

DOI: <https://doi.org/10.56124/refcale.v13i3.006>

LA PARTICIPACIÓN COLECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL DISTRITO 13D07 CHONE 2022

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

Autor ¹ López Zambrano María Belén

Autor ² Gerardo Villacreses Álvarez

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA:

Dirección: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Nombres: López Zambrano María Belén

Correo: belen.lopez@pg.uleam.edu.ec

Fecha de recepción: 2025-11-09

Fecha de aceptación: 2025-11-27

¹ López Zambrano María Belén, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, belen.lopez@pg.uleam.edu.ec
[Https://orcid.org/0009-0009-9251-2161](https://orcid.org/0009-0009-9251-2161), Manabí, Ecuador.

² Gerardo Villacreses Álvarez, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí gerardo.villacreses@uleam.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-0198-8423>, Manabí, Ecuador.

RESUMEN

La presente investigación analizó la participación colectiva y su relación con la capacidad de liderazgo de los servidores públicos de educación del distrito 13D07, Chone 2022. El estudio se fundamentó en un enfoque mixto con un diseño concurrente, empleando técnicas de encuesta aplicada a una muestra de 83 colaboradores y entrevistas dirigidas a directivos de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-extensión Chone. Las variables analizadas incluyeron la participación colectiva, las relaciones interpersonales, la cooperación, el ambiente laboral y el empoderamiento. Los resultados demostraron una correlación positiva entre la participación colectiva y el fortalecimiento del liderazgo eficaz, evidenciando que un entorno de cooperación y equidad potencia la productividad y el compromiso institucional. Se concluyó que el liderazgo dinámico es un catalizador para el desarrollo local y la eficiencia en la atención pública.

PALABRAS CLAVES: Participación colectiva, capacidad, liderazgo, relaciones interpersonales, cooperación.

Collective Participation and its Relationship with the Leadership Capacity of Public Servants in District 13D07, Chone 2022

ABSTRACT

The present research analyzed collective participation and its relationship with the leadership capacity of public education servants in district 13D07, Chone 2022. The study was based on a mixed-method approach with a concurrent design, employing survey techniques applied to a sample of 83 employees and interviews directed at executives of the Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-extensión Chone. The variables analyzed included collective participation, interpersonal relationships, cooperation, the work environment, and empowerment. The results demonstrated a positive correlation between collective participation and the strengthening of effective leadership, evidencing that an environment of cooperation and equity enhances productivity and institutional commitment. It was concluded that dynamic

leadership serves as a catalyst for local development and efficiency in public service.

KEYWORDS: Collective participation, capacity, leadership, interpersonal relationships, cooperation.

INTRODUCCIÓN:

A lo largo de los años se ha considerado que la motivación y el reconocimiento de las capacidades de los individuos, aportan al desarrollo fructífero de las instituciones, a mayor participación en la toma de decisiones, mayor compromiso y productividad.

Desde el Consejo de Participación Ciudadana se reconoce la siguiente información: "durante el 2022, enfocó su trabajo en la atención a las necesidades de la ciudadanía, el empoderamiento de los derechos de participación y lucha contra la corrupción" (Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, 2022, p. 2). Lo cual hace reconocer que en Ecuador se respeta el derecho de democracia, de participación ciudadana.

Esto es transcendental para examinar el afianzamiento que tiene este tema en leyes, normativas internacionales y otras locales que argumentan el estudio. Así se comprende en la Organización de las Naciones Unidas (2023), Objetivo O3: Salud y Bienestar: "Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible" (p. 1). Por lo tanto, la protección se da desde el aspecto biológico, físico hasta lo mental, de manera general, tomando la salud no solo como la ausencia de enfermedades, sino como un estado integral de bienestar físico y social (Castro et al., 2018). Al mantener un ambiente laboral favorable y el respeto a la participación colectiva, se fortalece el liderazgo de los servidores públicos, de manera positiva, se trabaja en conjunto y se despierta todo el engranaje de posibilidades para que haya organización en pos del bienestar colectivo.

