



REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

TÍTULO DEL PROYECTO:

**PLAN DE CAPACITACIÓN ENFOCADO EN LAS RESPONSABILIDADES
ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO,
PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2019-2020**

AUTOR
AB. NARDY YOLANDA FIERRO NIZA

TUTOR
PHD. FABIANI ORBEABREMERIO LEONARDO

MILAGRO, 2023

Milagro, 25 de marzo del 2022

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Comité Académico del Programa de Maestría en Administración Pública de la Universidad Estatal de Milagro.

CERTIFICO

Que he analizado el Proyecto de Investigación con el tema **PLAN DE CAPACITACIÓN ENFOCADO EN LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2019-2020**, elaborado por **NARDY YOLANDA FIERRO NIZA**, el mismo que reúne las condiciones y requisitos previos para ser defendido ante el tribunal examinador, para optar por el título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACION PUBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL**.

PHD. FABIANI ORBEA BREMERO LEONARDO

C.I: 1204607939

DECLARACIÓN AUTORÍA

La responsabilidad del contenido desarrollado en este Proyecto de Investigación, me corresponden exclusivamente; y la propiedad intelectual del mismo a la Universidad Estatal de Milagro.



Firmado electrónicamente por:
**NARDY YOLANDA
FIERRO NIZA**

ABG. NARDY YOLANDA FIERRO NIZA

C.I: 0703856807

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL CON MENCIÓN EN DESARROLLO INSTITUCIONAL**, presentado por **ABG. FIERRO NIZA NARDY YOLANDA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "PLAN DE CAPACITACIÓN ENFOCADO EN LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2019-2020", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	56.67
DEFENSA ORAL	29.67
PROMEDIO	86.33
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Firmado electrónicamente por:
**FAVIOLA
LISSETTE
PERALTA CARPIO**

Mgs. PERALTA CARPIO FAVIOLA LISSETTE
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**JOSUE JESUS
CABRERA
RUILOVA**

Mba CABRERA RUILOVA JOSUE JESUS
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS**

Mgs FERNANDEZ SOLIS MARIO ALFREDO
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de Investigación va dedicado a Dios quien ha sido mi guía, fortaleza y su mano de fidelidad y amor han estado conmigo en todo momento. A mi padre José Fierro Izurieta que, aunque no esté presente físicamente sé que desde el cielo se sentirá muy orgulloso de este logro obtenido y a mi querida madre Norma Niza Onofre quien con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

A toda mi familia en especial a mi esposo Carlos Molina e hijos Emily Xiomara y Keneth Emilio que son el motor y un gran motivo para seguir superándome. Finalmente quiero dedicar esta tesis a mis abuelos mami Elsa y Papi José, por apoyarme cuando más lo necesitaba, por extender su mano en momentos difíciles y por el amor brindado cada día, de verdad mil gracias siempre las llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen el GAD Municipal del Cantón El Guabo, por abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de la institución.

De igual manera mis agradecimientos a la Universidad de Milagro; y a sus docentes, por sus conocimientos, palabras de aliento, comprensión, consejos, impartidos y por su dedicación para enseñar y plasmar cada conocimiento en sus alumnos.

Finalmente, quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Magíster Fabiani Orbea Bremero Leonardo, principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

**Sr. Dr.
Jorge Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro**

Presente.

Mediante el presente documento, de manera voluntaria, libre y espontánea procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del trabajo Investigativo, elaborado como requisito previo la obtención de mi título de Cuarto Nivel, con el título: **PLAN DE CAPACITACIÓN ENFOCADO EN LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2019-2020**, que corresponde a la Dirección de Investigación y Posgrado.

Milagro, 31 de mayo del 2022

**ABG. NARDY YOLANDA FIERRO NIZA
C.I: 0703856807**

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN AUTORÍA	iii
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
CESIÓN DE DERECHOS DEL AUTO.....	vii
ÍNDICE.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Problematización.....	3
1.1.1. Delimitación del problema	7
1.2. Formulación del problema	7
1.3. Sistematización del problema.....	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo General.....	8
1.4.2. Objetivos Específicos	8
1.5. Justificación.....	8
1.5.1. Justificación teórica	9
1.5.2. Justificación metodológica.....	10
1.5.3. Justificación práctica	10
CAPÍTULO 2	12
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1. Antecedentes Referenciales.....	12
2.1.1. Responsabilidad administrativa.....	12
2.1.2. Desempeño de los servidores públicos	16
2.2. Fundamentación Teórica	20
2.3. Fundamentación Legal	24
2.4. Marco Conceptual	31
2.4.1. Responsabilidad administrativa.....	31
2.4.2. Desempeño de los servidores públicos	33
2.5. Hipótesis.....	36

2.5.2.	Hipótesis Específicas	36
2.6.	Variables y Operacionalización	36
CAPÍTULO 3	38
3.	METODOLOGÍA	38
3.1.	Tipo y Diseño de la investigación	38
3.2.	Métodos.....	40
3.2.1.	Métodos Teóricos	40
3.2.2.	Métodos Empíricos	42
3.3.	Población y Muestra	44
3.3.1.	Tipo de Población	44
3.3.2.	Cálculo de la Muestra	44
3.3.3.	Tipo de Muestra.....	45
3.4.	Procesamiento de los datos e información	46
CAPÍTULO 4	51
4.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	51
4.1.	Contrastación de las Hipótesis.....	51
4.1.1.	Análisis de la normalidad	51
4.1.2.	Análisis de confiabilidad del instrumento	53
4.1.3.	Análisis contraste de hipótesis.....	53
4.1.4.	Hipótesis general.....	53
4.1.5.	Hipótesis específica 1	55
4.1.6.	Hipótesis específica 2	57
4.1.7.	Hipótesis específica 3	59
4.2.	Presentación de resultados y análisis	61
4.2.1.	¿Cómo la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?	61
4.2.2.	¿Cuál es el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?	67
4.2.3.	¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?	73
4.2.4.	¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?	78
4.2.5.	Evaluación de desempeño de los servidores públicos 2020	82

4.2.6. Entrevistas.....	84
4.3. Propuesta.....	89
4.3.1. Tema.....	89
4.3.2. Objetivo.....	89
4.3.3. Desarrollo.....	89
4.3.3.1. Organización.....	89
4.3.3.2. Justificación.....	91
4.3.3.3. Alcance.....	92
4.3.3.4. Fines del plan.....	92
4.3.3.5. Meta.....	93
4.3.3.6. Estrategias.....	93
4.3.3.7. Tipos y nivel de capacitación.....	93
4.3.3.8. Modalidades del plan.....	94
4.3.3.9. Acciones del plan.....	94
4.3.3.10. Recursos y materiales.....	95
4.3.3.11. Financiamiento.....	95
4.3.3.12. Fases del plan.....	96
4.3.3.13. Presupuesto.....	96
4.3.3.14. Cronograma.....	98
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	106
ANEXO 1: Carta de autorización del GAD municipal de El Guabo.....	116
ANEXO 2: Estructura orgánica funcional por procesos y subprocesos GADM El Guabo.....	117
ANEXO 3: Matriz de consistencia.....	118
ANEXO 4: Listado de la población objeto de estudio.....	119
ANEXO 5: Cuestionario aplicado en la encuesta.....	121
ANEXO 6: Cuestionario aplicado en la entrevista.....	124
ANEXO 7: Fichas de validación del cuestionario - criterio de expertos.....	126
ANEXO 8: Resultado de la encuesta por variable.....	134
ANEXO 9: Resultado de la evaluación de desempeño 2020.....	135
ANEXO 10: Fichas de entrevistas realizadas a expertos.....	139
ANEXO 11: Fotos del trabajo de campo.....	146

RESUMEN

PLAN DE CAPACITACIÓN ENFOCADO EN LAS RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO, PROVINCIA DE EL ORO, PERIODO 2019-2020

La Administración Pública en todos sus niveles presenta inconvenientes en la satisfacción de los servicios públicos brindados por las instituciones del Estado, en este sentido nos centramos en la responsabilidad administrativa y desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo con el objetivo de proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020. La construcción del marco teórico está basada exclusivamente en trabajos de investigación formales como tesis de pregrado, posgrado y casos prácticos, con fundamentación tanto teórica como legal, que permitieron delimitar la problemática tratada. La metodología empleada tiene un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, de tipo transversal descriptivo y transversal correlacional, con un tipo de muestreo aleatorio simple, con el uso de instrumentos como la encuesta, cuestionario, entrevista y guía de preguntas. Los métodos aplicados son el lógico, abstracto, concreto. Se validó la fiabilidad y la forma de distribución de los datos a través de modelos matemáticos científicos. Los resultados alcanzados demuestran la existencia de una alta relación entre la responsabilidad administrativa y el desempeño de los servidores públicos, culminando con la presentación de la propuesta como acción vinculante para resolver el problema.

Palabras claves: Responsabilidad administrativa. Desempeño de los servidores públicos. Administración pública. Gestión Administrativa.

ABSTRACT

TRAINING PLAN FOCUSED ON ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITIES FOR THE IMPROVEMENT OF THE PERFORMANCE OF PUBLIC SERVANTS OF THE MUNICIPAL GOVERNMENT OF THE CANTON OF EL GUABO, PROVINCE OF EL ORO, PERIOD 2019-2020.

Public administration at all levels presents problems in the satisfaction of public services provided by state institutions, in this sense we focus on the administrative responsibility and performance of public servants of the municipal government of the canton of El Guabo with the aim of proposing a training plan focused on administrative responsibilities to improve the performance of public servants of the municipal government of the canton of El Guabo, El Oro Province, period 2019-2020. The construction of the theoretical framework is based exclusively on formal research works such as undergraduate and graduate theses and case studies, with both theoretical and legal foundations, which allowed to delimit the problems addressed. The methodology used has a non-experimental design, with a quantitative approach, descriptive cross-sectional and correlational cross-sectional type, with a simple random sampling type, with the use of instruments such as the survey, questionnaire, interview and guide of questions. The methods applied were logical, abstract and concrete. The reliability and the form of distribution of the data were validated through scientific mathematical models. The results achieved demonstrate the existence of a high relationship between administrative responsibility and the performance of public servants, culminating with the presentation of the proposal as a binding action to solve the problem.

Key words: Administrative responsibility. Performance of public servants. Public administration. Administrative management.

INTRODUCCIÓN

Los servicios públicos dentro de una Administración Pública juegan un papel importante para satisfacer las necesidades de la colectividad a la que se suscriben dentro de una jurisdicción, es decir que depende mucho del conocimiento, actitud y habilidad del servidor público dichas satisfacciones. Sin embargo, no solo se brinda servicios a la comunidad sino a entes de control gubernamental, lo que compromete mucho más el actuar del personal ante la variedad de requerimiento.

No es fácil ser servidor público por cuanto se necesita contar con varias habilidades, destrezas, conocimientos técnicos, motivación y deseo de servir, cualidades que dependen mucho de las estrategias que se implementen en cada institución del Estado, por eso es necesario enfocarnos en el campo de la responsabilidad administrativa y del desempeño que tienen los servidores públicos como variables relevantes dentro de la Gestión Pública.

Algunos aspectos se han encontrado dentro del análisis referencial sobre la responsabilidad administrativa, como por ejemplo lo dicho por Gómez Espín (2019) no se ejecutan procesos idóneos en la administración pública lo que incurre en un deficiente control. Así mismo (Allauca Alvarez, 2019) indica que la función pública debe reparar o satisfacer el daño ocasionado por sus incumplimientos. En fin, se concuerda con lo señalado por Balseca Salazar (2017) sobre la falta de procedimientos específicos y detallados que vayan en concordancia a las necesidades del sector.

Por otra parte, el desempeño de los servidores públicos es una variable que debe ser analizada a profundidad, debido a que existen varias causas que afectan al rendimiento del personal, así lo indica Villacres Esmeralda & Zambrano Zambrano (2020) que los niveles de estrés producen trastornos psicológicos y causan disminución física-mental como baja calidad de servicio. En cambio, Reyes Mejía (2017) indica que existe una diferencia entre el proceder de un servidor público con nombramiento y bajo contrato ocasional, percibiendo al

primero en zona de confort. En definitiva, se concuerda con lo dicho por Ayala Labanda (2017) sobre los criterios subjetivos o desafecto que tiene la evaluación de desempeño, al marcar una distancia entre el jefe inmediato y el colaborador.

Es así como surge esta investigación, marcándose en las responsabilidades que se aplican en los servicios públicos y de su repercutir en los desempeños del personal, esto ante la falta de acciones o planes de capacitaciones especializados en el desarrollo de técnicas, habilidades y de desarrollo institucional que les permita mantener empoderados y motivados en sus lugares de trabajo, hacia el buen servir colectivo.

En este sentido, este informe de investigación posee cuatro capítulos de los cuales en el primero se aborda todo el compendio relacionado a la problemática del fenómeno, en el segundo lo concerniente al marco teórico, en el tercero sobre la metodología y el cuarto sobre el análisis de los resultados. Al final observaremos las conclusiones, recomendaciones, referencias usadas para sustentar lo indicado y por último los anexos que refuerzan todo lo dicho durante la redacción de la investigación.

Finalmente, luego del análisis de los datos, se presenta como propuesta un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, por 2 fases en el año para alcanzar niveles altos en el rendimiento de cada servidor público y por ende se concurra al bien general de servir, elevando el desarrollo institucional de la institución.

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problematización

La responsabilidad administrativa proviene del sistema jurídico español y francés, de las cuales en la época republicana entre 1830 y 1967 existió la regla sobre un Estado irresponsable, durante este siglo XIX se reconoce la responsabilidad administrativa y se ajusta a lo emanado en Francia, conforme al art. 7 de la Constitución 1830. A partir del 1967 las Constituciones ecuatorianas lo reconocen como principio general de la responsabilidad siendo estas adaptadas a los principios y preceptos español. En la Constitución de 1869 surgen las normas de responsabilidad para los funcionarios públicos por los actos no adecuados, incursionando la irresponsabilidad a la Administración Pública, así lo declaraba el art. 99 de dicha Constitución (Albuja Ponce, 2009).

Esto implica que su surgimiento proviene desde la Revolución Francesa, donde la responsabilidad del Estado estaba considerada como un incapaz relativo y estos presupuestos iban encaminados al funcionamiento de los servidores públicos. A esto el sistema español lo fundó como juicio de residencia, donde este comprendía en otorgar un procedimiento jurídico - político para evitar que la administración pública se aísle del fin del Estado en beneficio de la comunidad (Hurtado Cisneros, 2015)

Desde este contexto, la responsabilidad administrativa en los actuales momentos se encuentra atentada por la falta de acciones de entrenamiento y de formación poniendo en alto riesgo la calidad de los servicios, debido al desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, esta municipalidad posee 118 servidores públicos, entre de nombramientos y contratos ocasionales, para mayor claridad se puede observar el anexo correspondiente a la estructura orgánica por procesos y subprocesos, atendiendo a una población cantonal de alrededor de 50.000 habitantes.

En tal sentido, los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales son instituciones reguladas por la Constitución de la República del Ecuador, el

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización, el Código Orgánico Administrativo, Ley Orgánica de Servicio Público y demás normativas, de las cuales se analizarán exhaustivamente para la inferencia de las implicaciones que trae consigo la responsabilidad administrativa en los servidores públicos.

Los servicios públicos deben responder a la ciudadanía con eficacia, eficiencia, calidad y transparencia, pero esto no se lo lograría con pocas alternativas o insuficientes estrategias para proponer en el servidor público el don de servicio. Sin lugar a duda que esto no es solo un problema de los colaboradores contratados ni mucho menos del personal con nombramiento, esto involucra a todo un equipo, desde su máxima autoridad hasta el personal de servicios.

Los planes anuales de formación son la principal debilidad para la responsabilidad administrativa en el servidor público, debido a que esta no considera medidas alternas para incrementar el conocimiento y reducir los riesgos de tramites demorados, cayendo en una burocracia que nos envuelve a épocas anteriores, donde el servicio público era ineficiente y de muy mala calidad.

Sin embargo, varios servidores públicos desconocen de los problemas que pueden verse inmersos por no mejorar su don de servicio, esto no exime de responsabilidad a su jefe inmediato o autoridad principal, por cuanto es responsabilidad total del GAD municipal el proporcionar servicios conforme a los principios señalados en el Código Orgánico Administrativo y demás leyes que lo rigen.

Si bien es cierto que desde que empezó la pandemia Covid-19 los recursos financieros para asuntos de formación y capacitación se limitaron, esto no significó sea vinculante directo para persuadir los servicios que brinda el GAD municipal de El Guabo a la ciudadanía, por el contrario, es menester el crear estrategias de formación para que regulen el diario servir ante la sociedad.

Uno de los factores que atentan a la eficacia en la atención al usuario es el escaso conocimiento sobre posibles sanciones en las que pueden verse envuelto los servidores públicos, pudiendo llegar a interrumpirse o terminarse su contrato para el caso de los servidores ocasionales, y de sumarios administrativos para los de nombramiento, según su tipo o gravedad de falta. “Es preciso indicar que la Responsabilidad Administrativa, consiste en la inobservancia de las disposiciones legales y reglamentarias referentes a actos y omisiones en el desempeño de sus funciones” (Mafla Yépez, 2015, p. 2)

La eficiencia en el servidor público es reducida por la falta de motivación, pudiendo incorporarse dentro de los planes la rotación de personal para la mejora de los conocimientos técnicos y aspirar a un plan de carrera contemplado a mediano-largo plazo, sin embargo, el propósito de esta investigación no está en profundizar estos aspectos, sino más bien la repercusión que tiene un personal debidamente capacitado en el servicio público y poder así desempeñar sus funciones acorde a la satisfacción de la ciudadanía.

