

2024 - Vol. 2 - n.º 6 - Artículo 1

Valor del liderazgo transformacional en los procesos financieros del sector público: Enfoque eSIGEF a proyectos de I+D+i**Trajanó Gonzalo Velastegui Cedeño^a**^a *Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Extensión Sucre. Ecuador.***JEL CODES:**
P35**KEYWORDS:**
Leadership; Public institutions; Organization; Innovation; Processes**CÓDIGOS JEL:**
P35**PALABRAS CLAVE:**
Liderazgo; Instituciones públicas; Organización; Innovación; Procesos

Abstract: Technological innovations and the re-entry to democratic life in Ecuador present a hypothetical scenario where the institutions had to take on the challenge with absolute professionalism and resolution capacity, in an attempt to provide quality services and with the agility of the case, in accordance with the management and implementation of tics facilitating the consequent action of public affairs; and in fact, at a financial level, the lack of clear direction emerges as a pertinent objective according to the structure of the institutional vision, which should become a factor that enables the adoption of the figure of transformational leadership, so that those who are incorporated into the public system at all levels, they have no room for doubt regarding the reason for being of public service institutions and the need to have true leaders of processes that enhance human resources and not departmental or office heads, who slow down or generate conflicts based mainly on issues unrelated to institutional activity. Therefore, within the framework of the leadership model that should be maintained and sustained over time by the institutions and subject to the current eSIGEF financial management tool, this article is promoted by virtue of contributing substantially to the development of public institutions, given their current situation and finding themselves lacking a level of emancipatory leadership that promotes the development of the potential of the members of an organization.

Resumen: Las innovaciones tecnológicas y el reingreso a la vida democrática en el Ecuador presentan un escenario hipotético en donde las instituciones debieron asumir el reto con absoluto profesionalismo y capacidad resolutoria, en procura de otorgar servicios de calidad y con la agilidad del caso, acordes al manejo e implementación de la tics facilitando el consecuente accionar de la cosa pública; y de hecho a nivel financiero la falta de direccionamiento claro, surge como objetivo pertinente conforme la estructura de la visión institucional la que se deberá convertirse en un factor que viabilice la adopción de la figura de liderazgo transformacional, para que quienes sean incorporados al sistema público a todo nivel, no tengan margen de duda respecto a la razón de ser de las instituciones de servicio público y se interprete la necesidad de contar con verdaderos líderes de procesos que potencialicen al recuso humano y no de jefes departamentales o despacho, que frenan o generan conflictos basados principalmente en cuestiones ajenas a la actividad institucional. Por ello en el marco del modelo de liderazgo que deberían mantenerse y sostenerse en el tiempo por parte de las instituciones y en sujeción a la herramienta de manejo financiero actual eSIGEF, se promueve este artículo en virtud de aportar sustancialmente al desarrollo las instituciones públicas, dada su situación actual y al encontrarse carentes de un nivel del liderazgo emancipador que promueva el desarrollo de las potencialidades de los miembros de una organización.

1. Introducción

A partir de la década de los ochenta y conforme la era digital e informática era notorio que necesariamente el estado debía irrumpir al modernismo y colateralmente complementar el desarrollo de sus programas y proyectos institucionales con el manejo adecuado de las tics para viabilizar la gestión financiera al interior de las instituciones públicas, ante esta necesidad imperiosa y dadas las circunstancias culturales, educativas, sociales y las poca articulación de tareas entre las instituciones públicas a consecuencia de la insuficiente socialización de los cambios que implementa el Estado central en coordinación con el Ministerio de Finanzas en aras de regularizar la situación de transferencia de recursos económicos a los gobiernos seccionales y entes gubernamentales desarrollo una serie de pruebas en miras a desarrollar un sistema único de pagos que de manera preliminar se desarrolló a través de Bancos Corresponsales.

