabajo eficaz dentro y fuera institución. (Miranda, 2017)

Para apoyar la siguiente investigación se analizan diferentes artículos que permiten la comprensión de la importancia del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. Así como también aportar a la comprensión del problema detectado y a su vez, conocer la evolución y el estado actual del problema.

Salessi y Omar (2018) en su trabajo titulado: *Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala,* se enfocaron en adaptar y analizar los comportamientos proactivos dentro del contexto organizacional. Además, buscan verificar la validez y la confiabilidad de la escala aplicada, es decir, conocer la capacidad que esta posee para captar los comportamientos proactivos y como esta a su vez se relaciona en el ambiente laboral. Y finalmente, este articulo contribuye al campo de la psicología organizacional la misma que pretende asegurar una escala de medición

psicométrica como una herramienta válida para evaluar los comportamientos proactivos y de esta manera conocer cómo influye en la productividad y el bienestar laboral.

Salessi y Omar (2017) en su trabajo titulado: *Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día,* realizaron un análisis exhaustivo sobre los comportamientos proactivos en el contexto laboral. Además, estudia como estos comportamientos van más allá y como a su vez contribuyen a la innovación, al cambio organizacional y a la resolución de problemas. Asimismo, se estudia la relación entre los comportamientos proactivos y los factores laborales como el rendimiento, el bienestar y la satisfacción, recalcando a su vez que los factores individuales como: la personalidad, motivación, empatía, comunicación y liderazgo ayudan a que dentro del ámbito laboral favorezcan y que se dé un mejor desarrollo profesional.

Del mismo modo, Li X (2020) en su trabajo titulado: *The Preliminary Literature Review of Proactive Behavior,* se enfocaron en como el comportamiento proactivo ayuda a tomar la iniciativa individual y a la libre participación para lograr un manejo de situaciones futuras para de esta manera llegar a mejorar el desempeño organizacional. A su vez, explica la importancia de fomentar los comportamientos proactivos a través de liderazgos, de la comunicación y del diseño del trabajo, llevando a señalar así la necesidad de crear investigaciones integras a nivel de equipo y organización.

En este contexto el objetivo central que toma la siguiente investigación es: ***"Analizar el comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes",*** el mismo que permitirá conocer y explicar como a través de estos comportamientos se puede fomentar un mejor desempeño laboral creando un ambiente más dinámico y orientado al éxito.

Por lo que, en esta investigación es indispensable analizar cuál es el comportamiento proactivo que presenta el personal municipal del cantón Colimes, al igual que determinar cómo se ve afectado dicho comportamiento en el ámbito laboral y consecuentemente de acuerdo a los resultados obtenidos se propondrá incentivar dicho

comportamiento dentro del ámbito laboral, el mismo que tiene como finalidad solventar las dificultades que se presenten en el trabajo que desempeña el personal municipal del cantón Colimes.

En resumen, mediante esta investigación se pretende el análisis del comportamiento proactivo que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes presenta, con la finalidad de desarrollar nuevas estrategias que les permitan mejorar su rendimiento organizacional y crear una conexión más estable entre las diferentes direcciones y jefaturas que conformar dicho municipio.

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El siguiente apartado refiere al tipo de investigación, a los instrumentos de recolección de datos creados por Mvz Néstor Avilés, a los participantes y al procedimiento que se llevó a cabo. Este apartado permitió el análisis con la finalidad de dar solución al objetivo central de la investigación.