En esta situación, Moreira de la Paz (2010) nos dice que:

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus deberes, son responsables por los daños y perjuicios causado. Deben cumplir en forma eficiente las normas jurídicas que rigen la administración pública y evitar ser responsables de una sanción. Si actúa en forma incorrecta, contraria al orden jurídico, deberá reparar el daño, sea personal o pecuniariamente. No hay servidor público exento de responsabilidad (p. 3)

La calidad de los servicios depende mucho de quien se los brinda, esta es una relación directa entre el usuario y el servidor público, pero para alcanzar satisfacciones plenas necesitamos que el personal esté debidamente adiestrado, lo que en la actualidad esto es un problema para los servidores públicos, por cuanto no gozan de líneas técnicas-administrativas para la mejora de su desempeño.

La transparencia en los servicios incluye varias aristas, métodos, herramientas, desarrollo institucional, etc., sin embargo, los servicios públicos no esperan a que estos se coloquen sobre el escritorio para aprobación de las autoridades del GAD municipal, se necesita mecanismos claros y oportunos para responder a la ciudadanía y no caer en responsabilidades administrativas compartidas en la institución.

La formación en los servidores públicos presenta una distancia amplia entre el servicio que se proporciona y su perfil académico-laboral, esto no implica que la supresión de partidas sea el camino, por el contrario, la conciencia social nos sujeta a incluirlos dentro de nuevas estrategias para que mejoren sus desempeños administrativos.

Existe una disyuntiva entre los planes de capacitación al servicio - responsabilidad administrativa- y las capacitaciones especializadas en procesos, esto implica que se destinan recursos para satisfacer las necesidades de áreas importantes como Financiero, Talento Humano, Compras Públicas, etc., pero no con esto se dice que es menos importante las demás áreas que están de cara al público en general. La responsabilidad administrativa no solo está inmersa para los procesos de contratación pública o financiera, sino también para quienes son proporcionan el servicio a la comunidad. Esto se contrapone a lo dicho por Aguilar Zapana & Marlo León (2016) sobre “el deseo de cambio que buscan los líderes para la mejora del desempeño laboral de su personal por medio de la capacitación constante” (p. 13).

Al no existir una proyección anual para promociones, ascensos o entrega de certificados por méritos, el afectado no solo es el usuario sino el desarrollo institucional como tal, así se lo puede percibir, implicando que el desempeño de los servidores públicos sea de nivel bajo ante la falta de oportunidades que le permitan ir avanzando en su carrera administrativa o por lo menos mejorando en el conocimiento de la responsabilidad administrativa.

En tal sentido, la evaluación de desempeño recae en una subjetividad para el evaluador, por cuanto deja de observar su accionar ante posibles conductas por la responsabilidad administrativa en el cargo que desempeña. Esto promueve a que las actividades que desempeñan en el papel no sea de oficio sino por un mero cumplimiento de lo detallado en el mismo, dejando de lado su rol principal que tiene en la administración.

Es decir que, ante la inexistencia de un plan de capacitación como sistema de mejora continua en el desempeño de los servidores públicos, degrada al desarrollo institucional y por ende aumenta la probabilidad de que alguno de ellos se vea inmerso por haber atentado contra la responsabilidad administrativa.

1.1.1. Delimitación del problema

Área: Administración Pública

Línea de Investigación: Desarrollo local y empresarial

Sublínea de Investigación: Administración y gestión de empresas

Campo de Acción: Gestión de Talento Humano

Campo de Interés: Desarrollo institucional

Unidad de Análisis: Servidores públicos

Delimitación Espacial: Servidores públicos administrativos del GAD Municipal del cantón El Guabo.

Delimitación Temporal: 2019-2020

1.2. Formulación del problema

¿Cómo la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

1.3. Sistematización del problema

¿Cuál es el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.
2. Identificar las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.
3. Definir los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

1.5. Justificación

La importancia de la presente investigación va dirigida a resolver el problema de la administración pública, focalizado en la gestión del talento humano, esto es dentro de la responsabilidad administrativa que tienen los servidores públicos en sus funciones, de ahí surge el por qué se desea encontrar una alternativa como

solución ante este problema, una de las razones es que es necesario elevar el conocimiento de los servidores públicos en lo relacionado con la responsabilidad administrativa, pero para ello se debe conocer el estado del conocimiento que estos poseen.

Ahora bien, para qué se lo estudia, debido a las limitaciones que tienen en sus funciones, ya sea por la poca claridad de un manual de funciones, por vacíos legales o alguna otra causa, se prevé prevenir riesgos en la administración pública por el servicio brindado a la ciudadanía y usuarios internos, debido al desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo.

1.5.1. Justificación teórica

Las pretensiones dentro de la investigación son profundizar en la responsabilidad administrativa de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, esto es acerca de la eficacia, eficiencia, calidad y transparencia. Así mismo, connotar la realidad del desempeño de dichas unidades de análisis dentro de su formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño. Esto con el anhelo de que se genere nueva teoría y conocimientos de esta temática, así como de entrar en una reflexión sobre la importancia que posee la variable independiente en el accionar de esta problemática, haciendo que surja un debate con enfoque académico.

Es conveniente que los servidores públicos conozcan sobre sus deberes dentro de la responsabilidad administrativa, dado que sus sanciones no solo pueden recaer de forma administrativa, sino por la vía civil y penal. Ante esto, se refiere un caso general sobre el uso de los vehículos públicos, el servidor público ya sea por acción u omisión puede hacer mal uso de este bien público para asuntos personales y no institucionales, lo que acarrea sanciones de multa, suspensión o destitución, según sea la gravedad de la causa.

Así mismo, el tras-papeleo de trámites o documentos, el dominio del archivo, el uso de los bienes informáticos, el cumplimiento de sus funciones, el tiempo de respuesta a los usuarios, el uso del uniforme, etc., recaen en una fuerte

responsabilidad del servidor público, lo que conlleva a un análisis descriptivo del desempeño del mismo en sus funciones laborales.

En este sentido, la finalidad es generar un nuevo conocimiento sobre la responsabilidad administrativa y de cómo se refleja en el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, haciendo que sus resultados se viabilicen en una propuesta como solución a la problemática, este aporte va dirigido a demostrar que ante la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa existe una influencia negativa en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro.

1.5.2. Justificación metodológica

Conforme al diseño y tipo de la investigación de campo, no experimental, de enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, se posee instrumentos para la recolección de datos, siendo estos la encuesta y la entrevista, mismos que son confiables y validados, a través del coeficiente de fiabilidad para escala Likert Alpha de Cronbach y por el criterio de expertos, respectivamente.

De igual manera, la forma como se trata a la unidad de análisis conforme al método de muestreo aleatorio simple y a la cercanía que tiene el investigador ante ellos, hace que el margen de error en la medición de los datos sea controlada y verificada en el sitio donde se desarrolla la problemática.

Los diseños de dichos instrumentos son específicos para medir la responsabilidad administrativa y el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, sirviendo estos cuestionario cerrados y abiertos de guía para otros investigadores.

1.5.3. Justificación práctica

Una vez alcanzado los resultados de la investigación, evidencian la realidad del problema estudiado, haciendo que exista una solución concreta que minimice los

riesgos en la gestión del talento humano, específicamente en la responsabilidad administrativas que estos poseen y que pueden sacarle beneficio a través de una adecuada y realista evaluación de desempeño.

Existe una necesidad inminente de mejorar el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, a través del conocimiento en la responsabilidad administrativa por la vía de capacitaciones enfocadas en las mismas, pero no tratadas simplemente como tal, sino vistas como un sistema de gestión del talento humano para la mejor de sus desempeños de forma continua.

En sí, este estudio aporta con información vital sobre la responsabilidad administrativa y desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo para la realización de estrategias necesarias en el desarrollo institucional, esto es para la mejora del desempeño laboral, sirviendo estos resultados para la réplica de nuevas investigaciones o profundizaciones al tema propuesto.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Referenciales

Los estudios realizados por otros autores o investigadores son la base del conocimiento para la presente investigación, es decir que nuestra labor se delimita en documentos científicos como tesis de pregrado, posgrado, exámenes complexivos y estudios de casos aprobados y publicados en sitios oficiales.

2.1.1. Responsabilidad administrativa

Gómez Espín (2019) en su **estudio de caso** bajo la sub línea de investigación denominada Modelo de Gestión Administrativa; cuyo **tema** es Responsabilidad administrativa en el departamento de Tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural San Juan; previo a la **obtención del título** de Ingeniera comercial; cuyo **objetivo general** es determinar las responsabilidades administrativas en el departamento de tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Juan; el **problema central** de su investigación es la causa que afecta a la correcta ejecución de las actividades por los servidores públicos en el área de Tesorería del GAD parroquial San Juan; la **metodología** aplicada es cualitativa, descriptiva, analítica y documental; el **instrumento** utilizado es la entrevista y el cuestionario; la **conclusión** principal es que el departamento de Tesorería del GAD parroquial de San Juan no realiza trámites para el reintegro de los valores del IVA, no ejecuta procesos idóneos para la recaudación por concepto de alquiler de implementos y no realiza el control de inventario.

(Allauca Alvarez, 2019) en su **tesis**; cuyo **tema** es Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado; previo a la **obtención del título** de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo **objetivo general** es Analizar el cumplimiento de los principios de eficacia y calidad que rigen la administración pública en la determinación de Responsabilidades Administrativas en el ejercicio de la Función Pública por parte de la Contraloría General del Estado; el **problema central** de su investigación es la garantía de los principios de eficacia

y calidad de la Administración Pública en la determinación de responsabilidades administrativas por parte de la Contraloría General del Estado; la **metodología** aplicada es descriptivo, analítico, hermenéutico y documental; el **instrumento** utilizado es el análisis de contenido; la **conclusión** principal es que reparar o satisfacer un daño ocasionado producto de un incumplimiento; cuando la misma se origina contractualmente, se comprende que el tipo de responsabilidad es civil, mientras que cuando dicho daño se origina de manera extracontractual, esta responsabilidad puede ser administrativa o penal.

Balseca Salazar (2017) en su **tesis**; cuyo **tema** es Responsabilidades civiles y administrativas culposas en los Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales de Quito (RCA-GADPRQ); previo a la **obtención del título** de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo **objetivo general** es Determinar que la falta de análisis de los informes de auditoría efectuados a los GAD parroquiales rurales de Quito incide en el alto número de responsabilidades administrativas y civiles culposas en las que incurren los servidores públicos de estas entidades; el **problema central** de su investigación es acciones u omisiones que conllevan a una incorrecta administración de recursos públicos; la **metodología** aplicada es explicativa, descriptiva, deductiva - inductiva, heurístico, funcional y documental; el **instrumento** utilizado es informes de auditorías y la entrevista; la **conclusión** principal es que la responsabilidades culposas reincidentes en los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de Quito, se produce por la falta de normativa reglamentaria de carácter administrativo que contenga procedimientos específicos y detallados, que respondan a la realidad y a las necesidades institucionales..

Paladines Beltrán (2016) en su **estudio de caso**; cuyo **tema** es El debido proceso en las acciones de control que lleva a cabo la Contraloría General del Estado para la determinación de responsabilidades civiles y administrativas; previo a la **obtención del título** de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo **objetivo general** es analizar si la Contraloría General del Estado en sus atribuciones y competencias al determinar las responsabilidades

de carácter administrativo y civil lo hace en apego irrestricto del debido proceso; el **problema central** de su investigación es la determinación de responsabilidades por el ente competente y de las sanciones en apego a la legalidad y debido proceso; la **metodología** aplicada es documental; el **instrumento** utilizado es resolución 22231DRR; la **conclusión** principal es que desde el inicio hasta el término del proceso de las Acciones de Control el Debido Proceso, garantizando que el servidor público tenga total acceso a las acciones que lleva a cabo para la determinación de Responsabilidades.

Escobar Pérez (2016) en su **tesis**; cuyo **tema** es La determinación de las responsabilidades administrativas como consecuencia del control gubernamental; previo a la **obtención del título** de Magister en Derecho Administrativo; cuyo **objetivo general** es Establecer que el control debe ser tan fuerte como el poder para encontrar el equilibrio social, señalar los procesos evolutivos del control gubernamental en el Ecuador; el **problema central** de su investigación es la consecuencia jurídica ocasionada por la conducta de la Contraloría General del Estado en la determinación de responsabilidades; la **metodología** aplicada es dogmática, hermenéutica, analítica y documental; el **instrumento** utilizado es la entrevista; la **conclusión** principal es que la falta de acción de la Contraloría provoca la caducidad y la pérdida de su competencia para pronunciarse, produciéndose el silencio administrativo positivo..

Leyton Vite (2015) en su **tesis**; cuyo **tema** es La auditoría gubernamental en el establecimiento de las responsabilidades administrativas culposas; previo a la **obtención del título** de Ingeniero en contabilidad y auditoría; cuyo **objetivo general** es Determinar los vínculos entre la Auditoría Gubernamental y las responsabilidades administrativas culposas; el **problema central** de su investigación es la aplicación unificada de los criterios dispuestos en la LOGGE para el establecimiento de las sanciones administrativas; la **metodología** aplicada es exploratorio y de campo; el **instrumento** utilizado es la encuesta; la **conclusión** principal es que no existe una normativa expresa que disponga la forma de aplicar los diferentes parámetros al momento de sugerir la cantidad de RBU para el establecimiento de multas derivadas de las responsabilidades

administrativas culposas.

Mafla Yépez (2015) en su **tesis**; cuyo **tema** es La responsabilidad administrativa de los servidores públicos, en el desempeño de sus funciones; previo a la **obtención del título** de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo **objetivo general** es Realizar un análisis jurídico sobre la Responsabilidad Administrativa de los y las Servidores Públicos en el desempeño de sus funciones, para garantizar el debido cumplimiento según lo estipula la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y la Ley Orgánica de Servicio Público; el **problema central** de su investigación es conocimiento sobre las consecuencias y complicaciones en las que se ven inmersos las y los servidores públicos por omitir sus Responsabilidades Administrativas en el desempeño de sus funciones; la **metodología** aplicada es el método jurídico científico, analítico - sistemático, histórico - lógico, inductivo - deductivo; el **instrumento** utilizado es la encuesta y la entrevista; la **conclusión** principal es que las y los servidores públicos son susceptibles de sanciones administrativas por el propio desconocimiento de lo que se manifiesta en la Ley Orgánica de Servicio Público, Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y el Reglamento de Responsabilidades; y que la acción u omisión de sus actos acarrearán sanciones por su Responsabilidades Administrativas.

Velásquez Cobo (2014) en su **estudio de caso**; cuyo **tema** es La presunción de responsabilidad administrativa de los servidores públicos en el Ecuador; previo a la **obtención del título** de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República; cuyo **objetivo general** es proponer una reforma en el proceso para el establecimiento de responsabilidades administrativas en la acción de control, que refuerce las garantías al debido proceso y la presunción de inocencia de los servidores públicos; el **problema central** de su investigación es la determinación de responsabilidad administrativa a los servidores públicos por su actuación de acción u omisión con el debido proceso previa a la conferencia final de resultados por parte de la Contraloría General del Estado; la **metodología** aplicada es exploratoria y documental; el **instrumento** utilizado es el informe de auditoría; la **conclusión** principal es que en ninguna parte del informe de auditoría, en

especial en las conclusiones que son un resumen de los comentarios, se puntualiza que el servidor o los servidores han sido motivo del establecimiento de responsabilidades, se limita a señalar al auditor en su informe, que se han incumplido disposiciones normativas y reglamentarias pero no lo que acarrea tales hechos.

2.1.2. Desempeño de los servidores públicos

Villacres Esmeralda & Zambrano Zambrano (2020) en su **tesis**; cuyo **tema** es Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone; previo a la **obtención del título** de Ingeniero comercial con mención especial en Administración Pública; cuyo **objetivo general** es Determinar el impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone para el fortalecimiento de la institución; el **problema central** de su investigación es disminución del rendimiento, satisfacción y calidad de vida laboral de los servidores públicos; la **metodología** aplicada es bibliográfica, de campo, inductivo - deductivo y analítico; el **instrumento** utilizado es la encuesta y la entrevista; la **conclusión** principal es que los servidores públicos del IESS del cantón Chone presentaron un nivel severo de estrés laboral, evidenciando que dicho trastorno psicológico tiene un impacto negativo en el desempeño de los profesionales de esta entidad, causando la disminución del mismo y con ello la baja de la calidad de vida laboral, el deterioro de su salud física-mental y por ende en la reducción de la calidad del servicio que prestan a la sociedad.

Altamirano Bustos (2018) en su **tesis**; cuyo **tema** es Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial; previo a la **obtención del título** de Magíster en Gestión del Talento Humano; cuyo **objetivo general** es Determinar la incidencia del estrés en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Función Judicial; el **problema central** de su investigación es el conflicto de roles y funciones que conllevan sanciones y medidas coactivas; la **metodología** aplicada es de campo, bibliográfica, cuantitativo y descriptivo; el **instrumento** utilizado es Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS; la

conclusión principal es que la existencia de estrés en los colaboradores de la institución Consejo de la Judicatura de la provincia de Cotopaxi en el cantón Latacunga, mayormente está asociado a factores sicosociales de riesgo como la falta de cohesión, el clima organizacional y la influencia del líder, así como los mecanismos de control y organización.

Reyes Mejía (2017) en su **tesis**; cuyo **tema** es La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública; previo a la **obtención del título** de Magíster en Desarrollo del Talento Humano; cuyo **objetivo general** es determinar la influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos; el **problema central** de su investigación es no se dispone de estándares de desempeño para la evaluación que permitan mediciones más objetivas, de uso fácil y confiable; la **metodología** aplicada es exploratorio, relacional, de campo y documental; el **instrumento** utilizado es cuestionario de evaluación de desempeño de la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño; la **conclusión** principal es que los servidores que se encuentran con contratos de servicios ocasionales mantienen un desempeño excelente, calificación que le garantizará su permanencia en la institución, mientras que Los resultados de la evaluación del desempeño evidencia que los servidores que tienen nombramiento teniendo estabilidad laboral se encuentran en su zona de confort.