Respecto al valor relevante que tiene este proceso Investigativo cabe indicar que se justifica su desarrollo ante los cambios existentes en sistemas financieros nuevas plataforma de servicio públicos y la restructuración en sí que ha existido en los entes estatales y la aparición de organismos como el Instituto Ecuatoriano de Contratación Pública- (IN-COP, 2023), el Servicio Ecuatoriano de Contratación Pública- (SERCOP, 2023), y las actualizaciones sistemáticas que podemos obtener por medio del Servicios de Rentas Internas (SRI, 2023); además del manejo inadecuado que en instituciones públicas se han dado a consecuencia de las denominadas jerarquías administrativas o jefaturas de área que poco o nada han favorecido a desarrollar un liderazgo efectivo y orientador a la hora de ejecutar las actividad financiera en las empresas o instituciones públicas.

Entre las consecuencias de ello vemos la escalada de constante sumario administrativos, renuncias presentadas por funcionarios, malos manejos financieros, desfalcos y la constantes pugnas de poder por partes los organismos del estado entre los llamados mandos medios y los mandos superiores; lo que supone que a través del orgánico funcional muchas veces queda evidenciado su inadecuada interpretación para lo cual es absolutamente necesario desarrollar e implementar estrategias en concordancia a los mecanismos de control interno o externo, afianzar de mejor manera el potencial que cada uno de los miembros de una unidad de trabajo o equipo de trabajo en los procesos administrativos, contable y financieros por cual es imperiosa la necesidad de contar con las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desarrollar su liderazgo proactivo. En este punto, la composición de los Consejos de Administración (en adelante, CA) juega un papel importante en las decisiones estratégicas y en la determinación de los comportamientos socialmente responsables en las empresas (Fama y Jensen, 1983, p. 311). En este sentido, la composición del consejo ha sido un tema relevante en los últimos años como un mecanismo relevante en la divulgación de la información sobre RSC (Pucheta et al., 2019) o en el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) (Cambrea et al., 2023).

1.1. Sobre la realidad del servicio público

Para poder definir y tener clara una visión de lo que hasta la actualidad el Ecuador vive conforme los cambios implementados desde la aparición del Sistema Integrado de Gestión Financiera (eSIGEF, 2024), es necesario, proponer dos interrogantes:

1. ¿Qué beneficio ha generado para el país contar con un sistema integral de finanzas públicas?
2. ¿En qué medida ha repercutido eSIGEF en mejorar los sistemas, las condiciones y estabilidad laboral de los funcionarios públicos?

Se establece estas dos interrogantes como premisa para sintonizar una mirada pragmática de la afectación hacia el talento humano existente en las instituciones y los posibles efectos que podría implicar el hecho de que las instituciones en el Ecuador cuenten con un liderazgo transformacional con la premisa de generar un prudente y acertado clima laboral partiendo de dos criterios fundamentales realizados por (Pertúz, 2018) y (Romero & Campana, 2020)

Conforme lo expuesto por (Maslow A. H., 2005), donde manifiesta que una vez satisfechas las necesidades básicas estarán incorporando implícitamente las demás satisfacciones desde el punto de vista laboral por ello, se convertiría en una variable dependiente el axioma de cumplir con las metas y objetivos empresariales privilegiando más bien objetivos institucionales sobre los objetivos personales, de por si esto se convertiría en una barrera que no permite el adecuado desarrollo de los procesos a seguir. (p.220)

1.2. Respecto al contexto eSIGEF

El eSIGEF es el sistema de gestión y administración financiera del Ministerio de economía y finanzas del Ecuador, encargado del manejo de la programación, formulación, y ejecución presupuestaria, por la que, a través de la plataforma vía internet, en línea acceden las instituciones públicas del Estado Ecuatoriano (eSIGEF, 2023)

Adicionalmente y en conjunto con sistemas como el del [SERCOP-servicio de contratación pública], y las plataformas del IESE y SRI, mediante las cuales se desarrollan todos los procesos que las instituciones y empresas públicas tienen que realizar en base a sus Poa (Plan Operativo Anual) y el PAC (plan anual de compras), y conforme lo determine si el caso requiere aprobación de los proyectos sujetos al formato del SENPLADES (Secretaría nacional de planificación y desarrollo) según (Ecuador G. R., 2010).