TIPO DE ESTUDIO

El municipio del cantón Colimes se encuentra ubicado en la provincia del Guayas, cuenta con 37 departamentos tales como: Alcaldía, Consejo Municipal, Secretaría General, Dirección de Procuraduría Síndica Municipal, Registro de la Propiedad, Dirección de Gestión Administrativa, Unidad de Administración de Talento Humano, Tecnología de la Información y Comunicaciones, TIC’s, Guardalmacén, Contratación y Compras Públicas, Dirección de Gestión Financiera, Contabilidad, Tesorería, Presupuesto, Comprobación y Rentas, Dirección de Gestión de Obras Públicas, Fiscalización, Vehículos y Maquinarias, Planificación Desarrollo y Ordenamiento Territorial, Planeamiento Institucional Urbano y Rural, Avalúos Y Catastro, Centro Municipal, Gestión de Riesgos, Gestión Ambiental y Servicios Públicos, Calidad Ambiental, Participación Ciudadana y Control Social, Coordinación de Relaciones Públicas, Enlace de Proyectos, Atención Hogar y Comunidad, Centro de Desarrollo

Infantil, Espacios Activos, Cultura, Deporte y Agropecuaria, Junta Cantonal de Protección de Derechos, en los mismos que se encuentran trabajando 177 personas distribuidas en las diferentes áreas.

Por lo expuesto, de acuerdo al estudio realizado al personas que forman parte de los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes se detectó la problemática en el comportamiento proactivo del personal lo que conllevó a realizar la investigación bajo un enfoque cuantitativo, en el que mediante este enfoque se pretende analizar la información recolectada y llegar a obtener resultados positivos mediante la aplicación de estrategias que permitan que los comportamientos proactivos ayuden a que el ambiente laboral mejore.

El enfoque cuantitativo según Hernández (2014) manifiesta que mediante la recolección de datos se permite justificar las diferentes hipótesis que inicialmente han sido planteadas. En el presente estudio la investigación cuantitativa permite además la aplicación de encuestas como instrumentos de mediación para el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Por lo tanto, los resultados obtenidos mediante las encuestas dirigen a responder las diferentes proposiciones que han sido planteadas al inicio de dicha investigación.

En este sentido, la siguiente investigación presenta un alcance descriptivo, que, según Izaguirre, Jordán y López (2024) exponen dicho enfoque, ya que este permite recopilar, analizar y presentar datos con la finalidad de describirlos basándose en observaciones empíricas. Es así como Niño (2011) manifiesta que la precisión en la descripción es fundamental y que se caracteriza por dar rasgos observables, verificables y que se encuentran expresaos con claridad en los autores de la investigación.

RECOLECCION DE DATOS

Dentro de la investigación se hace uso de un instrumento (encuesta) el cual ha sido necesario para la recolección de información, el mismo que permitió abordar el problema

de investigación. Por lo que, esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que permite que la información recolectada sea de gran utilidad y que a su vez permita alcanzar los objetivos de la investigación.

PARTICIPANTES

Para analizar los comportamientos proactivos se considera como población al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes, con un total de 177 personas, de la misma que se toma como muestra a 50 personas entre ellos 26 mujeres y 24 hombres de los diferentes departamentos que conforman dicho municipio.

PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

La recolección de información sobre los comportamientos proactivos que presenta el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes se realizó mediante una encuesta. La siguiente encuesta tiene como propósito dar seguimiento a los diferentes objetivos propuestos dentro de la investigación, la misma que se realizó los días martes y jueves al personal que labora en los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes.

Para el desarrollo de las preguntas de la encuesta facilitó la experiencia vivida dentro del Gobierno Municipal del Cantón Colimes. Dicha encuesta se encuentra estructurada por ocho preguntas con variables de medición, las misas que permitieron conocer, entender y evaluar las diferentes características que presenta el personal municipal. A su vez, mediante esta encuesta se facilitó conocer, analizar y determinar cómo se ve afectado el comportamiento proactivo en el ámbito laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes.

Dicha encuesta fue aplicada a una muestra de 50 personas que corresponden a diferentes departamentos del municipio entre direcciones y jefaturas.

Además, el análisis de datos se llevó a cabo utilizando herramientas estadísticas integradas en “Formularios de Google” lo que permitió reconocer factores claves que ayudan a comprender los comportamientos proactivos del personal de dicho municipio.