Ayala Labanda (2017) en su **tesis**; cuyo **tema** es La falta de un procedimiento adecuado para la acreditación de los servidores públicos en la evaluación del desempeño vulnera los derechos consagrados en la Constitución; previo a la **obtención del título** de Abogada; cuyo **objetivo general** es realizar un estudio crítico-jurídico y doctrinario de la legislación Ecuatoriana referente a la evaluación del desempeño de las servidoras y servidores públicos así como los problemas que se presentan frente a estas evaluaciones; el **problema central** de su investigación es la compra de renuncias obligatorias; la destitución por haber obtenido la calificación de insuficiente mediante evaluaciones que no son lo suficientemente objetivas sin que se analice a profundidad las verdaderas causas del bajo rendimiento.; la **metodología** aplicada es bibliográfico, analítico,

sintético, inductivo, deductivo, dialéctico e histórico; el **instrumento** utilizado es fichaje bibliográfico, fichaje nemotécnico y la encuesta; la **conclusión** principal es que el instrumento a través del cual se aplica la evaluación del desempeño, en su mayoría contiene criterios subjetivos de afecto o desafecto para con el servidor público por parte del evaluador que en la gran mayoría viene siendo su jefe inmediato.

(Zumbana Sánchez, 2016) en su **tesis**; cuyo **tema** es La comunicación organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital provincial general docente Ambato; previo a la **obtención del título** de Magister en Gerencia de Instituciones de Salud; cuyo **objetivo general** es determinar la incidencia de la comunicación organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital Provincial General Docente Ambato; el **problema central** de su investigación es comunicación organizacional deficiente con un trabajo en equipo en declive y desempeño de sus actividades limitadas; la **metodología** aplicada es de campo, bibliográfica y correlacional; el **instrumento** utilizado es la encuesta y el cuestionario; la **conclusión** principal es que es de suma importancia aplicar estrategias de mejoramiento de la comunicación organizacional, ya que se puede evidenciar que existen desatinos en la comunicación organizacional de la Institución, los mismos que están repercutiendo de forma directa en lo que corresponde al desarrollo de las actividades de los funcionarios; y por ende esto afecta notoriamente en el desempeño laboral.

Meléndez Narváez (2015) en su **tesis**; cuyo **tema** es Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014; previo a la **obtención del título** de Magíster en Gestión del Talento Humano; cuyo **objetivo general** es determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la Subsecretaria General Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas; el **problema central** de su investigación es la eficiencia y eficacia de los servidores públicos; la **metodología** aplicada es cuantitativa, explicativa, descriptiva, correlacional e inductivo; el **instrumento**

utilizado es la encuesta y el test de Great Place to Work; la **conclusión** principal es que el clima organizacional definitivamente no influye en los resultados esto es en el desempeño laboral de los funcionarios de las diferentes direcciones.

(Guerra Gallegos, 2015) en su **tesis**; cuyo **tema** es El impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de talento humano de EP PetroEcuador por el proceso de reestructuración organizacional; previo a la **obtención del título** de Magíster en Gestión del Talento Humano; cuyo **objetivo general** es determinar el impacto del proceso de reestructuración organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gerencia de Talento Humano de EP Petroecuador; el **problema central** de su investigación es no se contempla acciones dirigidas al desarrollo, mejoramiento y optimización del talento humano y un ambiente laboral adecuado; la **metodología** aplicada es mixta, de campo, bibliográfica, exploratoria, descriptiva, histórico, analítico e inductivo; el **instrumento** utilizado es la encuesta; la **conclusión** principal es que la correlación entre sustentabilidad o entorno laboral y la estructura en si posee un cierto equilibrio, es decir que el espacio físico existente va con las necesidades de los servidores, haciendo que haya una satisfacción y buen desempeño laboral.

Gualli Aguilar (2015) en su **tesis**; cuyo **tema** es Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la empresa pública municipal mercado mayorista de Ambato; previo a la **obtención del título** de Psicóloga industrial; cuyo **objetivo general** es investigar la relación que tienen los Factores Psicosociales con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Empresa Pública Municipal Mercado Mayorista de Ambato en el periodo Octubre 2014 Marzo 2015; el **problema central** de su investigación es uso de estrategias incorrectas para mitigar los efectos negativos de los factores psicosociales en el desempeño laboral; la **metodología** aplicada es mixto, de campo y bibliográfico documental; el **instrumento** utilizado es la entrevista, la encuesta y el cuestionario; la **conclusión** principal es que existen algunos factores psicosociales negativos, siendo los más relevantes: el estrés y el síndrome de burn-out, los cuales provocan que las relaciones interpersonales

entre trabajadores y usuarios sean tensas.

2.2. Fundamentación Teórica

En este acápite se considerarán variables de estudio para definir aspectos relacionados a la variable independiente Responsabilidad Administrativa e independiente Desempeño de los Servidores Públicos.

Algunos autores muestran posiciones con respecto a la responsabilidad administrativa, estos nos dicen:

Santana Mendoza & Pazmiño Castro (2021):

La potestad para determinar la responsabilidad administrativa y la sanción quedaría limitada de contenido si no pudiera ejecutarse la misma. No obstante, el presupuesto referido en el art. 48 de LOCGE para ejecutar directamente la sanción de destitución tampoco es procedente en la práctica porque no se especifica quien es la autoridad nominadora o a quien le corresponde ejecutar la resolución, observándose un vacío legal (p. 11)

Harris Moya (2020) señala que “la solidaridad es el supuesto relativo a la generación de perjuicios causados entre la Administración y un administrado, debido a la desresponsabilización usual de este en favor de aquella, centrando su rol en la función reparadora del perjuicio” (p. 201)

Es decir que para que exista la concurrencia de la acción u omisión de la responsabilidad administrativa, esta debe al menos contener los presupuestos de lesión, antijuricidad y relación de causalidad, es aquí donde Oliva de la Cotera (2015) señala que:

Los presupuestos en comento se resumen en tres: a) una lesión o daño, la cual debe revestir según veremos ciertas características; b) Imputación, que compone los requisitos que debe reunir el sujeto autor de la actividad

dañosa; y c) la relación de causalidad, concepto que busca la conexión entre el sujeto y su actividad y las consecuencias dañosas. (p. 116)

Pacori Cari (2019):

Es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control (p. 50-51).

Allauca Alvarez (2019):

Es una obligación de reparar o satisfacer un daño ocasionado producto de un incumplimiento; cuando la misma se origina contractualmente, se comprende que el tipo de responsabilidad es civil, mientras que cuando dicho daño se origina de manera extracontractual, esta responsabilidad puede ser administrativa o penal (p. 14).

Ramírez Moreno (2018) dice que, “proviene de las potestades otorgadas por la ley, las cuales van encaminadas a satisfacer el interés general de los ciudadanos. De ser así, podrán ser castigados con diferentes tipos de sanciones, dependiendo de la gravedad de la infracción cometida” (p. 6)

Se debe por el incumplimiento de la ley, las atribuciones, funciones, deberes y obligaciones de los servidores públicos, siguiendo un debido proceso que se inicia desde la notificación de la auditoría y culmina en la resolución de responsabilidad, recayendo de ser confirmado el acto, en sanción de multa, destitución (Balseca Salazar, 2017)

Escobar Pérez (2016):

El mandato jurídico abstracto y subjetivo porque no establece con

precisión en qué casos específicos, no explica que sanciones corresponde aplicar y deja a discreción absoluta de la Autoridad para escoger la sanción. Al contrario, induce a interpretaciones o valoraciones discrecionales, mecánicas, subjetivas lo cual no corresponde en la auditoría gubernamental, procedimiento que debe garantizar la objetividad del sistema de control administrativo (p. 44)

A continuación, se pone en conocimiento algunas concepciones sobre el desempeño de los servidores públicos:

Villacres Esmeralda & Zambrano Zambrano (2020):

Está constituido por la satisfacción en el trabajo, la autoestima, el trabajo en equipo y la motivación, siendo estos factores un cúmulo de sentimientos reflejados en las actitudes del trabajador, permitiéndole adaptarse con facilidad para desarrollar propósitos uniformes que satisfagan las necesidades de la organización, esto asciende ante una intensidad y persistencia para alcanzar los objetivos ante una dinámica empresarial (p. 27)

Rivero Remírez (2019):

Tiene como objetivos informar a los trabajadores sobre cómo están en su trabajo y lo que se espera de ellos, reconocer los méritos y resultados positivos obtenidos, corregir las desviaciones y los posibles errores tanto de comportamiento como de resultados, respecto a los objetivos establecidos; permite al evaluado conocer y contrastar su proyección al futuro al ver con claridad la trayectoria de su carrera, detectar y poner de manifiesto las fortalezas y debilidades de los trabajadores, adecuar con más eficacia a la persona con el puesto de trabajo, conocer las pretensiones y demandas de los empleados, descubrir las carencias y necesidades de formación (p. 161)

Matabanchoy Tulcán et al. (2019) “recomienda no centrarse en una sola estrategia de evaluación de desempeño, sino más bien, conocer la organización y utilizar las técnicas que más convengan con el fin de generar resultados objetivos y completos que permitan fortalecer los procesos organizacionales y personales” (p. 183).

Álvarez Indacochea et al. (2018) indica que “es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo” (p. 6)

Sánchez López et al. (2018) dice que “están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él, es decir el desempeño laboral se encuentra estrechamente relacionado con la productividad” (p. 318)

Trelles Chamba & Varas Campos (2017):

engloba aspectos que hacen del trabajador ser más productivo y eficiente en el desarrollo de sus funciones, esto va asociado a las expectativas que el trabajador pueda tener de sus beneficios o motivación que la organización le pueda brindar en el ámbito laboral a través del cumplimiento de objetivos (p. 13)

Chiang Vega & San Martín Neira (2015):

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (p. 160).

Díaz Cabrera et al. (2014)

Una de sus principales aportaciones es la de aumentar el conocimiento de la organización sobre cómo se está realizando el trabajo. La información obtenida orientará, además, en el diseño y desarrollo de los procesos de selección y en la detección de las necesidades de formación (p. 116).

2.3. Fundamentación Legal

De la constitución del sector público, el art. 225.2 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), señala que, *el sector publico comprende: (...) las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado (...).*

Conforme al ejercicio de los derechos se regirá por los principios asentados en el art. 11.5 de CRE, mismo que dice, *en materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*

Con relación a la responsabilidad que deben ejercer durante estados de excepciones, el art. 166 de CRE, establece que, *(...) Las servidoras y servidores públicos serán responsables por cualquier abuso que hubieran cometido en el ejercicio de sus facultades durante la vigencia del estado de excepción.*

El ascenso y promoción conforme al art. 228 de CRE, indica que, *el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley (...).*

En los aspectos de derechos y remuneraciones, el art. 229 determina que, *serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables (...) La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la*

profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Acerca de la responsabilidad en la comisión de delitos, el art. 233 de CRE aclara que, ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones, y serán responsable administrativa, civil y penalmente por el manejo y administración de fondos, bienes o recursos públicos.

Sobre la transparencia de recursos, el art. 348 de CRE enfatiza que, la falta de transferencia de recursos en las condiciones señaladas será sancionada con la destitución de la autoridad y de las servidoras y servidores públicos remisos de su obligación.

Del proceder del servidor público, el art. 428 de CRE establece que, en caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

De los servicios públicos el art. 82 de CRE diserta que, la ley establecerá los mecanismos de control de calidad y los procedimientos de defensa de las consumidoras y consumidores; y las sanciones por vulneración de estos derechos, la reparación e indemnización por deficiencias, daños o mala calidad de bienes y servicios, y por la interrupción de los servicios públicos que no fuera ocasionada por caso fortuito o fuerza mayor.

Sobre el reconocimiento y garantía, el art. 66.25 de CRE indica que, el derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características.

El ente que cumple la función de protección y tutela de derechos es la Defensoría del Pueblo y es quien tiene atribuciones, según el art. 215.1 de CRE, el patrocinio, de oficio o a petición de parte, de las acciones de protección, hábeas

corpus, acceso a la información pública, hábeas data, incumplimiento, acción ciudadana y los reclamos por mala calidad o indebida prestación de los servicios públicos o privados.

Conforme al art. 33 de CRE, *el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*

Del régimen disciplinario tenemos lo dicho por el art. 41 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), *la servidora o servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como las leyes y normativa conexas, incurrirá en responsabilidad administrativa que será sancionada disciplinariamente, sin perjuicio de la acción civil o penal que pudiere originar el mismo hecho.*

Existen causales de destitución, así lo indica el art. 48.a) y 48.m) de LOSEP, a) *incapacidad probada en el desempeño de sus funciones, previa evaluación de desempeño e informes del jefe inmediato y la Unidad de Administración del Talento Humano (...).* m) *Haber obtenido la calificación de insuficiente en el proceso de evaluación del desempeño, por segunda vez consecutiva (...).*

El art. 49 de LOSEP aclara que, *sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar, quien hubiere sido destituido luego del correspondiente sumario administrativo por asuntos relacionados con una indebida administración, manejo, custodia o depósito de recursos públicos, bienes públicos o por delitos relacionados con estos asuntos, quedará inhabilitado para el desempeño de un puesto público.*

Acerca de la capacitación y desarrollo del personal, el art. 70 de LOSEP indica que, *es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores*

para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Sobre la evaluación de desempeño, el art. 76 de LOSEP dice que, se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos (...).

El objetivo de la evaluación de desempeño lo establece el art. 79 de LOSEP, *la evaluación del desempeño servirá de base para: a) Ascenso y cesación; y, b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.*

La carrera del servicio público está dada en el art. 82 de LOSEP, *garantizará la estabilidad, ascenso y promoción de sus servidoras y servidores de conformidad con sus aptitudes, conocimientos, capacidades, competencias, experiencia, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y requerimientos institucionales, sin discriminación a las personas con discapacidad mediante procesos de evaluación e incentivos económicos, para cumplir con el rol social de atender con eficiencia y oportunidad las necesidades sociales para el desarrollo del Buen Vivir como responsabilidad del Estado.*

La responsabilidad administrativa disciplinaria la señala el art. 78 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público (RGLOSEP), *en el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria y sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles, o indicios de responsabilidad penal en las que pudiere incurrir la o el servidor público que incumpliere sus obligaciones o contraviniere*

las disposiciones previstas en la LOSEP, este Reglamento General, normas conexas y los reglamentos internos de cada institución que regulan sus actuaciones, la o el servidor será sancionado disciplinariamente conforme a las disposiciones establecidas en el Capítulo 4 del Título III de la LOSEP y en el presente Reglamento General. Las sanciones se impondrán de conformidad con la gravedad de la falta.

La actuación de los servidores es el objeto que persigue la Contraloría, así lo indica el art. 8 de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado (LOCGE), mediante el sistema de control, fiscalización y auditoría se examinarán, verificarán y evaluarán las siguientes gestiones: administrativa, financiera, operativa; y, cuando corresponda gestión medio ambiental de las instituciones del Estado y la actuación de sus servidores. En el examen, verificación y evaluación de estas gestiones, se aplicarán los indicadores de gestión institucional y de desempeño, y se incluirán los comentarios sobre la legalidad, efectividad, economía y eficiencia de las operaciones y programas evaluados.

Sobre la responsabilidad administrativa culposa, el art. 45 de LOCGE señala que, (...) Incurrirán en responsabilidad administrativa culposa las autoridades, dignatarios, funcionarios o servidores de las instituciones del Estado que, por acción u omisión, se encontraren comprendidos en una o más de las causales siguientes: (1) No establecer ni aplicar indicadores de gestión y medidas de desempeño para evaluar la gestión institucional o sectorial y el rendimiento individual de sus servidores; (2) Cometer abuso en el ejercicio de su cargo; (3) Permitir la violación de la Ley, de normas específicas emitidas por las instituciones del Estado, o de normas de carácter generalmente obligatorio expedidas por autoridad competente, inclusive las relativas al desempeño de cada cargo; (4) Exigir o recibir dinero, premios o recompensas, por cumplir sus funciones con prontitud o preferencia, por otorgar contratos a determinada persona o suministrar información, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar; (5) No establecer o no aplicar con sujeción a la ley y normas pertinentes, los subsistemas de determinación y recaudación, presupuesto, tesorería, crédito público y contabilidad gubernamental; (6) No establecer o no

aplicar con sujeción a esta Ley y más normas pertinentes los subsistemas de control interno y control externo; (7) No establecer o no aplicar con sujeción a la Ley y más normas pertinentes, los sistemas de planificación, administración de bienes y servicios, inversiones públicas, administración de recursos humanos, de gestión financiera y de información; (8) Contraer compromisos y obligaciones por cuenta de la institución del Estado, a la que representan o en la que prestan sus servicios, en contravención con las normas respectivas y sin sujetarse a los dictámenes de la Ley; o insistir ilegalmente en una orden que haya sido objetada por el control previo; (9) No tomar inmediatamente acciones correctivas necesarias en conocimiento del informe del auditor interno o externo; o de consultas absueltas por organismos de control; (10) No proporcionar oportunamente la información pertinente o no prestar la colaboración requerida a los auditores gubernamentales, y demás organismos de control y fiscalización; (11) Incurrir en ilegal determinación o recaudación de los ingresos del Gobierno Central, y demás instituciones del Estado; (12) No efectuar el ingreso oportuno de cualquier recurso financiero recibido; (13) Disponer o ejecutar, sin tener atribución, el cambio de planes, programas y estipulaciones relativas a la ejecución de los contratos; y, (14) Las demás previstas en otras normas y disposiciones legales vigentes.