Resultó imperativo fomentar la participación colectiva y generar confianza en el liderazgo de los servidores públicos, dado que el desarrollo local demanda un enfoque integrador de estos actores. Esta visión se complementó con los principios de solidaridad y cooperación establecidos en la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (2011), la cual define en su

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

artículo 1 a la organización económica como un proceso donde sus integrantes, de forma individual o colectiva, gestionan la producción e intercambio de bienes basados en la reciprocidad para satisfacer necesidades comunes (p. 3). Bajo este precepto, el servicio público en Ecuador operó bajo un modelo de desarrollo fundamentado en la cooperación y el liderazgo de servicio, situando al ser humano como eje de la sostenibilidad. Al respecto, investigaciones contemporáneas sobre desarrollo territorial sostienen que la sostenibilidad no debe limitarse a lo ambiental, sino que debe privilegiar la dimensión social y comunitaria como el motor del crecimiento colectivo (Vázquez-Barquero, 2021)

Dentro de este concepto de desarrollo y parafraseando al precitado autor, propone que la gestión de talento humano debe dejar de ver a las personas solo como una táctica o recurso para el desarrollo, sino más bien, como ejes potenciales que promueven el crecimiento de los pueblos. Así entonces complementando este concepto, motiva a reconocer que la participación colectiva regida una propuesta de liderazgo, es requerida para trabajar bajo un todo sistémico y no aislado, noción que es válida para la mejora del ambiente laboral y por ende la productividad.

Los objetivos para el cumplimiento de esta investigación fueron: analizar las relaciones interpersonales y su relación con la oratoria, comprender la cooperación y su relación con la equidad del trato y determinar el ambiente laboral y su relación con el empoderamiento de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone 2022. Todo este bagaje de información en el tiempo considerado, respondieron a una pregunta significativa que da origen a este artículo: ¿Cómo la participación colectiva se relaciona con el potenciar la capacidad de liderazgo de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone 2022? Resultados que se muestran al lector, para disposición de futuras investigaciones de estas variables utilizadas.

Dentro de este conglomerado de información, que resalta la investigación se tomaron en cuenta las citas de varios autores que complementan el estudio realizado sobre la participación colectiva, la capacidad de liderazgo y todo lo que de ellas se despliega.

La participación fue definida como el acto de formar parte y colaborar con otros para establecer consensos orientados a metas comunes. En este sentido, se sostiene que la participación no es solo un derecho ciudadano ejercido de forma libre, sino una herramienta de gestión pública que fortalece la cultura democrática y la toma de decisiones institucionales (García-Guiliany et al., 2023). Por consiguiente, la participación colectiva influyó en la estabilidad de los servidores públicos, posicionándolos como agentes activos de su propio cambio dentro de la estructura administrativa.

Resultó fundamental que este constructo promoviera la formación de líderes orientados al bienestar común. Bajo esta premisa, se reafirmó que el liderazgo es una forma esencial de comunicación, donde la eficacia de quien dirige depende directamente de sus habilidades de transmisión de ideas (Daft, 2006, como se citó en Conejero et al., 2022). Asimismo, se asumió que el rol del líder consistió en afianzar el trabajo en equipo para identificar competencias que favorecieran el crecimiento organizacional. En concordancia con visiones estratégicas, el liderazgo afectó el desempeño institucional mediante la articulación de objetivos claros (Ireland & Hitt, 1999, como se citó en Santana, 2021). Finalmente, se estableció que el liderazgo en los servidores de educación debe ser constante para asegurar un manejo de grupos eficiente y garantizar la productividad profesional.

Según Conejero et al. (2022), quien cita a Gill et al. (2011) y Rico et al. (2011) "Las competencias de liderazgo son necesarias en los procesos grupales para identificar necesidades y requerimientos de tareas, planificar y establecer metas, coordinar, seleccionar, retroalimentar y motivar a los miembros del equipo" (p. 2). Se hace preciso reconocer que la autenticidad de un líder está en su seguridad, puesto que hace de sí mismo y de su colectivo social, seres altamente eficientes, capaces, productivos y participativos. Por ende, el liderazgo, se entrelaza con la buena comunicación, que motiva a los servidores públicos a trabajar de manera imparcial.

En la actualidad, es más conveniente que para una participación colectiva, no solo exista un líder como tal, rigiéndose a una organización, sino que aquel o aquella, se exprese de manera apropiada, enriquecido de oratoria para hacer preponderar sus derechos y reconocer sus obligaciones, generando una conexión que apruebe conseguir los objetivos propuestos. "La Oratoria hoy en día es una herramienta imprescindible para el desarrollo de muchos negocios, es un medio de traducción, debemos considerarla como un aliado



PARTICIPACIÓN COLECTIVA

fundamental para trasladar y empoderar nuestra idea” (Neira, 2019, p. 32). Por lo tanto, “Nos abre puertas, nos brinda oportunidades” (Neira, 2019, p. 32) Afianza las relaciones y la cooperación entre miembros.