RESULTADOS

Para la recolección de información se ha hecho uso de un instrumento de investigación (encuesta) el mismo que se encuentra estructurado por 8 preguntas, las que contienen conceptos sobre la proactividad y como esta se ve reflejada en la hora del trabajo. Dicha encuesta se aplicó a una muestra de 50 personas que forman parte del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Mediante esta encuesta se pretende conocer las dificultades que se presentan a la hora del trabajo y sobre cómo es la comunicación entre unos y otros dentro de los departamentos que se conforman.

A continuación, se presentan los resultados de las preguntas más relevantes obtenidas en la encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes:

Figura 1.

¿Usted se adapta correctamente a los cambios continuos que se dan en su lugar de trabajo?

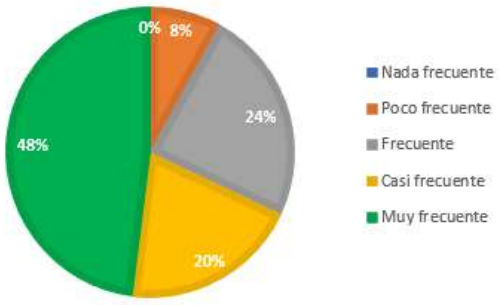

Tabla 1.
¿Usted se adapta correctamente a los cambios continuos que se dan en su lugar de trabajo?

	NADA FRECUENTE	POCO FRECUENTE	FRECUENTE	CASI FRECUENTE	MUY FRECUENTE
Personas	0	4	12	10	24
Porcentajes	0%	8%	24%	20%	48%

En la figura uno se muestra los resultados obtenidos en una de las preguntas planteadas en la encuesta, en donde se evidencia que, existe un total de veinte y seis mujeres y veinte y cuatro hombres encuestados, tres hombres y una mujer se encuentran en la escalada de medición poco frecuente; nueve mujeres y tres hombres se encuentran en la escala de medición frecuente; diez mujeres se encuentran en la escala de medición casi frecuente, y dieciocho hombres y seis mujeres se encuentran en la escala de medición muy frecuente. Lo que refiere a que es importante el comportamiento proactivo ya que mediante este se puede lograr una adaptación adecuada a los nuevos cambios que se vayan dando en el ámbito laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Demostrando que las mujeres son más proactivas en el ámbito laboral.

Figura 2.
¿Con qué frecuencia usted se propone alcanzar las metas y objetivos propuestos?

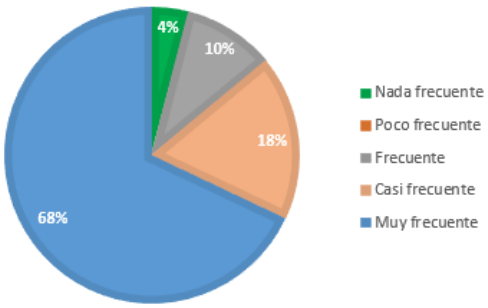

Tabla 2.
¿Con qué frecuencia usted se propone alcanzar las metas y objetivos propuestos?

	NADA FRECUENTE	POCO FRECUENTE	FRECUENTE	CASI FRECUENTE	MUY FRECUENTE
Personas	2	0	5	9	34
Porcentajes	4%	0%	10%	18%	68%

En la figura dos se muestra los resultados obtenidos en una de las preguntas planteadas en la encuesta, en donde se evidencia que, existe un total de veinte y ocho mujeres y veinte y dos hombres encuestados, en el cual dos hombres se encuentran en la escala de mediación nada frecuente; tres hombres y dos mujeres se encuentran en la escalada de medición frecuente; cuatro hombres y seis mujeres se encuentran en la escala de casi frecuente, y trece hombres y veinte mujeres se encuentran en la escala de medición muy frecuente, lo que conlleva a proponer y comprender la importancia del comportamiento proactivo dentro del ámbito laboral, permitiendo de esta manera que el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes se sientan capaces de proponer y alcanzar nuevas metas y objetivos, facilitando el desarrollo y el mejoramiento de las diferentes actividades a realizar en su día a día. Tendiendo como resultado que las mujeres demuestran un comportamiento más proactivo en el desarrollo de sus actividades.