La sanción por faltas administrativas, el art. 46 de LOGCE determina que, *sin perjuicio de las responsabilidades civil culposa o penal a que hubiere lugar, los dignatarios, autoridades, funcionarios y demás servidores de las instituciones del Estado así como personeros, directivos, empleados, trabajadores y representantes de las personas jurídicas y entidades de derecho privado con participación estatal, que incurrieren en una o más de las causales de responsabilidad administrativa culposa previstas en el artículo anterior, originadas en los resultados de las auditorías, serán sancionados, con multa de una a veinte remuneraciones básicas unificadas del trabajador del sector privado, al dignatario, autoridad, funcionario o servidor, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar, de acuerdo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo además ser destituido del cargo, de conformidad con la Ley.*

La responsabilidad como principio conforme al art. 15 del Código Orgánico Administrativo (COA) indica que, el Estado responderá por los daños como consecuencia de la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos o las acciones u omisiones de sus servidores públicos o los sujetos de derecho privado que actúan en ejercicio de una potestad pública por delegación del Estado y sus dependientes, controlados o contratistas. El Estado hará efectiva la responsabilidad de la o el servidor público por actos u omisiones dolosos o culposos. No hay servidor público exento de responsabilidad.

De la concurrencia de sanciones, el art. 259 del COA establece que, la responsabilidad administrativa se aplicará en los términos previstos en este Capítulo, independientemente de la responsabilidad civil o penal a que haya lugar por la acción u omisión de la que se trate (...) En el caso de detectarse que la acción u omisión constituya adicionalmente una infracción penal tipificada por el ordenamiento jurídico vigente, el órgano administrativo competente, sin perjuicio de resolver y aplicar la sanción administrativa respectiva, debe remitir el expediente administrativo sancionador a la autoridad competente, con la denuncia correspondiente.

De la satisfacción de los usuarios como principio de evaluación, el art 13 del COA dispone que, las administraciones públicas deben crear y propiciar canales permanentes de evaluación de la satisfacción de las personas frente al servicio público recibido.

Del cumplimiento de las funciones de los servidores, el art. 314 del Código Orgánico General de Procesos (COGEP) exhorta que, (...) Las o los servidores públicos que retarden, se rehúsen o se nieguen a cumplir las resoluciones o sentencias estarán incurso en la responsabilidad administrativa, civil o penal a que haya lugar.

Del fortalecimiento institucional, el art. 151 del Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD) expresa que, con el objetivo de generar condiciones

necesarias para que los gobiernos autónomos descentralizados ejerzan sus competencias con eficiencia, eficacia, participación, articulación intergubernamental y transparencia; se desarrollará de manera paralela y permanente un proceso de fortalecimiento institucional, a través de planes de fortalecimiento, asistencia técnica, capacitación y formación, en áreas como planificación, finanzas públicas, gestión de servicios públicos, tecnología, entre otras.

De la proveniencia de los recursos para el fortalecimiento institucional, el art. 153 del COOTAD indica que, (...) del presupuesto de los gobiernos autónomos descentralizados, quienes obligatoriamente destinarán los recursos suficientes para este efecto.

2.4. Marco Conceptual

2.4.1. Responsabilidad administrativa

El actuar de los servidores públicos no necesariamente son siempre delitos, en algunos casos son actuaciones por índoles de desmotivación, poco conocimiento de sus faltas, baja continuidad en su formación, exceso de actividades laborales, poco descanso, poca confianza con el jefe inmediato, clima laboral, etc., implicando pérdida de la eficacia, eficiencia, calidad y transparencia en los servicios públicos.

Según Leyton Vite (2015):

La culpa no necesariamente se acerca a un delito tipificado acorde a la normativa penal, por no ser una acción mal intencionada que ocasione daño, sino que se refiere sólo a una falta de cuidado o diligencia que una persona tuvo en el desarrollo de sus actividades. este tipo de responsabilidad radica en el incumplimiento de las tareas encomendadas a los servidores públicos, sin que para ello exista un perjuicio económico o esté inmerso en un delito penal (p. 33)

En este sentido, tenemos que cualquiera que fuere la situación de sus actos o hechos, estos guardan plena responsabilidad administrativa, sin perjuicio de

acciones civiles y penales, así lo indica el art. 233 de CRE “ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en el ejercicio de sus funciones o por omisiones”.

El incumplimiento de tareas, la poca planificación y el tiempo de dedicación atentan contra la eficacia del servidor público, esto no es más que el desacato de sus deberes, obligaciones y prohibiciones legales, para ello Constante Negrete (2016) señala que, “es necesario que la infracción haya sido declarada o tipificada con anterioridad al acto para que surta efectos de sanción, en caso contrario no se podrá sancionar por un acto que en el momento de su cometimiento no estuviera establecido como una obligación a cumplir” (p. 46).

La eficiencia del servidor público resulta compleja de determinar por evaluaciones de desempeño, pero conforme a las metas propuestas y al objetivo ulterior de proteger el servicio público si se pueden generar dentro de una realidad, pero en surge una interrogante ¿qué momento dejo de ser eficiente el servidor público?, esto sin duda desde la administración pública es difícil de determinarlo.

Sobre eficiencia administrativa Wunder Hachem & Gabardo (2018) nos aclara que:

Puede ser traducido como el deber impuesto por la Constitución a la administración pública de: 1) ejercitar la potestad administrativa que le es jurídicamente conferida con la máxima celeridad, presteza, economicidad y productividad; 2) actuar de modo a concretar fielmente la finalidad pública subyacente a las normas jurídicas a las cuales está sometida; 3) utilizar los medios más adecuados al alcance óptimo de los objetivos estatuidos por el derecho positivo (interés público); 4) conferir la máxima efectividad a los comandos que le son dirigidos por el ordenamiento jurídico, y 5) siempre de acuerdo con los derechos fundamentales y con los demás principios y reglas que orientan la actividad administrativa (p. 137-138)

La calidad de los servicios, en forma relacionada, depende del servidor público que le brinda el mismo; esto hace que exista una clara causa de acción u omisión, de dolo o culpa en la actuación del servidor. Ante esto, Neyra Cruzado (2018) nos dice:

El nivel de exigencia para superar casos de error inducido por la administración varía conforme a las calidades personales de los administrados. Por un lado, si un administrado es un lego en derecho, el grado de exigencia para superar el error es menor, por lo que es muy posible que opere la causal eximente. Por otro lado, si estamos ante un funcionario público que tiene la obligación legal de custodiar fondos públicos o recursos naturales, será muy difícil que opere la causal eximente, pues, en el fondo, será su propio error de juicio el que lo llevó a cometer la infracción administrativa (p. 340)

La transparencia del servidor público va dirigida al establecimiento de una relación conexas entre la administración pública y el ciudadano, más no por el contrario está enfocado en la entrega o socialización de una rendición de cuentas. En este sentido la satisfacción del usuario se verá encontrada en el procedimiento y actuación del servidor público, tal como lo indica Batista Hernández et al. (2021):

Se manifiesta como un concepto poliédrico con múltiples manifestaciones (...) desde un punto de vista de la organización administrativa, puede diferenciarse entre una transparencia en las relaciones en la esfera interna de la Administración y una transparencia en la relación entre la Administración y el ciudadano (p. 66)

2.4.2. Desempeño de los servidores públicos

Los actos de los servidores públicos pueden ser por acción u omisión, este es el primer indicio de su responsabilidad, lo que implicaría una serie de aspectos que la compondrían como la capacitación, la formación, sus principios, la cultura, los factores motivacionales, etc., en sí concierne la capacidad que poseen para ejercer su cargo y cumplir sus funciones acordemente.

Malo Martínez (2017) indica que:

El Estado es responsable por las acciones u omisiones de sus servidores, lo cual nos parece es una buena medida ya que se protege al más débil de la relación administrador-administrado, pero es importante mencionar que el Estado indemniza a los individuos afectando su patrimonio, eso no significa que el mal servidor quede en la impunidad, ya que las instituciones públicas pueden repetir en contra de los funcionarios que actuaron con dolo o culpa grave, dando como resultado que el Estado recupere el dinero pagado (p. 15-16)

En sí, los servidores públicos tienen obligaciones legítimas dispuesta por ley o por la autoridad nominadora, siempre en relación al cargo que desempeña, lo que la omisión de sus responsabilidades no solo es objetiva sino de índole legal, en este sentido el art. 6 del Código Civil ecuatoriano indica que *la ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial y por ende será obligatoria y se entenderá conocida de todos desde entonces*. Por cuanto, la omisión queda sin efecto por falta de conocimiento.

Conforme a Benavides Salazar et al. (2019):

La obligación de servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, de aplicar la norma y su interpretación, que favorezcan efectivamente la vigencia de los derechos y garantías constitucionales; los principios y derechos considerados como inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía (p. 1000)

Ante esto, es menester de las instituciones del Estado prever en sus estructuras legales, condiciones reglamentadas para estrechar la brecha entre la omisión y la culpa de los actos, debiéndose considerar acciones de mejora de perfiles, de competencias, de servicio y de formación.

Aunque parezca menos o poco importante, el servidor público es un referente en

la administración pública, por cuanto proporciona servicios en beneficio de la ciudadanía, en este sentido conforme al desempeño que este realice adquiere por sus actos una jerárquica responsabilidad, es también llamado el sujeto pasivo de la sanción, conforme al art. 46, inciso 2 de la LOCGE.

Para Guartán et al. (2019):

La evaluación del desempeño involucra diferentes aspectos que proporcionan resultados, los mismos que al ser analizados sobre su funcionamiento en las diferentes áreas de la organización, resaltan los inconvenientes que afectan a la empresa, esta técnica permite implementar estrategias que ayudan al cumplimiento de las metas establecidas dentro de las organizaciones (p. 16)

Además, el proceder de los servidores públicos puede ser considerados subjetivos a la percepción e otros, es necesario reconocer que estas faltas dependerán de la gravedad de sus actos, es decir que previo a determinarse si existió acción u omisión se debe tener informes disciplinarios, evaluaciones de desempeño, auditorias de la calidad del servicio, quejas de usuarios, o documentos que evidencien el inadecuado proceder de ellos, dando que su “enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño, medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal” Álvarez-Indacochea et al., 2018, p. 371).

Lo antes dicho se entrelaza con la eficiencia de la gestión, por cuanto se junta la eficacia, eficiencia, calidad, transparencia, formación, capacitación, desarrollo personal y evaluación de desempeño de los servidores públicos, donde sus altos niveles dependerán del actuar de los mismos hacia el interés protegido que es el interés público, así lo indica Pulgarín Arias & Bustamante García (2019) “es preciso recordar que el interés público ha sido asociado con términos como el bienestar social, el bien común, la utilidad social, el interés social, el interés común, el interés colectivo y el interés general” (p. 177).

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

La falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa influye negativamente en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

2.5.2. Hipótesis Específicas

1. Es normal el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.
2. Es normal que las causas principales originen un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.
3. Los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas mejora el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

2.6. Variables y Operacionalización

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Independiente Responsabilidad administrativa de los(as) servidores públicos (Art. 227 - CRE)	Eficacia	Grado de satisfacción de los servicios públicos	Encuesta: Se aplicará mediante un formulario previamente elaborado, con preguntas cerradas, a los(as) servidores públicos, del GAD municipal del cantón EL Guabo Provincia de El Oro
	Eficiencia	Nivel de ejecución en la atención de los servicios	
	Calidad	Nivel de satisfacción de los usuarios	
	Transparencia	Porcentaje de uso de las herramientas informáticas aplicadas en los servicios públicos	
Dependiente Desempeño de las funciones de los(as) servidores públicos (Art. 54 - LOSEP)	Formación	Porcentaje de cumplimiento de los requisitos para el puesto administrativo	Entrevista: Es un formulario previamente elaborado, con preguntas abiertas, se aplicará para recoger criterios de los expertos en asuntos de responsabilidad administrativa y desempeño de los servidores públicos. Instrumento: Cuestionario
	Capacitación	Número de cursos planificados a la mejora del desempeño laboral	
	Desarrollo profesional	Porcentaje de incentivos, reconocimientos y premiaciones	
	Evaluación del desempeño	Nivel de metas alcanzadas relacionadas al servicio público	

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la investigación

El diseño de la investigación condesciende a guiar y orientar al investigador para hacer frente al problema de planteado, a través de un plan, con estrategias generales y estructura bien definida que permita la recolección y análisis de los datos, tal como lo señala (Hernández Sampieri et al. (2014) “estructurado, predeterminado y precede a la recolección de los datos” (p. 11).

Al configurarse desde el problema de investigación características particulares como la formulación de las hipótesis antes de su recolección de datos, y estos a su vez, cuando se ejecuten, miden las variables de estudio detalladas en dichas hipótesis. se posee un **enfoque cuantitativo**, esto es bajo un proceso ordenado, sistémico y procedimental por cuanto define fases como la conceptual, de planeación y diseño, empírica, analítica y de difusión (Monje Álvarez, 2011).

Según Sánchez Flores (2019):

Las aplicaciones del enfoque cuantitativo se deben definir en función de la naturaleza del fenómeno que se pretende estudiar consiste de manera sucinta en formular hipótesis sobre la base de conocimientos teóricos y los hechos observables en la realidad y llevarlos a su contrastación empírica a través de pruebas e instrumentos debidamente acreditados para ello y emitir un resultado final de dicho análisis (p. 114-115).

Al recolectarse los datos de forma directa, esto es entre el investigador y la unidad de análisis, nos posamos en un diseño de la investigación **de campo**, de la cual Cabezas Mejía et al. (2018), nos indica que:

Se realiza en el mismo lugar geográfico donde se desarrollan los hechos. Los instrumentos que se utilizan en forma frecuente son la encuesta, la entrevista y la observación. El valor fundamental es que a través de ellos el investigador puede cerciorarse de las verdaderas condiciones en que

se han conseguido sus datos. Esto garantiza un mayor nivel de confianza para el conjunto de la información obtenida (p. 74)

Ahora bien, al encontrarnos dentro de este enfoque, concebimos al presente estudio como un **diseño no experimental**, dado que su variable objeto de estudio no sufre ninguna forma de cambio o hechos que la hayan modificado, es decir que recopila datos en el sitio previamente establecido. Así lo explica Carbajal Alata (2017):

Se tratará de un estudio donde no haremos variar en forma intencional la variable 1 para ver el producto sobre otra variable. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (p. 47).

En consecuencia, tenemos que el estudio por su temporalidad se va a encontrar recopilando datos para medir la variable principal objeto de estudio, es una investigación de tipo **transversal**, tal como lo indica Cvetkovic-Vega et al. (2021):

Los estudios transversales que persiguen objetivos analíticos la exposición y el efecto se miden en simultáneo. A partir de ello, se entiende además que el sentido transversal corresponde a una única medición en un lapso, y que en ese contexto planeamos analizar la relación de asociación entre variables. (p. 180).

El tipo de investigación transversal o **transeccional descriptiva** es aquel que persigue un objetivo que mide la incidencia de sus variables cuyo procedimiento y finalidad es el contextualizar al fenómeno de investigación. En esta parte, (Hernández Sampieri et al. (2014), nos indica que:

El objetivo es indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades, etc., y

proporcionar su descripción” (p. 155).

En este mismo sentido, las hipótesis planteadas persiguen una descripción del problema de investigación, limitándose a la relación de sus variables, causa - efecto, sin la obligatoriedad de analizar sus causales, de ahí que el tipo de investigación es **transversal correlacional**. Conforme a Arispe Alburqueque et al. (2020) “el propósito es conocer la relación entre dos variables categóricas, debiendo ser esta real y lógica. Busca conocer el comportamiento de una variable, dado el comportamiento de otra, permite la comprobación de hipótesis y no determina causalidad” (p. 71-72).

Por ende, la investigación es de campo, no experimental, con enfoque cuantitativo, transversal - descriptivo, transversal - correlacional.

3.2. Métodos

Los métodos científicos en la investigación tienen una efímera incursión en el fin de sus resultados, es decir que sus procedimientos deben estar debidamente sustentados en modelos empleados en la investigación científica, tal como lo es el método científico que posee una infinidad de procedimientos que permiten medir experiencias replicables y controladas. Por lo tanto, ese camino a seguir para llegar a resultados que satisfagan el fin deseado se lo realiza a través de los métodos, de ahí que tenemos métodos teóricos y empíricos.

Según Cabezas Mejía et al. (2018) señala que:

Es el procedimiento que se sigue en la investigación, con el objetivo de descubrir las formas de existencia de los procesos objetivos, para desentrañar sus conexiones internas y externas, para generalizar y profundizar los conocimientos así adquiridos, para llegar a demostrarlos con rigor racional y para comprobarlos en el experimento y con las técnicas necesarias. (p. 16)

3.2.1. Métodos Teóricos

La importancia de aplicar estos métodos está en la forma de interpretación de los datos empíricos con el objeto de la investigación, desde un punto de vista conceptual, lo que nos conlleva a la generación de nuevas teorías, que en este caso sería la asimilación de los hechos y de sus procedimientos ante la responsabilidad administrativa y el desempeño de los servidores públicos.

Esto hace que cumpla una función gnoseológica o de conocimiento entre el dato y la investigación haciendo que entre ellos exista una relación esencial con cualidades fundamentales, por eso es que estos métodos nos ayudan a caracterizar fenómenos más allá de lo superficial, permitiéndonos la construcción de teorías (Quesada Somano & Medina León, 2020)

Los métodos teóricos aplicados en la investigación son el histórico - lógico y el abstracto - concreto.

El **método lógico** permite alcanzar razonamientos objetivos, fundamentales y no especulativos, es un profundizador del conocimiento basándose en la trayectoria y estructura de la teoría, sin embargo, este no se aísla del **método histórico** por cuanto este ordena cronológicamente el conocimiento haciendo que exista conectividad una conectividad no analógica sino fundamentada, para Mendoza (2017) es “conjunto de reglas o medios que se han de seguir o emplear para redescubrir la verdad o para que la demuestre el profesor” (p. 4).