Por otro lado, las relaciones interpersonales se definieron como las vinculaciones directas que se conforman en la vida cotidiana entre individuos que comparten pensamientos y sentimientos (Arias et al., 2018, como se citó en Estrada et al., 2021). No obstante, para el ejercicio de un liderazgo efectivo, estas relaciones deben ser positivas y orientarse hacia el interés común. En este sentido, se reconoció que las relaciones interpersonales guardan una estrecha correlación con el liderazgo y la participación colectiva bajo los principios de solidaridad y reciprocidad. Bajo esta concepción, resultó trascendental fomentar un clima de interacciones saludables en el entorno laboral para potenciar el desempeño de los servidores (Castro, 2020).

Como bien lo define Camacho (2023) “Los lugares de trabajo no deben ser simplemente diversos, también deben ser más inclusivos, deben ser lugares donde predomine la igualdad, donde todos los empleados se sientan valorados y empoderados, apoyados, respetados y en igualdad de condiciones...” (p. 32) Lo cual alude lo fundamental que es la equidad en el trato. Para que los servidores de la educación se sientan identificados con su trabajo, escuchados y valorados, una de las principales estrategias es exactamente manejo de grupos, de manera equitativa, sin discriminación de ninguna índole.

Se necesita para esto, un reconocimiento de las habilidades de cada colaborador y una formación continua en igualdad de oportunidades.

Es preciso detenerse, una vez examinado este aspecto, ya que los colaboradores tomarán una iniciativa de cooperación, tal como dice el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF (2023) “Las relaciones cooperativas tienen una motivación social y su configuración se da más desde una «orientación social» o de «bien común», que desde una transacción centrada en el beneficio personal o ganancia material” (p. 1). Significa la lucha colectiva por los derechos, que sean aplicables y no vulnerados, que consientan manejar la participación de manera asertiva y por ende la estabilidad de los servidores de educación en un espacio laboral satisfactorio.

Tomando en cuenta este concepto de cooperación en las instituciones de trabajo, se define una ganancia en torno al buen rendimiento del personal.

Asimismo, se comprendió que la cooperación y el altruismo están mediados por relaciones de confianza variables según el contexto (Acedo & Gomila, 2013, como se citó en Estrada-Araoz et al., 2020). Por ello, este concepto se entrelazó ineludiblemente con la confianza, el liderazgo y el empoderamiento.

En el contexto ecuatoriano, el empoderamiento se ha venido consolidando a lo largo del tiempo, pues es un término que sugiere la participación total de ambos géneros en la toma de decisiones, en ganar espacios, ocupar roles o cargos públicos, forjar la libertad y en complementar el sentido de pertinencia de estos dentro de una institución o de un país, que respeta el desarrollo personal.

Así se reconoce la necesidad de este término dentro de las áreas laborales, para que consentan la motivación, la colaboración y el desempeño de las funciones de manera imparcial y acertada, que sirven para optimizar la eficiencia en su trabajo bajo un modelo sistémico encaminado al desarrollo local.

Aunque el empoderamiento ha sido definido como una técnica gerencial para facultar y responsabilizar al capital humano (Soto, 2014, como se citó en Osorio-Morales et al., 2021), en la práctica generó un rendimiento eficaz al permitir que el servidor se comprometa con sus responsabilidades.

Así al haber realizado toda esta revisión literaria, relacionando conceptos claves, se llega a una última variable, que da énfasis a la investigación, terminando por conocer el ambiente laboral en los servidores de educación, necesario para dar efectividad a la participación colectiva y a la capacidad de liderazgo, ya que da pautas de libertad, de respeto al derecho, a la autoorganización sin prejuicios que fragüen el trabajo en conjunto, teniendo estos el recurso humano oportuno y el espacio físico adecuado.

De tal manera es relevante la concepción que se tiene sobre el ambiente laboral, así Ortega (2023) menciona "son todos los elementos materiales y humanos que pueden influir en las tareas diarias de un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene del espacio laboral, la

disposición de los mismos y también el clima laboral, etc.” (p. 2). Es imprescindible que el ambiente laboral sea óptimo, para que la labor que realizan los servidores de educación y en cualquier otro lugar de trabajo, tenga resultados eficientes, con buena capacidad de pertinencia y confianza. Por lo consiguiente, engloba la buena comunicación, las relaciones interpersonales asertivas y el buen manejo de conflictos.