Figura 3.
¿Qué tan frecuente incorpora nuevos métodos estratégicos en su lugar de trabajo?

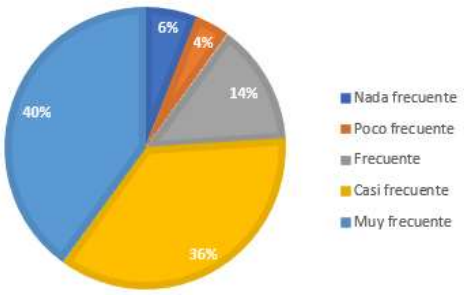

Tabla 3.

¿Qué tan frecuente incorpora nuevos métodos estratégicos en su lugar de trabajo?

	NADA FRECUENTE	POCO FRECUENTE	FRECUENTE	CASI FRECUENTE	MUY FRECUENTE
Personas	3	2	7	18	20
Porcentajes	6%	4%	14%	36%	40%

En la figura tres se muestra los resultados obtenidos en una de las preguntas planteadas en la encuesta, en donde se evidencia que, existe un total de veinte y nueve mujeres y veintiún hombres encuestados, en el cual tres hombres se encuentran en la escala de mediación nada frecuente; un hombre y un mujer se encuentran en la escalada de medición poco frecuente; seis mujeres se encuentran en la escala de medición frecuente; seis hombres y trece mujeres se encuentran en la escala de medición casi frecuente, y once hombres y nueve mujeres se encuentran en la escala de medición muy frecuente, de acuerdo a los resultados expuestos se conoce que, es importante conocer y proponer el comportamiento proactivo ya que mediante este se puede también proponer e incorporar nuevas metodologías que ayuden al desarrollo de las diferentes actividades, mientras se crea un ambiente de cooperación mejorando la relación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Teniendo como resultado un mejor comportamiento proactivo por parte de las mujeres.

Figura 4.

¿Cree usted que se da una comunicación adecuada entre los diferentes departamentos?

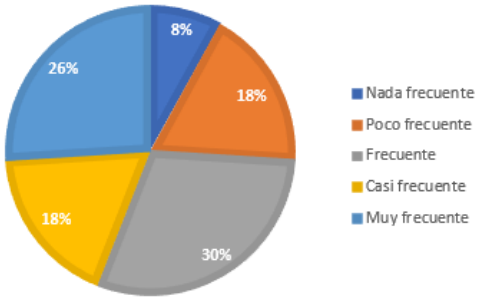

Tabla 4.
¿Cree usted que se da una comunicación adecuada entre los diferentes departamentos?

	NADA FRECUENTE	POCO FRECUENTE	FRECUENTE	CASI FRECUENTE	MUY FRECUENTE
Personas	4	9	15	9	13
Porcentajes	8%	18%	30%	18%	26%

En la figura cuatro se muestra los resultados obtenidos en una de las preguntas planteadas en la encuesta, en donde se evidencia que, existe un total de veinte y ocho mujeres y veinte y dos hombres encuestados, en el cual dos hombres y dos mujeres se encuentran en la escala de mediación nada frecuente; cinco hombres y tres mujeres se encuentran en la escalada de medición poco frecuente; cinco hombres y once mujeres se encuentran en la escala de medición frecuente; cinco hombres y cuatro mujeres se encuentran en la escala de medición casi frecuente, y cinco hombres y siete mujeres se encuentran en la escala de medición muy frecuente. De acuerdo con los resultados obtenidos se demuestra que, la comunicación entre el personal municipal no es la adecuada, por lo que se considera importante incentivar el comportamiento proactivo dentro de los departamentos municipales, con la finalidad de crear una comunicación adecuada en el ámbito laboral ya que es de gran importancia debido a que permite fomentar el dialogo, la interacción de unos con otros y a su vez ayuda a crear cercanía y confianza, llevando así a construir y consolidad una imagen positiva.