A través del **método abstracto** se busca separar de forma analítica la representación conocida de la determinación real, es decir por un lado se posee la situación plena del objeto y por otra los momentos de la realidad, desagregando de un todo, una parte como si lo fuere total, esta abstracción hace que se canalice un objeto dialéctico por cuanto posee conocimiento científico, llegando al **método concreto**, siendo este la esencia de la práctica del fenómeno dado por sus representaciones y percepciones, haciendo que tanto el análisis y la síntesis converjan a la realidad por sus nexos y sus relaciones elementales, es decir el uso de una investigación orientada en acción, metodología y experimentación pudiendo ampararse en la heurística como método para el

desarrollo del conocimiento (Canales et al., 2017)

3.2.2. Métodos Empíricos

La importancia de los métodos empíricos está basada en la observación, permitiéndonos medir, describir y caracterizar el fenómeno de la investigación, hace que tengamos contacto directo con el problema en sí, haciéndonos experimentar la realidad de lo que sucede. Este conocimiento se basa en una lógica que luego se ve reforzada con el análisis estadístico.

El conocimiento se ve fijado por su forma de observar y de experimentar, más no por deducciones lógicas que podrían desvirtuar la realidad del fenómeno de investigación, de ahí que este conocimiento se convierte en empírico. Es decir, que la aplicación de estos métodos pone en relación directa entre el investigador y objeto de estudio para recopilar la mayor cantidad posible de datos y lograr satisfacer los objetivos de la investigación, entonces este cumple con las funciones de conocimiento, de validación, de pronóstico y transformación (García Dihigo, 2016, p. 75)

Los métodos empíricos aplicados en la investigación son la encuesta, el cuestionario, la entrevista y la guía de preguntas abiertas

La finalidad del estudio es obtener datos que represente a la población para ello la técnica aplicada es la **encuesta**, misma que a través de procedimientos de investigación recolecta valores necesarios para predecir y explicar el comportamiento del fenómeno investigado, tal como lo indica Ortiz (2015):

Los datos son recogidos de manera estandarizada con preguntas prediseñadas y formuladas en el mismo orden a todos los entrevistados a través del cuestionario. De este modo las respuestas son comparables, cuantificables, pueden agruparse y estudiarse las relaciones entre las variables a partir de procedimientos estadísticos. Además, establece una distancia entre el investigador y el objeto observado, evitando la implicación y subjetividad.

Ahora bien, para cumplir con el objetivo de la encuesta se ha considerado al **cuestionario** como instrumento elemental en la investigación para recoger los datos de forma organizada, incluyendo a sus variables e indicadores, este es estructurado según la naturaleza del contenido, su función y por elección, debe connotar una facilidad de respuesta al objeto de investigación o informante, es decir estructurado, así lo define Sarabia y Alconero (2019) “como un documento estructurado que recoge la información mediante la realización de una batería o conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa con el fin de cuantificar y generalizar los resultados” (p.70).

La aplicación de un método directo entre el investigador y el objeto de investigación es canalizada por medio de la **entrevista**, por ser una técnica que permite receptar cuestiones especiales o específicas a unidades de análisis especializadas e incluso para profundizar en aspectos que no se hayan podido aclarar por medio de la encuesta, es decir su estructura consecuente es de tipo abierta por cuanto posee un esquema pre establecido, sigue un orden, aplica a particulares, es flexible, abarca contextos generales, entre otros.

Según Troncoso & Amaya (2017) nos indica que:

Es una herramienta para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, la cual permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador, también está consciente del acceso a los aspectos cognitivos que presenta una persona o a su percepción de factores sociales o personales que condicionan una determinada realidad. (p. 330).

Este método está sostenido a través de la **guía de preguntas abiertas**, misma que está construida por preguntas pre definidas por el investigador para abordar al entrevistado para que este sea discutido con pensamiento crítico y confiera un conocimiento extraído desde la perspectiva de quienes incursionan en el problema de investigación, en tal razón, Benoit Ríos (2020) nos “recomienda

pensar en la adaptabilidad de las preguntas, implementando estrategias interrogativas que permitan comprender mejor y ponerlos en una situación de profundización del conocimiento y de su capacidad reflexiva.” (p. 111)

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Tipo de Población

La población es de tipo finita porque se ha identificado el tamaño, constituyendo el marco muestral para seleccionar a las unidades de análisis (Carrillo Flores, 2015), es decir es la población de estudio dado que cumple con los criterios referidos donde se desenvuelve el problema.

Cabe señalar que al ser finita la población gozamos del listado de unidades de análisis para la recolección de los datos, en este caso, tenemos identificado a los elementos por los nombres, apellidos, cargo y tipo de denominación de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

3.3.2. Cálculo de la Muestra

Según Gutiérrez (2016) “la muestra es un subconjunto seleccionado de la población bajo condiciones preestablecidas que serán objeto de registro y captación de datos”, implicando que las unidades de análisis sean las adecuadas para no afectar a su representatividad y sus resultados cumplan la finalidad deseada de la investigación.

En este sentido, la fórmula que se fija para la muestra es la definida por Aguilar-Barojas (2005), misma que es aplicada para estudios de índole cualitativo cuando su variable principal es de este tipo, permitiéndonos obtener una cantidad de elementos deseables para sustentar el propósito de la investigación, siendo su población finita, es decir:

$$m = \frac{Z^2pqN}{e^2(N-1) + Z^2pq}$$

Teniéndose en consideración que los parámetros que conforman la misma son los siguientes:

N: Población (118), ver anexo correspondiente.

p: Proporción de referencia que presenta el fenómeno en la población (0,50)

q: Proporción de referencia que no presenta el fenómeno en la población (0,50)

Z: Valor crítico con nivel de confianza 95% (1,96)

e: Nivel de precisión absoluta o nivel de significancia (0,05)

Por lo tanto, el tamaño de la muestra es de 90 servidores públicos, siendo estas las unidades de análisis que responderán a las preguntas sobre responsabilidad administrativa y desempeño, convirtiéndose en este caso en unidades de muestreo, conforme a Hernández Sampieri, et al. (2014) esto representa una muestra dirigida bajo un instrumento de recolección de datos (p. 504).

3.3.3. Tipo de Muestra

Por el diseño de la investigación y la aplicación de la fórmula para el tamaño de la muestra, su tipología es de índole **probabilística**, por cuanto conocemos la cantidad total de elementos elegibles para la muestra, enumerándolos para su efecto y otorgándole una probabilidad de elección, así lo referencia (Llera, Martinengo, & Galiotti, 2017) esta es “una población con elementos que la componen y que se denominan unidades de muestreo. Por lo tanto, como primer paso en un muestreo, es necesario tener un marco o listado completo de las unidades que conformarán la población objetivo” (p. 120).

El tipo de muestreo probabilístico aplicado a la población objetivo es el **aleatorio simple**, debido a que su elección será de forma aleatoria con una misma probabilidad para la conformación de la muestra, esto nos asegura la representatividad de la misma con las mismas oportunidades para la población objetivo, conforme a Otzen & Manterola (2017):

Garantiza que todos los individuos que componen la población blanca tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. Esta significa que la probabilidad de selección de un sujeto a estudio “x” es independiente de la probabilidad que tienen el resto de los sujetos que integran forman parte de

la población blanco. (p. 228)

3.4. Procesamiento de los datos e información

Una vez que se ha recolectado los datos de la encuesta, se procede a la generación de la base de datos para el procesamiento de los indicadores, análisis de dependencia y correlaciones en el software SPSS Statistics versión 25, mientras que para la generación de gráficos se aplica el programa tipo hoja de cálculo Microsoft Excel 2016.

Sin embargo, previa a la presentación de resultados es necesaria la determinación de la **confiabilidad** del instrumento, siendo esta la medición de la correlación de los ítems que constituyen al instrumento, según Quero Virla (2010):

La confiabilidad de una medición o de un instrumento, según el propósito de la primera y ciertas características del segundo, puede tomar varias formas o expresiones al ser medida o estimada: coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna, pero el denominador común es que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p. 249)

De aquí que el **Alpha de Cronbach** es el modelo matemático que se aplica para la determinación del grado de error en que la medida está liberada, es por ende una técnica que mide la confiabilidad por medio de la fuerza de relación que tienen entre sus puntajes, es decir si tiende a 1 su relación positiva, implicando una proporcionalidad entre puntajes altos, si es 0 no existiría relación, pero si es negativa o tiende a -1, estaríamos en una inconsistencia o baja confiabilidad. (Oviedo & Campo-Arias, 2006, p. 574)

La expresión matemática del Alpha de Cronbach conforme a Maese Núñez et al. (2016) cita Cronbach (1951) es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{j=1}^k \sigma_j^2}{\sigma_T^2} \right]$$

k: Cantidad de ítems incluidos en la escala.

σ_j^2 : Varianza del ítem j para $j = 1, \dots, k$

σ_T^2 : Varianza de toda la prueba

De igual manera, la **validez** concierne al grado que tiene el instrumento para medir la variable de investigación, debiendo cumplir algunos aspectos como por su contenido debiendo poseer especificado lo que mide, de criterio debiendo permitir su comparación con criterios externos, y de constructo debiendo inmiscuir a la variable principal en el método teórico y empírico.

Por ende, la medición de la validez está dada a través de los juicios de expertos, señalándolo Robles Garrote & Rojas (2015) como “el grado con el que un instrumento mide con precisión y descarta el error, y lo hace a través de la consistencia y la estabilidad temporal” (p. 3).

La validez del instrumento se encuentra en el anexo correspondiente conforme a los siguientes expertos:

Apellidos y nombres: Viteri Orellana Necker Emeterio

Cargo que desempeña: Secretario de Concejo

Institución donde labora: GAD municipal del cantón El Guabo

Años de experiencia: 11 años

Especialización: Abogado

Apellidos y nombres: Salamea Yagual Gary Vinicio

Cargo que desempeña: Abogado 3

Institución donde labora: GAD municipal del cantón El Guabo

Años de experiencia: 5 años

Especialización: Abogado

Apellidos y nombres: Castillo Cárdenas Carlos Christian

Cargo que desempeña: Contador General

Institución donde labora: GAD municipal del cantón El Guabo

Años de experiencia: 8 años

Especialización: Contador

Apellidos y nombres: Dumes Castillo Mariuxi Alexandra

Cargo que desempeña: Analista de Coactiva

Institución donde labora: GAD municipal del cantón El Guabo

Años de experiencia: 11 años

Especialización: Abogado

Previo al procesamiento de los indicadores para las pruebas de hipótesis de investigación se ha procedido al **análisis de la normalidad** de los datos, a través del test de Kolmogorov - Smirnov “cuya hipótesis nula, H_0 , considera que la distribución de la variable seleccionada proviene de una distribución normal.” (Universidad de Alicante, 2022)

Conforme a lo dicho por Flores Muñoz et al. (2019), la prueba no paramétrica de Kolmogorov - Smirnov es definida como:

Sea x_1, x_1, \dots, x_n una muestra ordenada aleatoria, con función de distribución acumulada $F(x_1)$, con $1 \leq i \leq n$, y sea Z la distribución de probabilidad acumulada de una distribución normal estándar. El estadístico de prueba para este test viene dado por $D = \max(D^+, D^-)$, donde $D^+ = \max\{F(x_1) - Z\}$ y $D^- = \max\{Z - F'(x_1)\}$. Se rechaza H_0 , cuando $D \geq d$, siendo d los puntos críticos que se encuentran en la tabla tabulada (p. 6).

En lo concerniente a la comprobación de las hipótesis de investigación será por **pruebas no paramétricas**, misma que considera a los datos empíricos como una distribución desconocida y proveniente de una variable aleatoria, debiendo cumplir ciertas características, tales como: (1) aplicación a poblaciones con una distribución de densidad no conocida, (2) datos empíricos no exactos provenientes de variables por rangos o categóricas, y (3) muestras pequeñas (González Ramírez, 2019, p. 24).

La prueba no paramétrica **Chi cuadrado de Pearson** permite evaluar el tipo de relación que existe entre un par de variables categóricas, haciendo que la medición del riesgo o probabilidad de aceptación o rechazo de la prueba sea fijado a un punto crítico (Navarro et al., 2017), o bien a un valor p.

De la Macorra García (2020) indica que

“El valor p o p-value tiene una discrepancia alta cuando $p < 0,05$, esto es se rechaza H_0 , mientras que la discrepancia baja es cuando $p > 0,05$, es decir H_0 es creíble. Mide cuanto los datos contradicen H_0 , es de alguna manera, una medida de la evidencia contra H_0 ” (p. 51)

La formulación de hipótesis para la chi cuadrado de Pearson es:

H_0 : Las variables son independientes o una variable NO varía frente a los niveles de otra.

H_0 : Las variables NO son independientes o una variable varía frente a los niveles de otra.

Es importante recalcar, que existen condiciones para su aplicación y no pierda precisión, siendo estas: (1) que los datos provengan de un muestreo probabilístico, (2) el tamaño de la muestra sea inferior al 10% de la población y mayor a 30, y (3) contribución de la observación a uno de los niveles (Amat Rodrigo, 2016).

El test de independencia considera el valor esperado por grupo, las frecuencias marginales de lo observado y esperado, junto a la determinación de su forma y dispersión representada por los grados de libertad, es decir:

$$Y^2 = \sum_{ij} \frac{(\text{observado}_{ij} - \text{esperado}_{ij})^2}{\text{esperado}_{ij}}$$

$$g.l. = (i - 1)(j - 1)$$

Donde, i e j son el número de niveles de la variable 1 y 2, respectivamente.

La aplicación del valor p o p-value será el obtenido por pruebas de cola superior, por cuanto la distribución Y^2 es positiva.

La prueba no paramétrica **correlación o Rho de Spearman** está definida por Roy-García et al. (2019):

Se basa en la sustitución del valor original de cada variable por sus rangos se requiere que se ordenen los valores de cada sujeto para cada variable X, Y, además de que se asigne un rango. Si existe una correlación fuerte, los rangos deben ser consistentes: bajos rangos de X se correlacionarán con bajos rangos de Y. $r_s = 1 - \frac{\sum d^2}{n(n^2-1)}$, donde $\sum d^2$ es la sumatoria de la diferencia de los rangos, y n es el número de pares (x , y) (p. 356).

CAPÍTULO 4

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Contrastación de las Hipótesis

4.1.1. Análisis de la normalidad

El contraste de normalidad nos permite identificar si la función de distribución de los datos extraídos desde la encuesta proviene de una distribución normal con una media y desviación estándar igual entre ellas, es decir que la formulación de la hipótesis sería la siguiente:

1. Planteo de hipótesis

H_0 : Los datos de la variable “i” proviene de una distribución normal para $i=1, 2...10$

H_1 : Los datos de la variable “i” NO proviene de una distribución normal. $i=1, 2...10$

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$, nivel de confianza 95%.

3. Criterios para la contrastación

p-valor < 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

p-valor > 0.05 , se acepta H_0

4. Prueba estadística

La tabla siguiente resume el resultado de la prueba estadística, es decir el nivel de significancia para cada variable:

Tabla 2*Prueba de normalidad por variables*

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl Sig.
¿Cree usted que las y los servidores públicos pueden ser sancionados por Responsabilidad Administrativa por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones?	,304	90 ,000
¿Sabía usted que si abandona injustificadamente el trabajo por tres o más días laborables consecutivos; podrá ser destituido o culminado su contrato?	,319	90 ,000
¿Sabía usted que las y los servidores públicos poseen una Responsabilidad Administrativa en razón a sus funciones adquiriéndola al momento de su contratación o vinculación con la institución?	,336	90 ,000
¿Sabía usted que un mal desempeño en su puesto de trabajo puede incurrir en alguna de las sanciones disciplinarias establecidas en la LOSEP?	,277	90 ,000
En el caso de que usted haya salido de su puesto de trabajo sin permiso o autorización de su jefe inmediato o de autoridad competente, procede a la imposición de multa.	,313	90 ,000
Durante este último año, ¿usted ha desempeñado sus funciones en el puesto de trabajo de forma adecuada?	,445	90 ,000
¿En los últimos doce meses usted ha recibido al menos un incentivo, sea esto económico, de ascenso, certificados de méritos o desempeño, etc.?	,172	90 ,000
Desde su ingreso al GAD Municipal del cantón El Guabo, ¿usted ha recibido retroalimentación sobre el desempeño de sus funciones permitiéndole mejorar sus servicios a la colectividad interna y externa?	,282	90 ,000
¿Ud. considera que el personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre la existencia y contenido del manual de funciones en el GAD Municipal del cantón El Guabo?	,269	90 ,000
¿Cree usted que un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas mejoraría el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo?	,426	90 ,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

5. Decisión

El nivel de significancia de la prueba de normalidad o p-valor ($p=0,000$) es menor que el nivel de significancia α ($0,05$), para las todas las variables, lo que implica que se rechaza H_0 , por ende **los datos de las variables NO proviene de una distribución normal**. Esto induce a aplicar en las pruebas de hipótesis tipos no paramétricas.

4.1.2. Análisis de confiabilidad del instrumento

La validez o confiabilidad del instrumento se lo efectúa a través del modelo matemático denominado Alfa de Cronbach, con una escala de medición tipo Likerts dentro de un mismo constructo con las variables o ítems debidamente constituidas en el cuestionario utilizado en la encuesta, de este modo se procede a sintetizar dicho indicador para la presentación de los resultados.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad por ítem y prueba hipótesis

	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Hipótesis general	,906	3
Hipótesis específica 1	,931	3
Hipótesis específica 2	,944	2
Hipótesis específica 3	,801	2
General	,966	10

El instrumento posee un valor general de validación de 0,966, y de forma específica para cada constructo sistematizado de 0,906, 0,931, 0,944 y 0,801, por lo tanto, existe una confiabilidad alta para la precisión del análisis por encontrarse sus índices dentro del intervalo superior a 0,80.

4.1.3. Análisis contraste de hipótesis

4.1.4. Hipótesis general

1. Planteo de hipótesis

H_0 : La falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa NO influye negativamente en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

H_1 : La falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la

responsabilidad administrativa influye negativamente en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$, nivel de confianza 95%.