Es justamente por este sistema que se efectúa el pago o cancelación de bienes y servicios a proveedores y funcionarios del sector público, a través de cuentas bancarias por medio del [Sistema de Pagos Interbancarios-SPI] del banco central del Ecuador a los respectivos Bancos corresponsales, anteriormente este proceso se llevaba a efecto a través de Órdenes de Pago de bancos Corresponsales, la transferencia de recursos por medio de Diskette desde el sistema otorgado por el banco central a las instituciones mediante una hoja de cálculo y archivo plano (txt), con el detalle de cuentas de las mismas en el anexo, lo que a decir por los entendidos en materia de legislación y control no brindaba las garantías del caso, cabe destacar que en el 2007 aparece el nuevo sistema eSIGEF mostrándose operativo a partir del 2008, a nivel de Planta Central. (BCE, 2023)

1.3. En sujeción al Marco Legal

En el sector público y en lo que respecta concretamente al Ecuador, sobre legislación debemos de considerar que cada institución del país posee, siendo el caso de los organismos dependientes de Ministerio su acuerdo Ministerial de creación y de igual forma estarán sujetas a las demandas de la constitución de la Republica en lo que a servicio público respecta, y en lo financiero presupuestario estarán supeditadas a la políticas establecidas en el COPLAFIP, y por consiguiente en ambientes de control a lo consagrado en Ley de la Contraloría General del Estado; en lo que respecta masa salarial los procesos de reclutamiento, concurso de méritos, derechos obligaciones, omisiones y responsabilidades de los funcionarios públicos se basara en bajo el amparo de la LOSEP, para servidores públicos y Código de trabajo para personal no administrativo, empujados de servicios, limpieza, mantenimiento y seguridad de establecimientos públicos. (ESACC, 2023)

1.4. La relación sistemas y sociedad

Sobre el contexto de las preguntas formuladas anteriormente sobre la incidencia de que el estado ecuatoriano en estos procesos de modernidad y con la aplicación de las tics, en cada una de sus instituciones dependientes de fondos públicos y el eSIGEF como herramienta facilitadora de procesos ciertamente la incidencia de los efectos del sistema en la población no son tan directos puesto que para ser tener un beneficio, el ciudadano deberá o bien ser funcionario público o proveedor del estado para que pueda reconocerse algún beneficio, pero si para el estado el tener manejo centralizado el recurso Económico bajo el factor de cuenta única del Tesoro como se le conoce según (Ministerio de Finanzas, 2012), lo que a modo de análisis a priori facilita al estado ecuatoriano tener un estatus global de compromisos, devengados y ejecuciones presupuestaria conforme lo enmarca (Ecuador G. R., 2010).

Es necesario citar para complementar lo anteriormente descrito, que ha sido poco nada lo que a nivel de los Ministerios en el Ecuador se han preocupado por buscar precautelar los derechos del funcionario de carrera, de tal forma que el estado ecuatoriano pudiere privilegiar al Talento Humano y ser en medida de lo posible consecuentes con la realidad de las familias dependientes de las acciones u omisiones pero sobre todo del recurso o remuneración que reciben; así mismo en el marco de las competencias se deberá contemplar aspectos relevantes como los que propone (GrupoEkipo, 2015) respecto a planteamientos de Maslow, (2005).

1.5. Liderazgo transformacional

Tiene cuatro sub-dimensiones:

- a) carisma o influencia idealizada, de aquel el líder, que persigue ser emulado y que genera niveles de expectativa en sus seguidores;
- b) inspiración, que simboliza el nivel sobre cual el líder potencia a sus seguidores posibilitando una visión de futuro, objetivos y propósito;
- c) estimulación intelectual, esta sintetiza las acciones del líder relacionadas con el estímulo intelectual de modo que los sequitos resuelvan las adversidades y bloqueos de forma creativa y asertiva;

d) Consideración individualizada, apoyo que se provee al seguidor, mismo que fundamenta su accionar, hacia de las acciones encaminadas en cubrir necesidades desde el punto de vista de desarrollo personal.