Demás está indicar que, en un ambiente laboral acorde a las expectativas del trabajador, genera un efecto positivo y saludable, donde se promueve la libertad de expresión sin temor a represalias, se participa en la toma de decisiones, se involucra y se empodera a los servidores públicos a dirigir con firmeza a un grupo, que busca laborar en un ambiente sano, ecuánime y productivo.

En este sentido, la calidad de vida laboral (CVL) se vinculó estrechamente con las condiciones de trabajo y la mitigación de riesgos (Castro et al., 2018, como se citó en Pérez-Zapata et al., 2021). Un entorno saludable, donde se promueve la libertad de expresión y el liderazgo dinámico, facilitó que los servidores de educación transformaran sus potencialidades en productividad social, eje fundamental del Trabajo Social y el desarrollo local

Bajo esta perspectiva, el presente artículo enriqueció el acervo informativo sobre la participación colectiva y la capacidad de liderazgo, conceptualizaciones que enfocan la relevancia de la continuidad de los objetivos sociales. Se concluyó que el fomento de un liderazgo dinámico no solo motivó al grupo de trabajo hacia la cooperación, sino que también impulsó una atención de calidad y productiva, capaz de generar el cambio social que caracteriza a la disciplina del Trabajo Social en el marco del desarrollo territorial.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación se fundamentó en un enfoque mixto, el cual permitió caracterizar el objeto de estudio mediante el uso de datos numéricos y lenguaje descriptivo para robustecer el entendimiento del fenómeno (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, como se citó en López-Roldán & Fachelli, 2021). Se empleó un diseño concurrente, recolectando y analizando

datos cuantitativos y cualitativos de manera simultánea durante el periodo de ejecución del estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, como se citó en Villalobos, 2020).

La población estuvo constituida por 105 servidores de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-extensión Chone, de la cual se extrajo una muestra de 83 colaboradores mediante un muestreo aleatorio simple, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%.

Para la recolección de información cuantitativa, se diseñó y aplicó una encuesta estructurada de manera digital a través de la plataforma Google Forms, lo que facilitó una tabulación ordenada y precisa de las variables. De forma complementaria, para el abordaje cualitativo, se realizaron entrevistas presenciales dirigidas al jefe del departamento de Talento Humano y a la decana de la institución, permitiendo una interpretación profunda de las dinámicas de liderazgo y participación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos a partir de la ejecución de las encuestas aplicadas a Servidores de la educación de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-extensión Chone.

Tabla 1. *Analizar las relaciones interpersonales y su relación con la oratoria de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone.*

**PARTICIPACIÓN COLECTIVA**

	V.I.					
	Ta %	Da %	N %	Ed %	Td %	Tot. %
V.D.1	Ta	38.4%	4.1%	1.4%	0.0%	0.0% 43.8%
	Da	13.7%	20.5%	0.0%	1.4%	0.0% 35.6%
	N	1.4%	1.4%	2.7%	0.0%	0.0% 5.5%
	Ed	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	0.0% 2.7%
	Td	0.0%	0.0%	1.4%	2.7%	8.2% 12.3%
V.D.2	Ta	38.4%	4.1%	1.4%	0.0%	0.0% 43.8%
	Da	12.3%	21.9%	0.0%	1.4%	0.0% 35.6%
	N	2.7%	0.0%	2.7%	0.0%	1.4% 6.8%
	Ed	1.4%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0% 4.1%
	Td	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	6.8% 9.6%
Tot.		54.8%	27.4%	5.5%	4.1%	8.2% 100.0%

Nota. V.I.=Variable independiente (Puedo trabajar en equipo y cooperar en las tareas que se realizan a diario en la institución). V.D.1=Variable dependiente 1 (Suelo dirigirme a los demás con firmeza y seguridad de lo que quiero dar a entender). V.D.2= Variable dependiente 2 (Manejo una buena expresión corporal al dirigirme a mis compañeros). Ta=Totalmente de acuerdo. Da=De acuerdo. N=Neutral. Ed=En desacuerdo. Td=Totalmente en desacuerdo.