3. Criterios para la contrastación

p-valor < 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

p-valor > 0.05 , se acepta H_0

4. Prueba estadística

La tabla siguiente resume el resultado de la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado de Pearson, es decir el nivel de significancia:

Tabla 4

Matriz de consistencia de la prueba hipótesis general

Matriz de consistencia		Desempeño de los servidores públicos (DSP)				Total	
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo		
Responsabilidad Administrativa (RA)	Totalmente de acuerdo	Recuento DSP	40	7	0	0	47
	De acuerdo	Recuento DSP	100,0%	15,2%	0,0%	0,0%	52,2%
		Recuento DSP	0	39	0	0	39
	Indiferente	Recuento DSP	0,0%	84,8%	0,0%	0,0%	43,3%
		Recuento DSP	0	0	2	2	4
	Total	Recuento DSP	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	4,4%
Recuento DSP		40	46	2	2	90	
		Recuento DSP	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 5

Prueba Chi cuadrado de Pearson de la prueba hipótesis general

Prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	154,940 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	111,969	6	,000
Asociación lineal por lineal	69,636	1	,000
N de casos válidos	90		

a. 8 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,09.

5. Decisión

Se observa que el p-valor = 0,000 < 0,05, con un nivel de significancia del 5% y 6 grados de libertad, implicando que hay evidencia estadística suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 con una fiabilidad estadística por Alpha de Cronbach de 90,6%.

Por lo tanto, la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa influye negativamente en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

4.1.5. Hipótesis específica 1

1. Planteo de hipótesis

H_0 : No es normal el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

H_1 : Es normal el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$, nivel de confianza 95%.

3. Criterios para la contrastación

El tipo de correlación es:

Negativa grande y perfecta, si $r = -1$

Negativa muy alta, si $-0,9 < r < -0,99$

Negativa alta, si $-0,7 < r < -0,89$

Negativa moderada, si $-0,4 < r < -0,69$

Negativa baja, si $-0,2 < r < -0,39$

Negativa muy baja, si $-0,01 < r < -0,19$

Nula, si $r = 0$

Positiva muy baja, si $0,01 < r < 0,19$

Positiva baja, si $0,20 < r < 0,39$

Positiva moderada, si $0,40 < r < 0,69$

Positiva alta, si $0,70 < r < 0,89$

Positiva muy alta, si $0,90 < r < 0,99$

Positiva grande y perfecta, si $r = 1$

4. Prueba estadística

La tabla siguiente resume el resultado de la prueba estadística no paramétrica de R-Spearman, es decir el coeficiente de correlación:

Tabla 6*Matriz de correlaciones de la prueba de hipótesis específica 1*

Matriz de correlaciones		Sanción por responsabilidad administrativa (SRA)	Abandono injustificado del trabajo (AJT)	Aplicación manual de funciones (AMF)	
Rho de Spearman	SRA	Coeficiente de correlación	1,000	,847**	,815**
		Sig. (bilateral)		,000	,000
		N	90	90	90
	AJT	Coeficiente de correlación	,847**	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	,000		,000
		N	90	90	90
		Coeficiente de correlación	,815**	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	
		N	90	90	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión

Se observa que el $r = 0,847$ perteneciente al intervalo $0,70 < r < 0,89$ y el $r = 0,815$ perteneciente al intervalo $0,90 < r < 0,99$, implica que hay una correlación positiva alta, a un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, debiéndose rechazar H_0 y aceptar H_1 con una fiabilidad estadística de 93,1%.

Por lo tanto, es normal el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

4.1.6. Hipótesis específica 2

1. Planteo de hipótesis

H_0 : Es normal que las causas principales NO originen un bajo-mediano

desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

H_1 : Es normal que las causas principales originen un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020.

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$, nivel de confianza 95%.

3. Criterios para la contrastación

El tipo de correlación es:

Negativa grande y perfecta, si $r = -1$

Negativa muy alta, si $-0,9 < r < -0,99$

Negativa alta, si $-0,7 < r < -0,89$

Negativa moderada, si $-0,4 < r < -0,69$

Negativa baja, si $-0,2 < r < -0,39$

Negativa muy baja, si $-0,01 < r < -0,19$

Nula, si $r = 0$

Positiva muy baja, si $0,01 < r < 0,19$

Positiva baja, si $0,20 < r < 0,39$

Positiva moderada, si $0,40 < r < 0,69$

Positiva alta, si $0,70 < r < 0,89$

Positiva muy alta, si $0,90 < r < 0,99$

Positiva grande y perfecta, si $r = 1$

4. Prueba estadística

La tabla siguiente resume el resultado de la prueba estadística no paramétrica de R-Spearman, es decir el coeficiente de correlación:

Tabla 7*Matriz de correlaciones de la prueba de hipótesis específica 2*

Matriz de correlaciones		Causas incentivo, ascenso, certificados de méritos (CIAC)	Retroalimentación sobre desempeño de funciones (RDF)
Rho de Spearman	CIAC	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,919**
		N	90
	RDF	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,919**
		N	90

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

5. Decisión

Se observa que el $r = 0,919$ perteneciente al intervalo $0,90 < r < 0,99$, implicando que hay una correlación positiva muy alta, a un nivel de significancia $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, debiéndose rechazar H_0 y aceptar H_1 con una fiabilidad estadística de 94,4%.

Por lo tanto, es normal que las causas principales originen un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

4.1.7. Hipótesis específica 3

1. Planteo de hipótesis

H_0 : Los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas NO mejora el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

H_1 : Los componentes técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas mejora el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

2. Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$, nivel de confianza 95%.

3. Criterios para la contrastación

p-valor < 0.05 , se rechaza H_0 y se acepta H_1 .

p-valor > 0.05 , se acepta H_0

4. Prueba estadística

La tabla siguiente resume el resultado de la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado de Pearson, es decir el nivel de significancia:

Tabla 8

Matriz de consistencia de la prueba hipótesis específica 3

Matriz de consistencia			Desempeño en el puesto de trabajo (DPT)				Total
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	Total desacuerdo	
Componentes técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional (CTMDI)	Totalmente de acuerdo	Recuento	36	0	0	0	36
		DPT	52,2%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%
	De acuerdo	Recuento	33	11	0	0	44
		DPT	47,8%	57,9%	0,0%	0,0%	48,9%
	Indiferente	Recuento	0	2	0	0	2
		DPT	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	2,2%
	En desacuerdo	Recuento	0	6	0	0	6
		DPT	0,0%	31,6%	0,0%	0,0%	6,7%
	Total desacuerdo	Recuento	0	0	1	1	2
		DPT	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	2,2%
Total	Recuento	69	19	1	1	90	
	DPT	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla 9

Prueba Chi cuadrado de Pearson de la prueba hipótesis específica 3

Prueba	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	130,160 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	61,512	12	,000
Asociación lineal por lineal	47,795	1	,000
N de casos válidos	90		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

5. Decisión

Se observa que el p-valor = 0,000 < 0,05, con un nivel de significancia del 5% y 12 grados de libertad, implicando que hay evidencia estadística suficiente para rechazar H_0 y aceptar H_1 con una fiabilidad estadística por Alpha de Cronbach de 80,1%.

Por lo tanto, los componentes técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas mejora el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020

4.2. Presentación de resultados y análisis

4.2.1. ¿Cómo la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

Variable 3: ¿Sabía usted que las y los servidores públicos poseen una Responsabilidad Administrativa en razón a sus funciones adquiriéndola al momento de su contratación o vinculación con la institución?

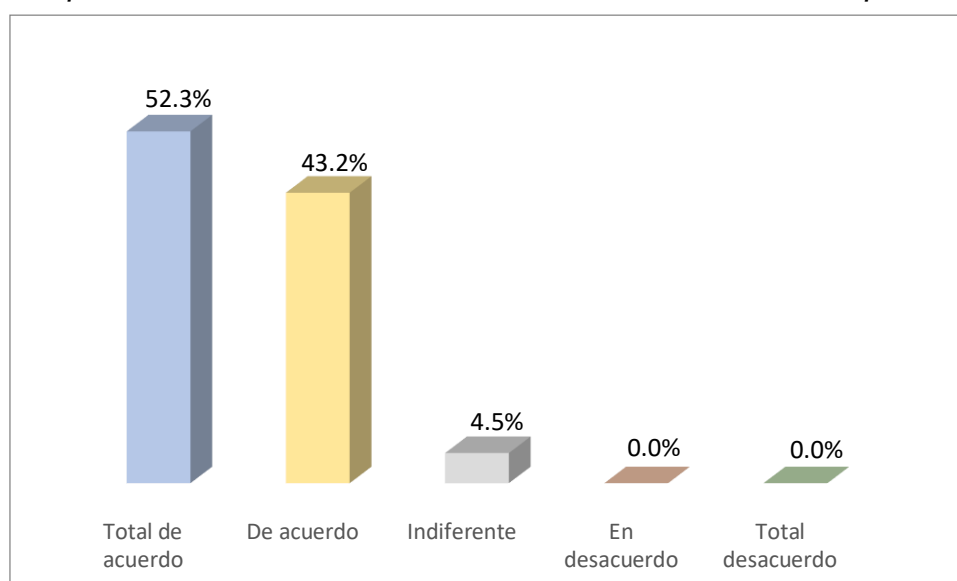
Tabla 10

Estadísticos descriptivos variable 3

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,5222	,06166
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,3997 1,6447
Media recortada al 5%	1,4753	
Mediana	1,0000	
Varianza	,342	
Desviación estándar	,58498	
Mínimo	1,00	
Máximo	3,00	
Rango	2,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	,601	,254
Curtosis	-0,578	,503

Figura 1

Responsabilidad Administrativa en razón a sus funciones adquiridas



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento sobre la responsabilidad administrativa en razón a sus funciones, tenemos que en promedio (1,5222) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 6,17%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,342; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,58498$, originando un intervalo de respuesta entre 1,3997 y 1,6447 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo e indiferente; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,601, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,578, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 95,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 4: ¿Sabía usted que un mal desempeño en su puesto de trabajo puede incurrir en alguna de las sanciones disciplinarias establecidas en la LOSEP?

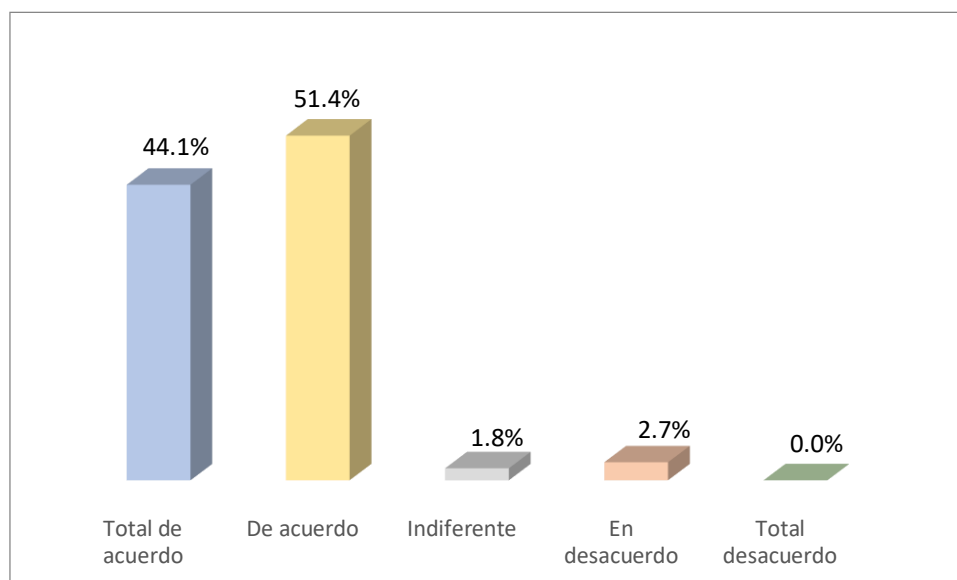
Tabla 11

Estadísticos descriptivos variable 4

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,6222	,06811
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,4869 1,7576
Media recortada al 5%	1,5617	
Mediana	2,0000	
Varianza	,417	
Desviación estándar	,64613	
Mínimo	1,00	
Máximo	4,00	
Rango	3,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	1,063	,254
Curtosis	2,280	,503

Figura 2

Desempeño y sanciones disciplinarias



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al desempeño de su puesto de trabajo y sanciones disciplinarias de la LOSEP, tenemos que en promedio (1,6222) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 6,81%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,417; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,64613$, originando un intervalo de respuesta entre 1,4869 y 1,7576 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,063, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 2,280, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 95,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 10: ¿Cree usted que un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas mejoraría el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo?

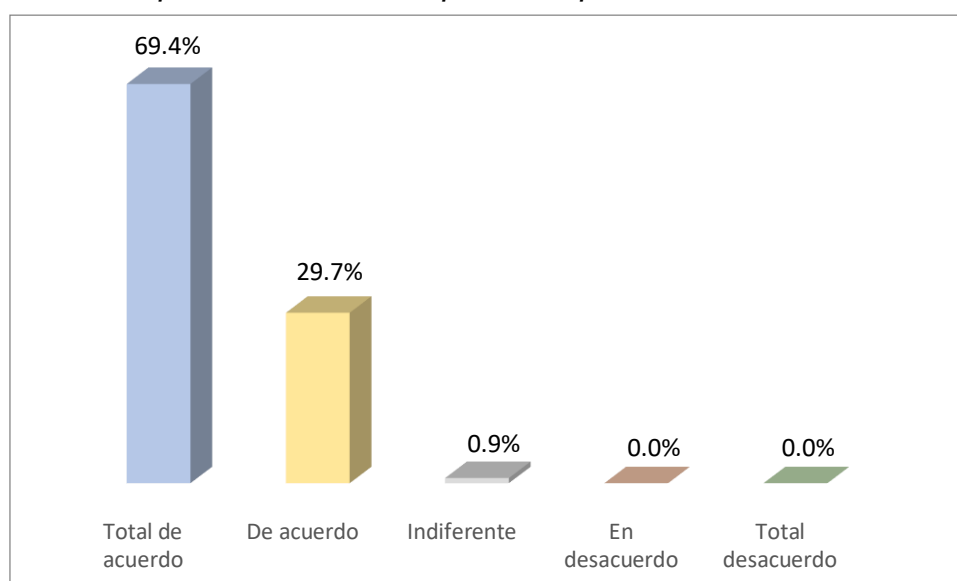
Tabla 12

Estadísticos descriptivos variable 10

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,3333	,05241
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,2292 1,4375
Media recortada al 5%	1,3025	
Mediana	1,0000	
Varianza	,247	
Desviación estándar	,49718	
Mínimo	1,00	
Máximo	3,00	
Rango	2,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	,997	,254
Curtosis	-0,350	,503

Figura 3

Plan de capacitación con enfoque en responsabilidades administrativas



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas, tenemos que en promedio (1,3333) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 5,24%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,247; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,49718$, originando un intervalo de respuesta entre 1,2292 y 1,4375 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo e indiferente; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,997, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,350, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 99,1% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

4.2.2. ¿Cuál es el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

Variable 1: ¿Cree usted que las y los servidores públicos pueden ser sancionados por Responsabilidad Administrativa por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones?

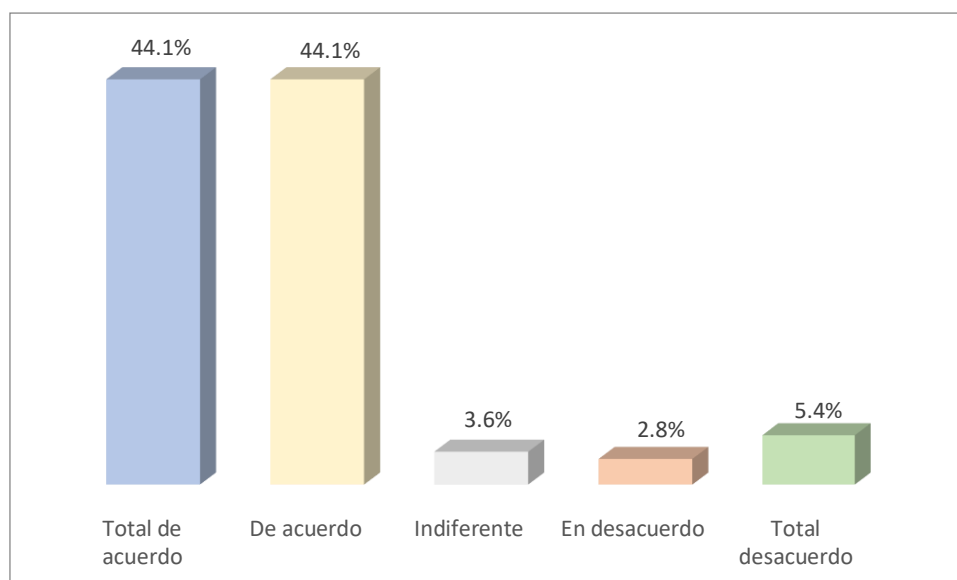
Tabla 13

Estadísticos descriptivos variable 1

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,7889	,10421
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,5818 1,9960
Media recortada al 5%	1,6605	
Mediana	2,0000	
Varianza	,977	
Desviación estándar	,98864	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	1,795	,254
Curtosis	3,426	,503

Figura 4

Sanciones por responsabilidad administrativas



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación a sanciones por la responsabilidad administrativa por acciones u omisiones, tenemos que en promedio (1,7889) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 10,4%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,977; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,98864$, originando un intervalo de respuesta entre 1,5818 y 1,9960 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,795, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 3,426, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 88,2% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 2: ¿Sabía usted que si abandona injustificadamente el trabajo por tres o más días laborables consecutivos; podrá ser destituido o culminado su contrato?