Estos aspectos citados y enfocados a la realidad actual serian básicos y elementales aplicarlos en el ejercicio de las actividades públicas pero hoy en día no son considerados por las actuales administraciones del Talento Humano en instituciones como los distritos educativos, por lo que resulta inadmisibles que haya existido falta de planificación para con las responsabilidades que a los funcionarios de carrera en las áreas administrativas y financieras de manejo directo sobre el sistema eSIGEF y oportunamente no socializar o comunicar respecto de un plan de incentivos, sino por el contrario se propiciaba un verdadero ambiente de incertidumbre hacia el funcionario, que debía hacer prevalecer su inquebrantable propósito de sostener y mantener su plaza laboral al costo que fuere necesario, eso de por si generaba un ambiente desfavorable con respecto al clima laboral, la eficiencia y eficacia institucional.

En consideración a los aspectos de reclutamiento estos deberían considerar situaciones como el análisis de puesto global posibilitando un efectivo conocimiento sobre el status, currículo y trayectoria de buen desempeño de los funcionarios, privilegiando entre otras el garantizar la gratificación, motivaciones para aquel personal que cumplió o ha cumplido satisfactoriamente según los indicadores de gestión.

Es válido referir además en el presente artículo, sobre las inducciones según (Desler, 2009), en consideración de la aplicación del "dejobbing" una denominación anglo sobre el funcionario "sin puesto específico" y así contemplar la idea de ejecutar procesos de capacitación tendientes a viabilizar el trabajo en equipo, creando a su vez una base de procesos que de forma articulada puedan evidenciar líneas de gestión para la ejecución de actividades y dar el cumplimiento cabal a las metas u objetivos institucionales con la menor afectación posible en lo que variables incontrolables podrían devenir.

1.6. Sobre las condiciones laborales y liderazgo

Al referirnos sobre el contexto de las condiciones laborales, estas en el Ecuador si bien es cierto con la entrada en vigencia de la nueva legislación han permitido generar un ambiente de relativa estabilidad en el aspecto de seguridad social, puesto que se considera como indispensable el aseguramiento universal y más que ello se ha convertido en una obligación patronal.

Respecto a la realidad de los funcionarios ante la falta de planificación en el país sobre los procesos de modernización y de absorción de la que fueron presa la instituciones dependientes de los Ministerios, las Llamadas EOD, (Entidades operativas Desconcentradas) no recibieron oportunamente el asesoramiento debido, para así afrontar adecuadamente estos procesos de cambios tal como lo destaca (Mendoza & Ortiz, 2006), en sujeción a la definición de eficacia organizacional concebida como: hacer algo que se sabe y hacerlo bien, lastimosamente dentro de las funciones administrativas fundamentales: planear, organizar, liderar, dirigir y controlar estas no cumplieron con su fin ya que a nivel financiero la recarga de presión del trabajo por cumplir con los trasposos de recurso de las EOD hacia los nuevos Distritos genero por parte de quienes conformaban la planta

central de trabajadores de los Ministerios un ambiente hostil de preocupación y desconcierto.

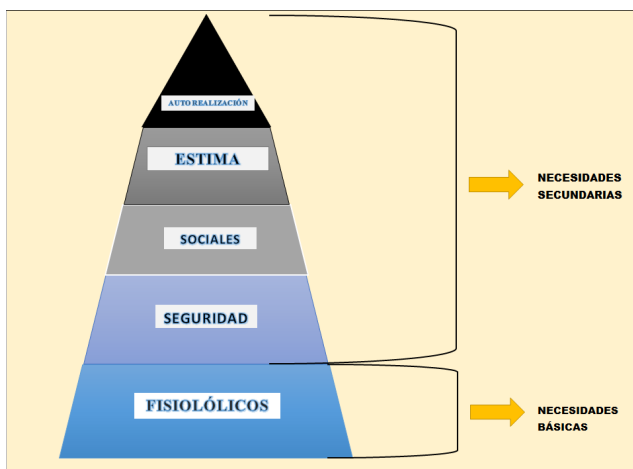
Así, Portalanza (2013), conforme lo cita Graetz (2000) el énfasis de esta característica está en las limitaciones, “Ciertas metas o valores son establecidos por los líderes formalmente constituidos que rinden cuentas directamente a los accionistas por el desempeño de la organización, y en este caso en una especie de analogía hombre-estado es válido precisar que las crisis se agudizo con la carencia de un liderazgo transformacional en las instituciones denominadas UGAF(Unidad de Gestión y Administración Financiera) y los nuevos distrito y coordinaciones zonales, de tal modo que los esfuerzos por mantener una estabilidad en las operaciones y procesos en los ministerios no privilegio el buscar analizar adecuadamente los perfiles sobre las operaciones y el buen desempeño respecto a las Áreas financieras de las mencionadas dependencia públicas.