De acuerdo con la información mostrada mediante la tabla 1, se evidencia que el 54.8% de los servidores públicos analizados califica como “totalmente de acuerdo” el hecho de que pueden trabajar en equipo y cooperar con las tareas que se realizan a diario en la institución, donde el 38.4% otorga el mismo calificativo a las variables que responden a dirigirse a los demás con firmeza y seguridad, y la utilización de una buena expresión corporal al dirigirse a sus compañeros. En este sentido, se identifica que existe una correlación positiva entre las variables relaciones interpersonales y la oratoria.

Tabla 2. Comprender la cooperación y su relación con la equidad del trato de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone.

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

		V.I.					Tot.
		Ta	Da	N	Ed	Td	
		%	%	%	%	%	%
V.D.1	Ta	32.9%	4.1%	1.4%	0.0%	0.0%	38.4%
	Da	16.4%	12.3%	1.4%	0.0%	0.0%	30.1%
	N	5.5%	5.5%	1.4%	0.0%	1.4%	13.7%
	Ed	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.7%
	Td	1.4%	1.4%	0.0%	1.4%	11.0%	15.1%
V.D.2	Ta	30.1%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	32.9%
	Da	19.2%	16.4%	1.4%	0.0%	0.0%	37.0%
	N	5.5%	2.7%	1.4%	1.4%	1.4%	12.3%
	Ed	1.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%
	Td	2.7%	2.7%	0.0%	0.0%	11.0%	16.4%
Tot.		58.9%	23.3%	4.1%	1.4%	12.3%	100.0%

Nota. V.I.=Variable independiente (Demuestro la capacidad de trabajar con diversas personas, de manera eficaz y respetuosa). V.D.1=Variable dependiente 1 (Recibo un trato adecuado, a pesar de mis diferencias de opiniones). V.D.2= Variable dependiente 2 (Son escuchadas mis inconformidades o diferencias de opiniones sin ninguna represalia). Ta=Totalmente de acuerdo. Da=De acuerdo. N=Neutral. Ed=En desacuerdo. Td=Totalmente en desacuerdo.

Según la información expuesta en la tabla 2, se evidencia que el 58.9% de los servidores analizados, califica como “totalmente de acuerdo” la afirmación referente a demostrar la capacidad de trabajar con diversas personas de manera eficaz y respetuosa. Donde el 32.9% indica que recibe un trato adecuado, a pesar de sus diferencias de opiniones. Mientras que el 30.1% manifestó que sus inconformidades o diferencias de opiniones son escuchadas sin recibir represalias por ello. De este modo, se establece que existe una correlación positiva entre las variables cooperación y equidad en el trato.

Tabla 3. Determinar el ambiente laboral y su relación con el empoderamiento de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone.

**PARTICIPACIÓN COLECTIVA**

		V.I.					
		Ta	Da	N	Ed	Td	Tot.
		%	%	%	%	%	%
V.D.1	Ta	37.0%	6.8%	2.7%	0.0%	0.0%	46.6%
	Da	4.1%	19.2%	2.7%	1.4%	0.0%	27.4%
	N	0.0%	0.0%	5.5%	2.7%	0.0%	8.2%
	Ed	0.0%	0.0%	1.4%	0.0%	1.4%	2.7%
	Td	0.0%	0.0%	1.4%	1.4%	12.3%	15.1%
V.D.2	Ta	38.4%	1.4%	1.4%	0.0%	0.0%	41.1%
	Da	2.7%	24.7%	2.7%	1.4%	0.0%	31.5%
	N	0.0%	0.0%	6.8%	0.0%	0.0%	6.8%
	Ed	0.0%	0.0%	2.7%	4.1%	0.0%	6.8%
	Td	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	13.7%	13.7%
Tot.		41.1%	26.0%	13.7%	5.5%	13.7%	100.0%

Nota. V.I.=Variable independiente (Me siento escuchado/a por mis compañeros y jefes superiores). V.D.1=Variable dependiente 1 (Soy aceptado/a como persona capaz de tomar responsabilidad de las decisiones laborales). V.D.2= Variable dependiente 2 (Siento la confianza de mis jefes al realizar alguna actividad con respecto al trabajo). Ta=Totalmente de acuerdo. Da=De acuerdo. N=Neutral. Ed=En desacuerdo. Td=Totalmente en desacuerdo.