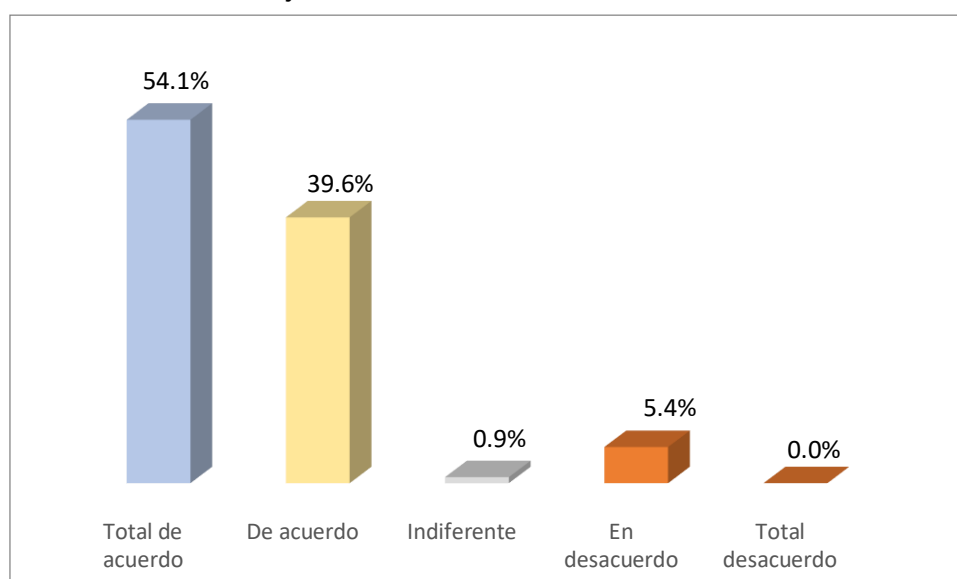
Tabla 14

Estadísticos descriptivos variable 2

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,5556	,07759
95% de intervalo de confianza para la media		
Límite inferior	1,4014	
Límite superior	1,7097	
Media recortada al 5%	1,4568	
Mediana	1,0000	
Varianza	,542	
Desviación estándar	,73609	
Mínimo	1,00	
Máximo	4,00	
Rango	3,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	1,619	,254
Curtosis	3,170	,503

Figura 5

Abandono del trabajo



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al abandono injustificado del trabajo, tenemos que en promedio (1,5556) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 7,76%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,542; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,73609$, originando un intervalo de respuesta entre 1,4014 y 1,7097 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,619, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 3,170, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 93,7% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 9: ¿Ud. considera que el personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre la existencia y contenido del manual de funciones en el GAD Municipal del cantón El Guabo?

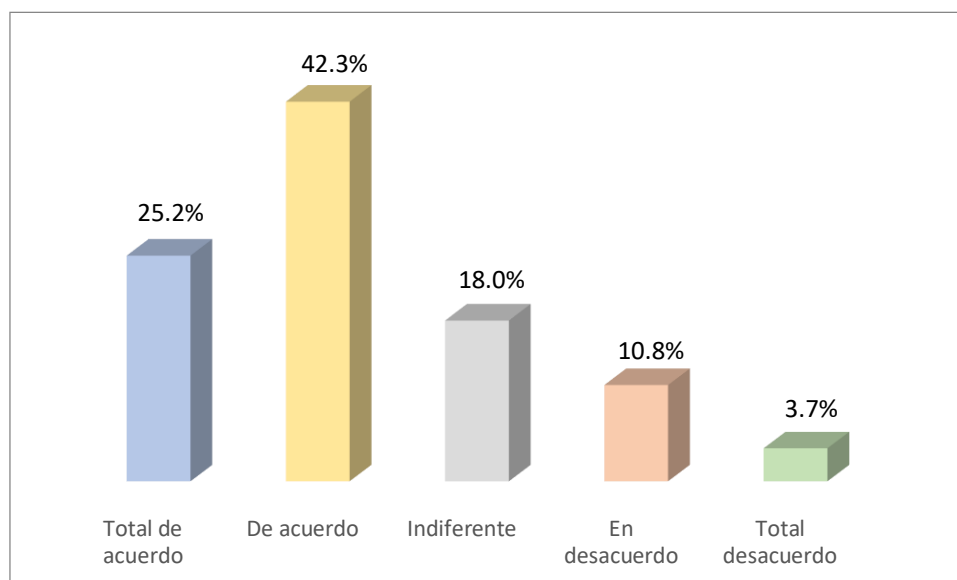
Tabla 15

Estadísticos descriptivos variable 9

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	2,2444	,11208
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	2,0217 2,4671
Media recortada al 5%	2,1790	
Mediana	2,0000	
Varianza	1,131	
Desviación estándar	1,06329	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	2,00	
Asimetría	,754	,254
Curtosis	-0,015	,503

Figura 6

Conocimiento del manual de funciones



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (2,2444) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 11,21%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 1,131; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,06329$, originando un intervalo de respuesta entre 2,0217 y 2,4671 equivalente a de acuerdo e indiferente; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,754, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,015, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 67,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

4.2.3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

Variable 7: ¿En los últimos doce meses usted ha recibido al menos un incentivo, sea esto económico, de ascenso, certificados de méritos o desempeño, etc.?

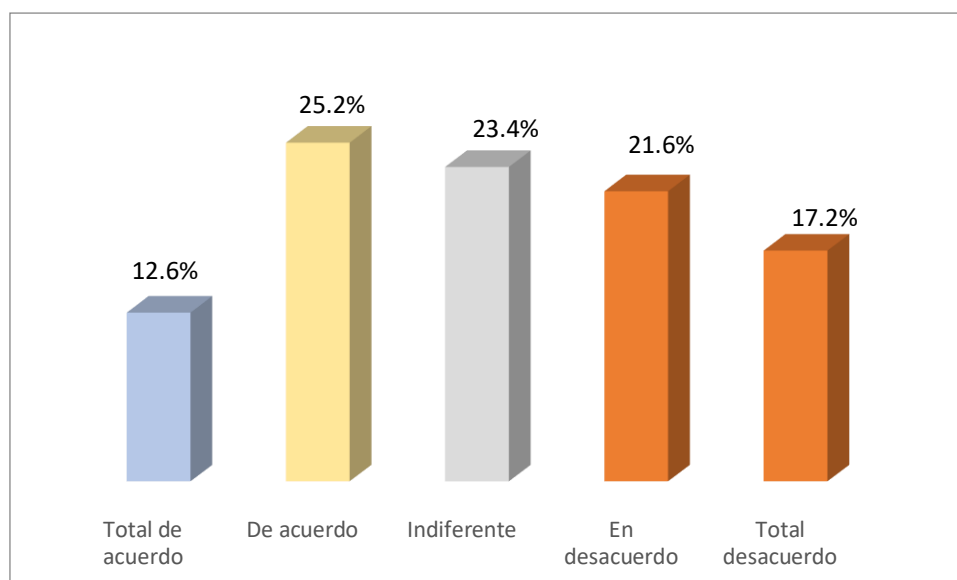
Tabla 16

Estadísticos descriptivos variable 7

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	3,0667	,13666
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	2,7951 3,3382
Media recortada al 5%	3,0741	
Mediana	3,0000	
Varianza	1,681	
Desviación estándar	1,29649	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	2,00	
Asimetría	,032	,254
Curtosis	-1,111	,503

Figura 7

Incentivos, ascensos o certificador de méritos o desempeño



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (3,0667) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 13,67%; la mediana (3,0000) es indiferente; su dispersión es 1,681; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,29649$, originando un intervalo de respuesta entre 2,7951 y 3,3382 equivalente a de acuerdo y desacuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,032, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -1,111, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 37,8% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 8: Desde su ingreso al GAD Municipal del cantón El Guabo, ¿usted ha recibido retroalimentación sobre el desempeño de sus funciones permitiéndole mejorar sus servicios a la colectividad interna y externa?

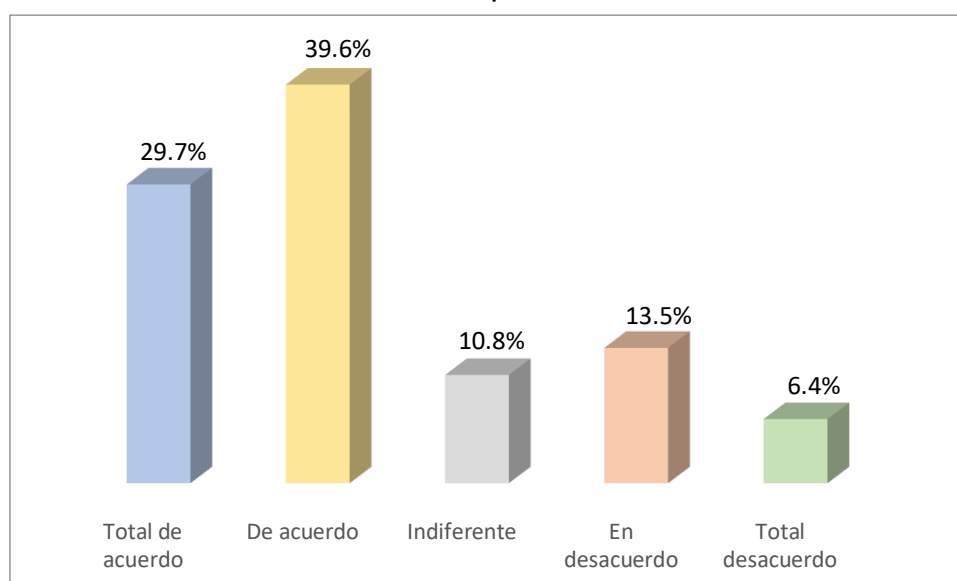
Tabla 17

Estadísticos descriptivos variable 8

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	2,2444	,12473
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,9966 2,4923
Media recortada al 5%	2,1605	
Mediana	2,0000	
Varianza	1,400	
Desviación estándar	1,18332	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	2,00	
Asimetría	,841	,254
Curtosis	-0,220	,503

Figura 8

Retroalimentación sobre el desempeño de sus funciones



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (2,2444) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 12,47%; la mediana (2,0000) es de acuerdo; su dispersión es 1,400; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,18332$, originando un intervalo de respuesta entre 1,9966 y 2,4923 equivalente a de acuerdo e indiferente; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,841, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,220, representando una distribución platocúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 69,3% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

4.2.4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020?

Variable 5: En el caso de que usted haya salido de su puesto de trabajo sin permiso o autorización de su jefe inmediato o de autoridad competente, procede a la imposición de multa.

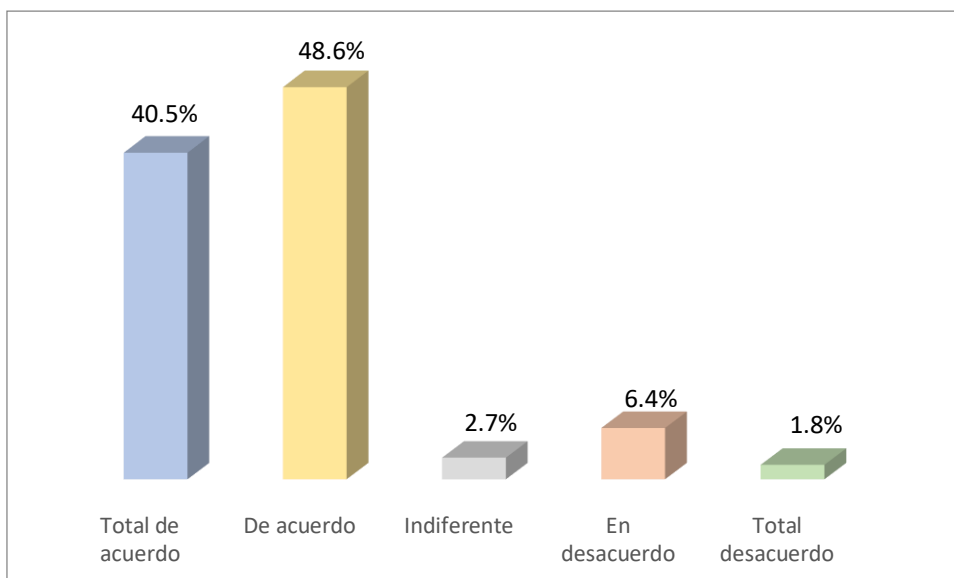
Tabla 18

Estadísticos descriptivos variable 5

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,8222	,09814
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,6272 2,0172
Media recortada al 5%	1,7222	
Mediana	2,0000	
Varianza	,867	
Desviación estándar	,93108	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	1,00	
Asimetría	1,561	,254
Curtosis	2,642	,503

Figura 9

Salida del lugar de trabajo sin autorización



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (1,8222) están entre total de acuerdo y de acuerdo, con un error estándar de 9,81%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,867; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,93108$, originando un intervalo de respuesta entre 1,6272 y 2,0172 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,561, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 2,642, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 89,1% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Variable 6: Durante este último año, ¿usted ha desempeñado sus funciones en el puesto de trabajo de forma adecuada?

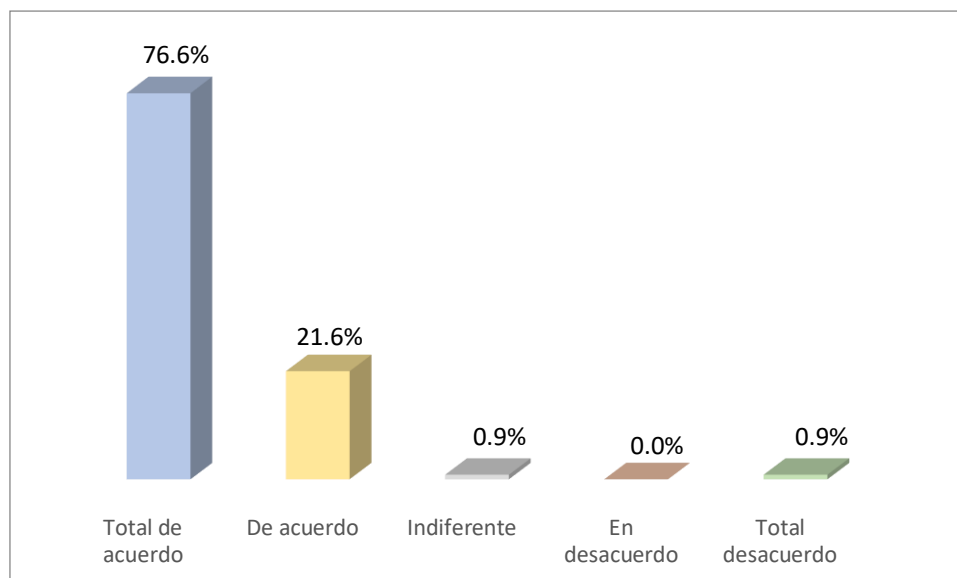
Tabla 19

Estadísticos descriptivos variable 6

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	1,2778	,06326
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	1,1521 1,4035
Media recortada al 5%	1,2037	
Mediana	1,0000	
Varianza	,360	
Desviación estándar	,60015	
Mínimo	1,00	
Máximo	5,00	
Rango	4,00	
Rango intercuartil	0,00	
Asimetría	3,315	,254
Curtosis	16,014	,503

Figura 10

Desempeño de funciones



Análisis: De los 90 datos observados en la muestra, con relación al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (1,2778) están entre total de acuerdo y de acuerdo, con un error estándar de 6,33%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,360; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,60015$, originando un intervalo de respuesta entre 1,1521 y 1,4035 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 3,315, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 16,014, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 98,2% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

4.2.5. Evaluación de desempeño de los servidores públicos 2020

Tabla 20

Estadísticos descriptivos evaluación de desempeño

Indicador descriptivo	Estadístico	Error estándar
Media	87,3654	,55626
95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior	86,2584 88,4724
Media recortada al 5%	87,3510	
Mediana	88,4000	
Varianza	25,064	
Desviación estándar	5,00635	
Mínimo	74,90	
Máximo	100,00	
Rango	25,10	
Rango intercuartil	4,90	
Asimetría	-,069	,267
Curtosis	0,482	,529

Tabla 21

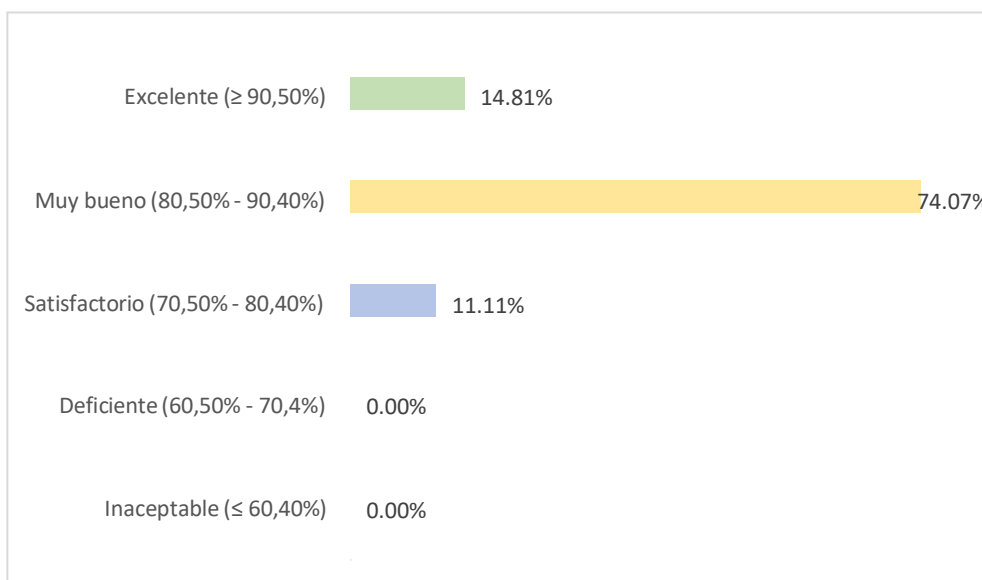
Prueba de normalidad de los datos de la evaluación de desempeño

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Evaluación de desempeño 2020	,133	81	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Figura 11

Evaluación de desempeño 2020



Análisis: De las evaluaciones de desempeño realizadas en el 2020, tenemos que en promedio (87,3654) puntos, con un error estándar de 55,63%; la mediana (88,40) puntos; su dispersión en 25,064; la variabilidad de las puntuaciones posee un $\pm 5,00635$, originando un intervalo de puntaje entre 86,2584 y 88,4724; sus puntajes oscilaron entre 74,90 y 100,00; el grado de simetría para la distribución de la variable es -0,069, implicando una asimetría negativa con un error estándar de 26,70%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 0,482, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 52,9%. Además, su distribución no sigue una normal, por cuanto $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$. En consecuencia, al menos el 11,11% se ubica con una puntuación de satisfactorio, implicando que existe un problema en el desempeño de sus funciones.