En contraposición conforme el personal de carrera administrativa se viabiliza mediante la figura de contratos ocasionales el ingreso también de nuevo personal con poco y nada conocimiento respecto a la herramienta eSIGEF pero con mejores remuneraciones y pocas responsabilidades e inherencia sobre procesos de ejecución, ante ello es válido suponer que se tendrá que considerar en su momento por parte del ministerio del ramo como punto de inflexión, el objetivo de presente crítica en sujeción a que las metas institucionales generalmente son consideradas como no negociables pero desde el punto de vista subjetivo, castigan y lesionan drásticamente el autoestima del funcionario.

Dicho de otro modo, en aplicación del presente enunciado a la realidad que aborda en si las estructuras organizativas del sector público, y al referirnos a las unidades de administración financiera, estas se encuentran relativamente desintonizadas de las pretensiones y anhelos de mejores días y de satisfacción de las necesidades básicas del ser humano, peor aún en procura de alcanzar metas o beneficios respecto al mejoramiento profesional.

En concordancia al modelo (Maslow A., 2005), sobre las necesidades del ser humano tenemos:

Figura 1: Jerarquía de las necesidades humanas de (Maslow A. H., 2005)



Elaborado por: Autor

Según Maslow (1943), su teoría sobre la motivación humana que le permitió establecer su jerarquía de las necesidades, partiendo de la idea de que lo que impulsa a una persona a seguir adelante es el poder satisfacer sus necesidades y la realización profesional, bajo estas premisas, se debe considerar es priori la necesidad de un liderazgo transformacional y lidere el contexto de las empresa e instituciones públicas. (Araya-Castillo & Pedreros-Gajardo, 2013)

Es preciso referir sobre la administración de distritos en Manabí-Ecuador, per se del nuevo modelo de gestión administrativa, en donde al parecer se ha considerado por parte de quienes son definidos como mandos medios, las particularidades de McGregor (1960), en donde resaltan dos teorías la X y teoría Y, en la que la teoría x considera entre los aspecto del comportamiento humano más relevantes, al ser humano como personas indolentes, que trabajan lo menos posible, que no quieren asumir responsabilidades y que requieren de cierta dosis de presión para ejecutar sus actividades, tal vez es esta la consideración subjetivamente fue asumida por quienes en su momento lideraban estas dependencias que obviamente se debe a un formato estrictamente político y que supone mayor análisis profesional o técnico al respecto. (Delgado et al., 2018)

Por otro lado en contraposición aparece la teoría Y, en donde se reconoce a las personas creativas, a quienes son colaboradoras, asumen responsabilidades están motivadas y tienen afán de perfeccionamiento, por lo que resulta pertinente citar que en estas dependencias indistintamente de los ingresos económicos o [Remuneración Mensual Unificada-RMU], no cuentan con una adecuada línea de incentivos y se encuentra sin efecto en la actualidad la denominada [Remuneración Variable por Eficiencia-RVE] componente salarial, que de acuerdo al presente estudio también sería importante retome vigencia en los procesos financieros y presupuestarios actuales, como gratificación e incentivo al buen desempeño que acondiciona a un buen desempeño empresarial y de los emprendimientos según criterios de (Villacis y otros, 2022), (Hidalgo-Cedeño et al.,2022) y (Lemoine et al.,2021).