Acorde con los datos expresados en la tabla 3, se demuestra que el 41.1% de los servidores estudiados, califican como “totalmente de acuerdo” la afirmación de que se sienten escuchados tanto por sus compañeros como por sus jefes superiores. El referido calificativo es utilizado por el 37.0% con respecto a sentirse aceptado como persona capaz de tomar responsabilidad de las decisiones laborales. En igual sentido, el 38.4% distingue que siente la confianza de los jefes al realizar alguna actividad. En virtud de esto, se evidencia que existe una correlación positiva entre las variables, ambiente laboral y empoderamiento de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone.

Análisis e interpretación de las entrevistas

En esta sección, se muestran los datos obtenidos, mediante la aplicación de las entrevistas, cuya sistematización responde a los objetivos que fueron planteados para el desarrollo de este trabajo. Así mencionan los entrevistados:

Entrevistado 1 indica "*Las relaciones interpersonales han mejorado, se logró reestructurar los puestos de trabajo, ubicándolos a cada uno en lugares con ambientes agradables, para desarrollar sus potencialidades y esto hasta el momento ha dado excelentes resultados, tenemos un personal muy productivo*".

El entrevistado 1 refiere:

Claro que sí, yo creo que es uno de los métodos más fuertes que debe desarrollarse en cada una de las instituciones, yo aquí, por ejemplo; trato de hacer estrategias, confraternidades, reuniones para que ellos tengan su espacio, puedan ir conociéndose y puedan tener un enlace de afectividad, porque cuando tú tienes un ambiente laboral super agradable es más productiva, es más; te enseñas a trabajar en equipo, siempre el mal del uno es el mal del otro.

Entrevistado 2 exterioriza: "*Es fundamental la capacitación de las personas no solo en derechos sino también en deberes sean estos individuales y colectivos. Solo las personas bien comprometidas, con conocimiento y formadas adecuadamente serán verdaderos líderes de cambio social*".

De acuerdo con la información expuesta, se establece dentro de lo más relevante extraído de las entrevistas, que una comunicación efectiva, produce un adecuado manejo de las relaciones interpersonales, lo que se refleja a través de una mejor productividad en los puestos de labores, enfatizando la cooperación y trabajo colaborativo. Esto fundamenta la afirmación acerca de que las relaciones interpersonales se encuentran relacionadas con la oratoria.

En esta línea de ideas, se demuestra, además, que la cooperación se encuentra relacionada con la equidad en el trato, puesto que dentro de los argumentos se exalta el hecho de promover el trabajo en equipo, no solo

**PARTICIPACIÓN COLECTIVA**

dentro de una misma área sino entre distintas áreas, ya que todos forman parte de la misma institución, por lo que un trato justo con enlace de afectividad coadyuva a un ambiente laboral sano y por consiguiente eleva la productividad.

Por otra parte, con respecto al ambiente laboral y su relación con el empoderamiento de los servidores, según la información obtenida, se establece que la colocación del personal en los puestos que les corresponden de conformidad con las habilidades y potencialidades que demuestran para la ejecución de sus tareas, permite afianzar una adecuada productividad y mejora la eficiencia de estos individuos el cumplimiento de sus labores, además de destacar lo fundamental que es la preparación y conocimientos en cuanto a la participación y liderazgo, temas que se focalizan en el verdadero compromiso y con ello el cambio social.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, donde el 54.8% de los servidores y el criterio de los directivos entrevistados confirmaron una relación estrecha entre las relaciones interpersonales y la oratoria, guardan consistencia con la literatura contemporánea. Estos datos concuerdan con lo expuesto por Maza et al. (2022), quienes evidenciaron que el desarrollo de competencias comunicativas y la escucha activa logran una armonización superior al 70% en las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones públicas. En consecuencia, se establece que la oratoria, ejercida mediante una comunicación asertiva, actúa como un inductor positivo para el afianzamiento de los vínculos laborales.

En cuanto a la relación entre la cooperación y la equidad, el 58.9% de los encuestados y los entrevistados coincidieron en que la cooperación se ve influenciada positivamente por un trato equitativo. Estos hallazgos muestran similitud con el estudio de García-Guiliany et al. (2023), donde se indica que el trato justo y la inclusión son los ejes impulsores del trabajo en equipo. Por lo tanto, se determina que la equidad en el trato fortalece la cooperación, instando a una participación colectiva más sólida para el logro de los objetivos institucionales en el marco del desarrollo local.