CONCLUSIONES

Como desenlace de la investigación, se procedió a dar análisis a la información obtenida en donde se plasmarán diferentes características y consideraciones teóricas, las mismas que corresponderán con la definición de cómo es el comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Los comportamientos proactivos han sido un apoyo fundamental a la hora del trabajo, favoreciendo positivamente debido a la eficiencia organizacional y el desarrollo personal de los empleados. Por lo que, se considera importante abordar diferentes estrategias por parte de los directivos y administrativos tales como, fomentar la autonomía y la toma de decisiones, además de establecer confianza y apertura a nuevas ideas, y reconocer y recompensar el comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes. Así mismo, que se permita la identificación de diferentes factores adecuados para el personal, como: el liderazgo, la confianza, la comunicación y la iniciativa propia para alcanzar los diferentes objetivos propuestos. En definitiva, en el estudio realizado se reconoce que las observaciones, encuestas y análisis deberían ser más profundas y conocer con exactitud como el personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes se ve implicado con las dinámicas sobre los comportamientos proactivos. Y finalmente, los resultados obtenidos presentan una gran necesidad de implementar políticas que promuevan los comportamientos proactivos con el objetivo de crear personas capaces de alcanzar nuevas metas, de crear, de promover, de comunicar y sobre todo de implementar estrategias solidas en el ámbito laboral como personal.

REFERENCIAS

Ahmed, R., Al-Riyami, S., Ahmad, N., Bibi, A. (2024). What are the contrasting types of proactivity that manifest at work? A systematic literature review, content analysis, and future directions. European Journal of Management Studies, 29(2), 139–164. https://doi.org/10.1108/EJMS-09-2023-0064

Arenivar, G. (2010). Que sea proactivo. Articulo.org. https://www.articulo.org/articulo/11226/que_sea_proactivo.html

Cea, J. (2023). “Trabajarcomo loco”: significados sobre la inclusiónlaboralde la comunidad de trabajo “Locooperativa”. Psicología, Conocimiento y Sociedad, ISSN-e 1688-7026, Vol. 13, Nº. 3, 2023. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9238780

Gómez, P. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. Change and its impact on organizations. ACADEMO, vol. 8, núm. 2, pp. 213-220. https://www.redalyc.org/journal/6882/688272357010/html/

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación 6ta Edición. *Método cualitativo.* México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación 6ta Edición. *Método cuantitativo.* México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Izaguirre, J., Jordán, D., López, A. (2024). Investigación descriptiva para la determinación de línea base de la Comuna de Engabao, Ecuador. Revista Científica Espíritu Emprendedor TES. https://www.espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/391

Li, X. (2020) The Preliminary Literature Review of Proactive Behavior. *American Journal of Industrial and Business Management*, **10**, 915-919. https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=100030

Martínez, A., Mateus, M. (2020). Importancia del Talento Humano y herramientas tecnologías en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2020.v7.n14.a88

Miranda, D. (2017). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. https://revistas.usfx.bo/investigacionynegocios/index.php/revista/article/view/26

Niño, V. (2011). Metodología de la investigación. Ediciones de la U. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Nino-Rojas-Victor-Miguel_Metodologia-de-la-Investigacion_Diseno-y-ejecucion_2011.pdf

Rogozińska-Pawełczyk, A. (2023). Inclusive leadership and psychological contract fulfilment: A source of proactivity and well-being for knowledge workers. Sustainability, 15(14), 11059. https://doi.org/10.3390/su151411059

Salessi, S., Omar, A. (2018). Comportamientos proactivos en el trabajo: adaptación y análisis psicométrico de una escala. *Actualidades En Psicología*, *32*(124), 33. https://www.redalyc.org/journal/1332/133257151004/html/

Salessi, S., Omar, A. (2017). Comportamientos proactivos en el trabajo: una puesta al día. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, *9*(3), 82-103. https://doi.org/10.32348/1852.4206.v9.n3.17800

Vera, T., Mendoza, H., Delgado, M., Chilán, I., Vega, A., Heredia, G. (2024). La importancia de la planificación estratégica en organizaciones públicas y privadas. The importance of strategic planning in public and private organizations. Ciencia y Desarrollo. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9734621.pdf

APÉNDICES

Apéndice A.