2. Metas y objetivos propuestos

El presente estudio es desarrollado desde la perspectiva teórica con sujeción de las practicas desarrolladas en las instituciones públicas del Ecuador y enfoca la realidad respecto al paradigma de las políticas sociales, jurídicas y económicas que en la actualidad están en auge y son causal de debate nacional, conforme la entrada en vigencia de la nueva constitución, pero sobre todo ante la situación constante de que nuevos funcionarios se incorporan al servicio público sin la suficiente habilidades y destrezas que para efectos de la operatividad el eSIGEF son necesarios; y ante la falta de compromiso por parte personal de carrera o talento humano existente en la instituciones ante la falta de motivación de los cambios perpetrados.

En contexto se cita a Maslow (2005), respecto a “suponer que todos los integrantes de una organización tienen como objetivo alcanzar el éxito; que prefieren ser actores principales a ser meros ayudantes pasivos; que aspiran ser necesarios, útiles e importantes; que no existe una jerarquía de dominación-subordinación”.

3. Discusión respecto a estímulos y sanciones

Según refiere Chiavenato (2011), respecto a los aspectos básicos en la administración de los recursos humanos y bajo la condición fisionómica, que posibilita un aumento en la conciencia y responsabilidad del individuo respecto al equipo de trabajo o procesos implementados, se deberán considerar:

1. Retroalimentación, es decir, refuerzo positivo del comportamiento deseado.
2. Relación de los estímulos y sanciones con los resultados esperados
3. Relación de los estímulos y sanciones en concordancia a la plaza ocupacional.

La administración debe estar orientada a prever episodios de posibles conflictos en la organización no tan solo por aspectos que tengan relevancia en la obtención de resultados de gestión, sino que además deberá afianzar las ejecutorias de toma de decisiones en medida de tratar de promover el desarrollo de las potencialidades del Recurso Humano.

A través del orgánico funcional muchas veces queda evidenciado su mal uso e interpretación, para lo cual es absolutamente necesario desarrollar estrategias y en concordancia a los mecanismos de control interno y externo, afianzar de mejor manera el potencial que cada uno de los miembros de una unidad de trabajo o equipo de trabajo en los procesos administrativos, contable y financieros, ante lo cual es imperiosa la necesidad de contar con las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desarrollar su liderazgo propositivo.

Discusión y conclusiones

Conforme las citas plantadas en presente artículo y en base a los aportes y avances de las actividades que a priori en el Ecuador se vienen desarrollando, el proceso de transformación de las instituciones deberá en medida de lo posible ir de la mano con la situación laboral y no solo limitarse al hecho de cumplir con determinados procesos, los que según el análisis se estarían privilegiando criterios poco técnicos y nada potenciadores del talento Humano, en menoscabo de las futuras aspiraciones del ser humano, esto a su vez implica un reto a quienes dirigen las actividades en Áreas Administrativas, financieras, Básicas y Elementales.

Como enfoque ligado intrínsecamente al ser humano se destacan:

La autorrealización: la libertad de poner en práctica las propias ideas, de experimentar, de tomar decisiones y de cometer errores.

La sinergia: lo que es bueno para una persona es bueno para las demás; el éxito individual no se debe alcanzar a costa de los demás; hay que alinear las metas personales con las metas de la organización.

En el caso de que no exista disponibilidad presupuestaria para el mejoramiento de las masa salarial en funcionarios públicos administradores del sistema eSIGEF, y conforme el pensamiento del Psicólogo Frederick Herzberg, es vital proporcionar oportunidades desafiantes a los trabajadores a través de los que se denomina enriquecimiento de puestos, esto viabiliza además el empoderamiento y permiten fortalecer el liderazgo para determinar quiénes pueden ser considerados como líderes de proceso siendo así una herramienta adicional que necesariamente se sugiere como medida para que quienes están más al corriente del manejo de un software o programa de característica tan explícitas, y que requiere de preparación profesional, esta medida a su vez será forma de motivar la entrega además propenderá a premiar o penalizar de buen modo las tareas que se deben liderar a través de la plataforma de pagos eSIGEF.