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

Finalmente, el 41.1% de los individuos y el personal directivo confirmaron que el ambiente laboral influye directamente en el empoderamiento de los servidores públicos. Estos datos se alinean con la investigación de Santana (2021), quien explica que un clima laboral adecuado beneficia el empoderamiento en un 57% de los casos, promoviendo la participación colectiva.

Esta visión se complementa con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023), la cual sostiene que el desarrollo local debe enfocarse en crear entornos participativos que fortalezcan las capacidades institucionales mediante intervenciones socialmente inclusivas. En virtud de lo expuesto, se concluye que un ambiente laboral óptimo promueve el empoderamiento, maximiza la productividad mediante la cooperación y cataliza el desarrollo local hacia su máximo potencial.

CONCLUSIONES

El fortalecimiento del liderazgo se genera gracias a la participación colectiva, así lo da a entender el estudio de las variables abordadas en esta investigación. De acuerdo con los resultados de la correlación existente entre relaciones interpersonales y la oratoria, se destaca su importancia, puesto que estas se conciben como herramientas fundamentales para el desarrollo de habilidades comunicativas efectivas, lo cual no se limita al hecho de expresarse solo en público, sino que engloba la capacidad de establecer conexiones significativas con las personas que integran el entorno. De este modo, en el ámbito de las relaciones interpersonales, permite expresar ideas de manera clara y persuasiva, promueve las relaciones saludables, lo cual aprueba a las personas participar sin limitaciones y por ende ser capaces de trabajar con mayor confianza.

Dado que la cooperación implica la participación colectiva y trabajo en equipo, y la equidad en el trato refiere a garantizar que todos los miembros del equipo sean tratados con justicia y respeto, la conjunción de estas variables desempeña un papel transcendental para la promoción de un ambiente laboral saludable y productivo. Esto conlleva a que los servidores públicos colaboren unos con otros y compartan conocimiento, habilidades y recursos, promoviendo un sentido de unidad y solidaridad. A este respecto cabe indicar que, cuando los miembros de la institución se sienten parte de un equipo colaborativo y son tratados con justicia, están más dispuestos a

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

contribuir activamente y a participar en la consecución de metas comunes, lo que produce un efecto positivo sobre el desarrollo local.

Un clima laboral efectivo, caracterizado por la colaboración, el respeto y el apoyo mutuo, contribuye significativamente al empoderamiento de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone. De este modo, cuando los trabajadores del sector público tienen la oportunidad de contribuir con sus conocimientos y perspectivas en la toma de decisiones y la implementación de políticas, se fortalece su sentido de pertinencia y responsabilidad. En este contexto, el liderazgo desempeña un importante rol, ya que, ejercido de forma efectiva, fomenta un ambiente de confianza y motivación, incentivando la participación y el desarrollo profesional del equipo de trabajo, por lo que, cuando el líder reconoce y potencia las habilidades individuales contribuyen al empoderamiento, permitiendo que los servidores públicos desempeñen un papel más dinámico y significativo en la consecución de los objetivos organizacionales y así cumplir con su misión de servir a la comunidad de manera eficiente y transparente.

De conformidad con la información analizada, se establece que la participación colectiva emerge como un catalizador clave en este proceso, permitiendo que los servidores públicos aporten sus conocimientos y experiencias en la toma de decisiones y la implementación de políticas, donde un liderazgo práctico complementa esta dinámica al crear un entorno de familiaridad, reconociendo y potenciando las habilidades individuales de cada miembro. De este modo, el liderazgo eficaz fomenta una cultura que valora y respalda a sus empleados. Además, estas variables al potenciar el desarrollo local, desde un punto de vista cílico, proporcionan un contexto significativo para el trabajo de los servidores públicos, conectando sus esfuerzos diarios con el impacto directo en la comunidad a la que sirven, siendo así un vínculo que fortalece el sentido de propósito y relevancia, elementos cruciales para la participación colectiva.

RECOMENDACIONES

Se enuncia que no existieron limitaciones para el desarrollo de esta investigación, debido a que se tuvo acceso a un amplio repertorio bibliográfico, con el que se estructuró y fundamentó la revisión literaria de este trabajo,

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

además se contó con la colaboración de los servidores públicos del distrito 13D07 Chone, durante la recolección de información que se realizó a través de las encuestas, así como también por las opiniones obtenidas del jefe del departamento de Talento Humano y la decana de la ULEAM - extensión Chone.