Encuesta aplicada al personal del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Colimes.

Para las siguientes preguntas, se conoce que:

Nada frecuente	Poco frecuente	Frecuente	Casi frecuente	Muy frecuente
1	2	3	4	5

1. ¿Usted se adapta correctamente a los cambios continuos que se dan en su lugar de trabajo? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] 3
- [ ] 4
- [x] 5

2. ¿Con qué frecuencia usted se propone alcanzar las metas y objetivos propuestos? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] 3
- [ ] 4
- [x] 5

3. ¿Qué tan frecuente incorpora nuevos métodos estratégicos en su lugar de trabajo? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] 3
- [x] 4
- [ ] 5

4. ¿Cree usted que se da una comunicación adecuada entre los diferentes departamentos? *

- [ ] 1
- [x] 2
- [ ] 3
- [ ] 4
- [ ] 5

5. ¿Qué tan frecuente usted promueve nuevas ideas en su lugar de trabajo? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] 3
- [x] 4
- [ ] 5

6. ¿Qué tan frecuente usted se encuentra informado de los problemas existentes al momento de brindar un servicio? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [x] 3
- [ ] 4
- [ ] 5

7. ¿Qué tan frecuente usted intenta implementar soluciones a los problemas existentes al momento de brindar un servicio? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [ ] 3
- [x] 4
- [ ] 5

8. ¿Qué tan frecuente usted pasa tiempo planeando como prevenir problemas recurrentes? *

- [ ] 1
- [ ] 2
- [x] 3
- [ ] 4
- [ ] 5

Presidencia de la República del Ecuador

Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes

SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA, con C.C: # 00921460689 autor del trabajo de titulación: **"Análisis del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes"** previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 26 de junio del 2025

f. _____

NÉSTOR UBER AVILES PARRAGA
C.C:

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis del comportamiento proactivo del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Colimes		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Aviles Parraga Néstor Uber		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	26/06/2025	**No. DE PÁGINAS:**	19
ÁREAS TEMÁTICAS:	Gestión del talento humano, cultura y comportamiento organizacional, gobernanza		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Clima organizacional, Talento humano, Comportamiento organizacional, Gestión Pública, Liderazgo		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

El estudio tiene como objetivo analizar el comportamiento proactivo del personal que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Municipal del Cantón Colimes, evaluando su disposición para anticiparse a los problemas, proponer mejoras y asumir responsabilidades más allá de sus funciones habituales. La investigación busca identificar los factores que influyen en esta actitud, como el clima organizacional, el liderazgo, la motivación laboral y las oportunidades de desarrollo profesional.

A través de encuestas y entrevistas, se recopila información sobre las iniciativas individuales del personal, su participación en procesos de mejora continua y su nivel de compromiso con los objetivos institucionales. Los resultados evidencian que un entorno laboral positivo, el reconocimiento del esfuerzo y una cultura organizacional abierta al cambio favorecen significativamente el comportamiento proactivo.

El estudio concluye que fomentar la proactividad en el GAD de Colimes es clave para mejorar la eficiencia institucional, la calidad del servicio público y la innovación en la gestión municipal. Se recomienda fortalecer la capacitación del personal, mejorar la comunicación interna y aplicar estilos de liderazgo participativo.

ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	**Teléfono:** +593 968376128	E-mail: nestitorparraga1212@hotmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	**Nombre:** María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA	
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	