Otro aspecto que es necesario referir es el hecho de que existieron en su momento formas de incentivar o gratificar al personal en la instituciones públicas una de ellas era a través de la RVE, la cual pudiere generar un efecto de incentivo importante, adicional a la incorporación de programas de promoción e impulso al perfeccionamiento profesional, otorgar las facilidades en apego a la LOSEP, para contar con adecuadas directrices para la obtención de licencias con y sin remuneración de conformidad con la ley y demás derechos de los funcionarios de encargados de la Administración del Sistema eSIGEF.

Es necesario que para pretender impulsar un liderazgo transformacional en sujeción a la aplicación del sistema eSIGEF, durante las etapas de formulación consolidación y ejecución presupuestarias tanto quienes están al frente como líderes, gerentes o administradores de procesos, conozcan a fondo las diversas herramientas del sistema, puedan ejecutar y ser partícipes de los procesos, esto redundara en beneficio de la institución en procura de detectar menos desviación o variables incontrolables en el desarrollo de las actividades que desarrollan las instituciones públicas.

Finalmente es necesario transmitir la idea de que mientras más gente proba y capaz se encuentren prestas al manejo del sistema eSIGEF y a su vez se definan adecuadamente los roles dentro del orgánico funcional, mejores controles existirán, esto supone además un adecuado ingreso económico acorde a las responsabilidades que la designación del cargo reviste, con ello es preciso puntualizar, que a más responsabilidad mejor remuneración debe procurar otorgársele al funcionario, esta será la premisa de acción principal y correctiva que deberán tomar en consideraciones los nuevos impulsores del liderazgo transformacional en la entidades de servicio público que se encargan de la operatividad del eSIGEF.