Entre las recomendaciones están: Desarrollar futuras investigaciones cuyo enfoque se direccione a otras poblaciones, tomando en consideración los resultados obtenidos en este estudio, con el propósito de realizar comparaciones que contribuyan a la ampliación del conocimiento científico-académico en esta área.

Replicar en otras poblaciones, la metodología utilizada en este estudio, con la intención de ampliar el conocimiento acerca de la participación colectiva y su relación con la capacidad de liderazgo de los servidores públicos.

Comunicar los hallazgos de este estudio mediante la participación en eventos científicos, como conferencias, o la publicación en medios científico-académicos, con el objetivo de aportar a la investigación en el ámbito administrativo-financiero, específicamente en el contexto del trabajo social, destacando la importancia del desarrollo local y la cooperación.

Motivada en la importancia que se ha demostrado que tiene la temática planteada en este estudio, se debe fomentar la participación colectiva de los servidores públicos, mediante programas de bienestar e incentivos, encausados al fomento de un clima laboral positivo, lo que propiciará un mejoramiento de la eficacia del servicio público y la satisfacción de los empleados, que a su vez potenciará el desarrollo local.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, W. L., Lazo, J., & Quintana, S. (2018) Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? Industrial Data: Revista de Investigación, 21(2), 81-89. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/html/>

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria del Sistema Financiero. Quito, Ecuador: Registro Oficial Nro. 444 de 10 de mayo de 2011.

Camacho, G. (2023). Ejemplo de igualdad y equidad en el trato. Obtenido de Carreras Derechos Humanos: <https://carrerasderechoshumanos.com/revista/ejemplos-de-igualdad-y-equidad-en-el-trabajo/>

Castro, L. I. (2020). Relaciones Interpersonales. Obtenido de Euston96: <https://www.euston96.com/relaciones-interpersonales/>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. Revista Iberoamericana de Ciencias, 5(6), 118-128. Retrieved from <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Conejero, J. I., López, I., & Hidalgo, M. V. (2022). ¿Qué convierte a una persona en líder? Journal Psychology, Society & Education, 14(1), 1-11. Retrieved from https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/133635/convierte_persona.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Consejo de Participación Ciudadana y Control Social. (2022). Boletín de Prensa Nro. 1826: Resumen de la gestión del CPCCS durante el 2022. Obtenido de Sitio Web Oficial del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, CPCCS: <https://www.cpccs.gob.ec/2022/12/resumen-de-la-gestion-del-cpccs-durante-el-2022/>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2023). Misión #5 - Cooperación: Plan 12 - Aprender para transformar. Obtenido de Sitio Web Oficial del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, UNICEF: <https://www.unicef.org/lac/misi%C3%B3n-5-cooperaci%C3%B3n>

García-Guiliany, J., Ruiz, G., & Martínez de la Cruz, G. (2023). Participación ciudadana y cultura de paz: Un análisis desde la gestión pública. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 29(1), 134-148.

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona.

Maza, J. V., Terán, M. J., & García, S. R. (2022). La oratoria como competencia comunicativa en el liderazgo organizacional. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 6(1), 45-58. Santana, M. I. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, República de Panamá. *Revista Visión Antataura*, 5(2), 97-114. Obtenido de <https://uptv.up.ac.pa/index.php/antataura/article/view/2525/2281>

Neira, N. (2019). Oratoria exponencial: Conecta con tu público y sus emociones. Madrid, España: RA-MA Editorial.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (OIT). Fomento del desarrollo local para un futuro del trabajo centrado en las personas. Informe técnico de gestión. <https://www.ilo.org/es/media/410931/download>

Organización de las Naciones Unidas. (2023). Objetivos de desarrollo sostenible - Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Obtenido de Sitio Web Oficial de la Organización de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

Ortega, C. (2023). Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo. Retrieved from Question Pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>

Soto, D. E. (2014). Características de empoderamiento con mayor incidencia en los colaboradores de una entidad del Estado en los puestos de trabajo. Retrieved from Repositorio Institucional de la Universidad Rafael Landívar: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Soto-Diana.pdf>

Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)

ISSN 1390-9010

PARTICIPACIÓN COLECTIVA

Vázquez-Barquero, A. (2021). Difusión de las innovaciones y dinámica de las instituciones en el desarrollo local. *Revista de Economía Mundial*, (57), 21-40. <https://doi.org/10.33776/rem.v0i57.3871>

Villalobos, J. V. (2020). Diseños de investigación mixta: una revisión de las estrategias de integración. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 258-275