Referencias

- Araya-Castillo, & Pedreros-Gajardo. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. <https://doi.org/www.re-dalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Barboza, L. C. (2011). Liderazgo e inteligencia. *Liderazgo e inteligencia*, 87-106.
- BCE. (2023). Informaciones Económicas. <https://www.bce.fin.ec/informacioneconomica/sistema-de-pagos-y-valores>
- CARRERA CARDENAS, J. (1998). Hacia el equilibrio fiscal para reducir la pobreza ultima oportunidad para la ética política. (PUCE, Ed.) FACULTAD DE ECONOMIA 'PUCE.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Delgado, Y. L., Coaboy, W. I., & Lemoine, F. Á. (2018). Marx y su enfoque en el comportamiento del consumidor para el turismo Sucre, San Vicente. *Munayi*. <https://doi.org/https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2018/08/investigandosociedadconocimiento.pdf>
- Desler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: PEARSON.
- Ecuador, G. D. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional Constituyente.
- Ecuador, G. R. (2010). *Código de Planificación de la Finanzas Publicas*. Quito, Pichicha: Ministerio de Economía y Finanzas.
- ESACC. (2023). Registro Oficial. http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJYXWZXRhl-joiYjYyMDQ5OGYtOTc5Yi00N2MzLThlYmYtNjBNDI-yZmYyMmU0LnBkZiJ9
- eSIGEF. (2023). Documentos importantes nuevo subsistema Spryn. <https://esigef.finanzas.gob.ec/esigef/menu/ayuda.htm>
- eSIGEF. (2024). Sistema de Gestión Integrado Financiero. <https://esigef.finanzas.gob.ec/esigef/login/frmLogine-SIGEF.aspx>
- Espinoza, Alvarez, Del valle, Chauvete. (2005). La Economía de los sistemas campesinos de producción de leche en el Estado de México. *Tec Pecu Mex*, 39-56.
- Estado, C. G. (abril de 2015). [contraloria.gob.ec](http://www.contraloria.gob.ec). http://www.contraloria.gob.ec/normatividad_vigente.asp
- GrupoEkipo. (2015). Teoría de la Motivación según Maslow. <https://gruopekipo.com/blog/2015/05/04/teoria-de-la-motivacion-segun-maslow/>
- GUTIERREZ Pulido, H. (2010). *Calidad Total y Productividad* (Tercera Edición ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamerica Editores.
- Hidalgo-Cedeño, Romero-Zambrano, Carvajal-Zambrano, & Lemoine-Quintero. (2022). La adopción organizacional ante el impacto económico pandémico en el sector camaronero de Manabí. *Polo del Conocimiento*, 7(3). <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399898>
- INCOP. (2023). Sistema Oficial de Contratación Pública. <https://www.compraspublicas.gob.ec/ProcesoContratacion/compras/>
- Kranjewski, R. M. (2013). *Administración de Operaciones*. Naucalpan de Juárez, Edo. de México: Pearson.
- Larrain B, F., & Sachs, J. (2013). *Macroeconomía en la economía global*. Santiago de Chile: Pearson Educación Chile Ltda.
- Lemoine, F. Á., Sisalema, A., & Carvajal, G. V. (2021). Entrepreneurship as a Predominant Factor in the Economic Growth of the Parish of Leonidas Plaza, Ecuador 2021. *International Journal of Scientific Engineering and Science*, 5(2), 49-53. <https://doi.org/http://ijses.com/wp-content/uploads/2021/03/120-IJSES-V5N1.pdf>
- Maslow, A. (2005). *El Management Según Maslow*. Buenos Aires, Argentina: Paidós Iberica.
- Maslow, A. H. (2005). *El Management según Maslow*. <https://www.planetadelibros.com.ec/libro-el-management-segun-maslow/176091>
- Mendoza, M. R., & Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, dimensiones e impacto en la cultura Organizacional y Eficacia de las empresas. *Revista de Facultad de Ciencia Económicas*, 118-134.
- Ministerio de Finanzas. (1 de junio de 2012). [esigef.finanzas.gob.ec. esigef.finanzas.gob.ec/esigef/ayuda/INS-TRUCTIVO_PARA_CONSOLIDACION.pdf](https://esigef.finanzas.gob.ec/esigef/ayuda/INS-TRUCTIVO_PARA_CONSOLIDACION.pdf)
- Nader, M., & Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de BASS. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 6(issn 1657-9267), 690-698.
- Perez Santiago, J. A., & CAMPS DEL VALLE, V. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un grupo de Supervisores de Puerto Rico. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17-29.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>
- Plata, U. d. (2010). <http://nulan.mdp.edu.ar/>. Retrieved 20 de junio de 2015, from <http://nulan.mdp.edu.ar/>
- Portalanza, A. (2013). Liderazgo. *Universidad y empresa*, 25, 73-80.
- Prats i Catala, J. (2003). Reinventar la burocracia y construir la nueva gerencia pública. Biblioteca Virtual del Instituto Internacional de Gobernabilidad de Cataluña.
- Romero, R. M., & Campana, A. R. (2020). Liderazgo transformacional directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Asia, Cañete - Lima, 202. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5). <https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3336/5069>

- SERCOP. (2023). Plataforma Gubernamental Financiera.
<https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/>
- SRI. (2023). Sistema de Rentas Internas.
https://www.google.com/search?q=SRI&sca_esv=193f1ef4569f6575&sca_u_pv=1&sxsrf=ADLYWIJ8SFnj-63M0TgVUfQqnFLnTI_-QA%3A1719526665792&ei=CeV9ZqaMMOi1wt0PufqO-AU&ved=0ahUKEwjmtOKA6PyGAxXomrAFHTm9A18Q4dU-DCBA&uact=5&oq=SRI&gs_lp=Egxnd3Mtd2l6LXNlcniA1NSSTILEAAYgAQ
- Taylor, F. (1911). Shop Management. Free. Ebooks.
- Trabajo, M. d. (2015). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2014/12/1671.jpg>. www.trabajo.gob.ec.
- Villacis, L., Lemoine, Ángel, F., & Guadamud, G. d. (2022). La responsabilidad comunitaria para el cuidado ecológico. ULEAM Bahía Magazine, 3(5), 106-118.
https://doi.org/https://revistas.uleam.edu.ec/index.php/uleam_bahia_magazine/article/view/219