4.2.6. Entrevistas

La entrevista se la realizó a especialistas en Responsabilidad Administrativa y Desempeño de los servidores públicos, para esto se consideró el criterio del Procurador Síndico, Director Financiero, Director de Talento Humano y Director de Planificación.

Nombres: Oswaldo Ignacio

Apellidos: Arias García

Cargo que desempeña: Procurador Sindico

Profesión: Abogado

Edad: 40 años

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

Si porque al desconocer las responsabilidades omite de alguna forma el ejercicio de sus obligaciones.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Por cuanto es importante incrementar el acervo conceptual de funciones y como tal dar a brindar un servicio eficiente y eficaz.

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Falta de capacitación, poco o escaso incentivo laboral, negligencia y falta de aptitud y actitud.

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

Los desconozco.

5. **¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?**

Poco capacitados, sin embargo, por la experiencia adquirida se conocen de ciertas obligaciones y responsabilidades.

6. **¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?**

Desconozco.

7. **¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?**

Ninguno que yo sepa.

Nombres: Jhonnsson

Apellidos: Nieves

Cargo que desempeña: Director Financiero

Profesión: Ingeniero Comercial

Edad: 57 años

1. **¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?**

Si. Por cuanto sino se cuenta con los conocimientos necesarios se corre el riesgo de contingentes para el GAD.

2. **¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?**

Por los contingentes posteriores ante los órganos de control (CGDE).

3. **¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?**

La falta de experiencia (conocimientos).

4. **¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?**

La capacitación personalmente.

5. **¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?**

No.

6. **¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?**

No.

7. **¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?**

Ninguno.

Nombres: Ramiro Bayardo

Apellidos: Michilena Chuquin

Cargo que desempeña: Director de Talento Humano

Profesión: Sociólogo

Edad: 53 años

1. **¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?**

La institución municipal se ve afectada por el cual desempeña de funciones al desconocer las normas aplicables y por tanto son sujetos de responsabilidades administrativas, cada funcionario que ejerce sus actividades con desconocimiento de la ley.

2. **¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?**

Sin un plan de capacitación sobre responsabilidad administrativa, las funciones que ejercen los servidores públicos no mejoran en calidad y eficiencia, afectando los procesos y la gestión institucional.

3. **¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?**

La causa principal para un bajo desempeño de funciones de los servidores públicos, es la falta de actualización para el desarrollo de sus funciones, es necesario capacitarles constantemente.

4. **¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?**

Es importante generar herramientas técnicas apropiadas para el desarrollo de actividades propias de los funcionarios, mejorar el sistema de evaluación de desempeño a fin de identificar responsabilidades en los funcionarios de cada servicio.

5. **¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?**

En la institución en el periodo administrativo actual no se ha podido dar capacitar eficientemente en el tema de responsabilidad administrativa.

6. **¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?**

En el plan de capacitación anual del GAD municipal de el Guabo está considerada la temática de las responsabilidades administrativas en coordinación con la contraloría general del estado.

7. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

Una vez que se ha realizado la evaluación de desempeño mediante una notificación por escrito se remite la calificación correspondiente a quienes han obtenido una excelente y muy buen desempeño de sus funciones.

Nombres: Edwin Francisco

Apellidos: Bonet Ríos

Cargo que desempeña: Director de Planificación

Profesión: Licenciado

Edad: 53 años

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

Si porque se estaría limitando el desarrollo del ejercicio de sus obligaciones.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

En cuanto limita al funcionario prestar un servicio de calidez y eficacia.

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Un factor que influye en el desempeño de los funcionarios es la falta de capacitaciones.

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

El desarrollo de capacitaciones.

5. **¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?**

Poco.

6. **¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?**

Desconozco.

7. **¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?**

Ninguno.

4.3. Propuesta

4.3.1. Tema

Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro.

4.3.2. Objetivo

Desarrollar competencia, habilidades técnicas y aptitudes enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro.

4.3.3. Desarrollo

4.3.3.1. Organización

Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de El Guabo es un cantón de la provincia de El Oro desde el 30 de agosto de 1978, mediante Decreto Supremo de Gobierno nro. 2834, con una población de alrededor de 50.009 habitantes, 18 metros de altitud y 603 km² de superficie, es conocido por ser turístico y productivo siendo el banano su producción principal. La administración municipal posee 118 servidores públicos quienes están al servicio de localidad (GAD municipal El Guabo, 2022)

Conforme a lo socializado a través de (GAD municipal El Guabo, 2022), tenemos:

Misión

Hacer de El Guabo un mejor lugar donde vivir, impulsando el desarrollo integral de los ciudadanos, su participación activa, organizada, democrática, proyecte el crecimiento ordenado de la ciudad, a través de una gestión municipal promotora de consensos que respeta y hace respetar el marco legal establecido.

Visión

Lograr el mejoramiento de la calidad de vida de la colectividad, a través de la gestión administrativa apropiada de los recursos, el uso de tecnología de información y el impulso de la actividad turística”.

Objetivo General

Satisfacer las necesidades colectivas de la población, especialmente las derivadas de la convivencia urbana cuya atención no compete a otros organismos gubernativos; sin embargo, coadyuvará con apego a la Ley, a la realización de los fines del Estado.

Objetivos Específicos

1. Planificar y Ejecutar la Infraestructura Pública, servicios básicos para mejorar la calidad de vida de la población.
2. Promover el desarrollo urbano de la ciudad a través del ordenamiento territorial, uso y gestión del suelo, regeneración urbana y programas habitacionales.
3. Generar y aplicar políticas que permitan el desarrollo humano integral de los ciudadanos del cantón.
4. Impulsar la conservación del medio ambiente, el desarrollo de áreas verdes y remediación ambiental.
5. Apoyar el fortalecimiento del desarrollo productivo de la población del cantón.

6. Fortalecer los servicios ciudadanos, registro de personas y propiedades, libre circulación, acciones preventivas de riesgos y seguridad ciudadana.
7. Promover y gestionar la articulación institucional y administrativa del GAD Municipal a través de sus recursos humanos, tecnológicos, materiales y financieros disponibles para una mejor gestión institucional y calidad de vida de sus ciudadanos

4.3.3.2. Justificación

Las actuaciones de los servidores públicos son de vital importancia en la calidad de los servicios que brinda una institución, en este caso, el GAD municipal de El Guabo, es decir que el personal que lo constituye debe estar debidamente orientado y regulado por su conducta, conocimientos y rendimiento, sin la existencia de una formación planificada y continua no se podrá alcanzar los mejores índices para su desarrollo institucional.

Todo personal adecuadas técnicas, motivado por sus propios principios e institucionales, y con enfoques claros de los objetivos de la administración pública, de seguro propenderemos alcanzar los mejores rendimientos de los servidores, mismos que se reflejan en el desempeño de sus funciones diariamente.

En este sentido, con firmeza en los resultados alcanzados podemos señalar que la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre responsabilidad administrativa influye de forma negativa al desempeño de los mismos, haciendo que la satisfacción de los usuarios se vea exclusivamente afectada.

Otro aspecto que se consideran influyentes en el proceder de los servidores públicos, conforme al presente estudios, es que el conocimiento sobre deberes y derechos atenta al desempeño laboral, esto debido a las competencias técnicas, motivacionales y de desarrollo que carecen en su mayoría; esto sin lugar a duda acaece en integrar estrategias de mejoras para todo el personal, dado que el servicio no solo es a la colectividad del cantón, sino a las demás instituciones gubernamentales, de control y n gubernamentales.

Por tal motivo, la aplicación de este plan de capacitación enfocado a la responsabilidad administrativa mejorará el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, en aspectos técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional.

4.3.3.3. Alcance

El plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas va dirigido exclusivamente para el personal administrativo o servidor público del GAD municipal de El Guabo.

Sin embargo, este tiene la posibilidad científica de ser replicado hacia otros gobiernos autónomos que presenten la misma problemática, pudiendo ser ajustado con la misión y visión que cada uno de ellos tenga planteada.

4.3.3.4. Fines del plan

El propósito general es incrementar la eficacia, eficiencia, calidad y transparencia en los procedimientos y actitudes de los servidores públicos del GAD municipal de El Guabo, a fin de que se mejore el desempeño de los mismos en sus funciones, para esto se tiene los siguientes fines:

1. Incremento de la eficacia entre servidor público y usuarios internos como externos hacia un mismo interés colectivo.
2. Desarrollar eficiencia en los procedimientos administrativos y conductuales de cara a los servicios que brinda cada uno en sus funciones laborales.
3. Incrementar la calidad de los servicios con rendimientos operativos y administrativos que dirijan su actuar hacia el desarrollo institucional.
4. Reducir los procedimientos administrativos por conductas poco adecuadas de los servidores públicos a servicios por iniciativas de los administrados.
5. Incrementar el desempeño laboral con enfoques técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional por objetivos planteados.
6. Mejorar el perfil del servidor públicos otorgándole destrezas, habilidades técnicas y de desarrollo personal que les permita desenvolverse acordemente en sus puestos de trabajos hacia un plan de carrera objetivo.

4.3.3.5. Meta

Alcanzar un nivel del 100% de servidores públicos capacitados con enfoques en las responsabilidades administrativas, incluyendo al personal que conforma los procesos gobernantes, procesos habilitantes de asesoría, procesos habilitantes de apoyo y procesos agregados de valor, es decir directivos y servidores en general.

4.3.3.6. Estrategias

Las estrategias van dirigidas a sostener el objetivo, el propósito y los fines del presente plan, siendo estas:

1. Participación colectiva e interactiva de los servidores públicos.
2. Planteo de casos hipotéticos para la determinación de su forma de actuación en el desempeño laboral.
3. Exposición de casos particulares para la identificación de las responsabilidades administrativas y de sus posibles sanciones.
4. Talleres con enfoque cualitativo.
5. Orientación de sus competencias hacia el procedimiento y no al resultado como cambio de enfoque en la administración.

4.3.3.7. Tipos y nivel de capacitación

La capacitación tendrá diferentes momentos, siendo estas inductivas, preventivas y correctivas.

Al enfocarnos en una **capacitación inductiva**, nos sumergimos a la identificación de las actividades que desarrolla cada puesto de trabajo y de cómo su ambiente se constituye. En esta parte se conocerá el entorno laboral, su estructura y los servicios que debe brindar a los usuarios internos y externos.

Luego, se pasará a una **capacitación preventiva**, donde mediante análisis de casos ocurridos en las administraciones públicas para su análisis e interpretación de los cometimientos de faltas para enfatizar la importancia de la responsabilidad

administrativa en el proceso administrativo que cada uno de los servidores públicos se encuentra liderando.

Finalmente, el cierre de este ciclo es con la **capacitación correctiva**, siendo esta la que nos permita reflejar enfoques conductuales y operativos mejorados, es el nuevo nacer del servidor público, con perfiles fortalecidos en técnicas, motivaciones y de desarrollo institucional mejorando no solo el desempeño de ellos sino del entorno institucional; este nuevo servidor público será un solucionador de problemas de forma eficaz, eficiente y de calidad.

El nivel que se aplica en la capacitación es de **avanzado**, en virtud a que todos los servidores públicos adquirirán un enfoque consolidado, concreto y profundo de sus roles, permitiéndoles un desempeño laboral con actitudes y técnicas de acción administrativa de calidad, es decir que la exigencia no se propondrá desde una autoridad o jefe inmediato sino de quien esté al frente de cada procedimiento administrativo, convirtiéndose en una responsabilidad propia de cada servidor.

4.3.3.8. Modalidades del plan

Este plan de capacitación debido a su enfoque en la responsabilidad administrativa es de **perfeccionamiento**, debido a que se complementarán nuevos conocimientos, técnicas y habilidades dentro de su campo de acción administrativo, generándoles competencias genéricas para poder desarrollarse en cualquiera de las áreas que prevea los servicios públicos, es decir incluye a todos los niveles de la organización el potenciamiento de sus desempeños.

4.3.3.9. Acciones del plan

Estos se enmarcan conforme a las variables objeto de investigación, es decir:

1. Responsabilidad administrativa

- 1.1. Constitución de la República del Ecuador
- 1.2. Ley Orgánica de Servicio Público
- 1.3. Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público
- 1.4. Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado

- 1.5. Código Orgánico Administrativo
- 1.6. Código Civil
- 1.7. Código Orgánico General por Procesos
- 1.8. Código Orgánico de Organización Territorial

2. Desempeño de los servidores públicos

- 2.1. Relaciones humanas, interpersonales y públicas
- 2.2. Administración por valores
- 2.3. Calidad de los servicios
- 2.4. Desarrollo institucional

4.3.3.10. Recursos y materiales

Recurso humano: Está conformado por profesionales especializados en el área administrativa, de procesos y de calidad de servicios, que cuenten no solo con experiencia laboral, sino que acrediten titulación universitaria a fin al área tratada.

Recurso tecnológico: Uso de plataformas virtuales con licencias libres para la creación de blogs, carpetas de contenidos y presentaciones, entre otros recursos didácticos que se apliquen en la capacitación.

Recurso financiero: Este estará previamente asignado en el presupuesto anual del GAD municipal de El Guabo para su sostenibilidad en la ejecución.

Materiales: Proyector de videos, laptop, impresora, tintas para cartuchos de impresión, mouse, mesas, sillas, marcadores para papel, hojas de papel periódico para carteles, lápices, bolígrafos, borradores, cintas adhesivas, carpetas, hojas papel bond A4, cartulina opalina, etc.

4.3.3.11. Financiamiento

El financiamiento del plan de capacitaciones enfocado en responsabilidades administrativas está sujeto y protegido por el art. 151 y 153 del Código Orgánico

de Organización Territorial (COOTAD), con la figura jurídica de fortalecimiento institucional.

4.3.3.12. Fases del plan

El plan tendrá dos ejecuciones durante cada año, la primera se la realizará al término del primer trimestre, marzo, cubriendo las 2 unidades de la capacitación y será de carácter orientador; y el segundo a inicios del tercer trimestre, julio, cubrirá las 2 unidades, siendo esta etapa de actualización.

Cada fase dura 30 días términos, con una dedicación de 1 hora diaria dentro de su horario laboral.

4.3.3.13. Presupuesto

Este está constituido por alquiler de local, alquiler de proyector multimedia, alquiler laptop y mouse, alquiler de impresora Epson Xp 2101, tintas para cartuchos, software libre MOOC para conocimientos virtuales 4ª edición, honorarios profesionales para el programador de la plataforma virtual, alquiler de mesas y sillas, marcadores de tinta permanente, hojas de papel periódico blanco, goma de borrar de lápiz, bolígrafos negros y azules, papel adhesivo, carpetas manilas membretada con logo institucional, software generador QR, servicios profesionales de los capacitadores y asistentes administrativos.

Tabla 22*Presupuesto del plan de capacitación*

#	Item	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Costo total
1	Alquiler de local	Auditorio municipal Leandro Alaña Marín	1	\$0,00	\$0,00
2	Alquiler proyector multimedia	Por 30 horas, uso de 1 hora diaria	30	\$2,00	\$60,00
3	Alquiler laptop y mouse	Equipo de cómputo Unidad de Infraestructura Tecnológica	1	\$0,00	\$0,00
4	Alquiler de impresora Epson Xp 2101	Equipo Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas	1	\$0,00	\$0,00
5	Tintas para cartuchos	tintas para recargar impresora Epson XP 2101	1	\$190,00	\$190,00
6	Software libre MOOC 4ta edición	Estructura de curso virtual	1	\$0,00	\$0,00
7	Honorarios profesionales programador MOOC	1 Especialista tecnológico en plataformas virtuales para 15 hrs.	15	\$30,00	\$450,00
8	Alquiler de mesas	Uso de capacitadores y servidores públicos de 72 cm x 80 cm	30	\$2,00	\$60,00
9	Alquiler de sillas	Uso de capacitadores y servidores públicos 44 cm x 44 cm x 78 cm	130	\$0,50	\$65,00
10	Marcadores permanente Hojas de papel	tinta Color negro y rojo 1,50-3m m, punta redonda.	250	\$1,25	\$312,50
11	periódico blanco	0,40 cm x 60 cm y 45 g/m ²	40	\$0,85	\$34,00
12	Lápices	HB caja de 12 unidades	10	\$8,52	\$85,20
13	Goma de borrar de lápiz	Pelikan Pz-20	130	\$0,25	\$32,50
14	Bolígrafos	Bic, caja de 12 unidades negro y azul	10	\$3,25	\$32,50
15	Papel adhesivo	Fluorescente tamaño L, 53 cm x 38 cm, paquete de 5 unidades	25	\$3,50	\$87,50
16	Carpetas manilas	Logo institución, acabado Mate	118	\$0,80	\$94,40
17	Resma papel A4	Bond 210mm x 297mm, 75 gr	3	\$4,50	\$13,50
18	Software generador código QR	Uso libre qrcodemonkey para certificados	1	\$0,00	\$0,00
19	Servicios profesionales capacitadores	Uso convenio GAD municipal de El Guabo con Univ. Técnica de Machala, 30 horas del curso	60	\$30,00	\$1.800,00
20	Servicios profesionales asistentes administrativos	Personal Dirección de Comunicación y Relaciones Públicas	2	\$0,00	\$0,00
TOTAL Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro \$3.317,10					

4.3.3.14. Cronograma

Figura 12

Cronograma de actividades Fase 1 plan de capacitación

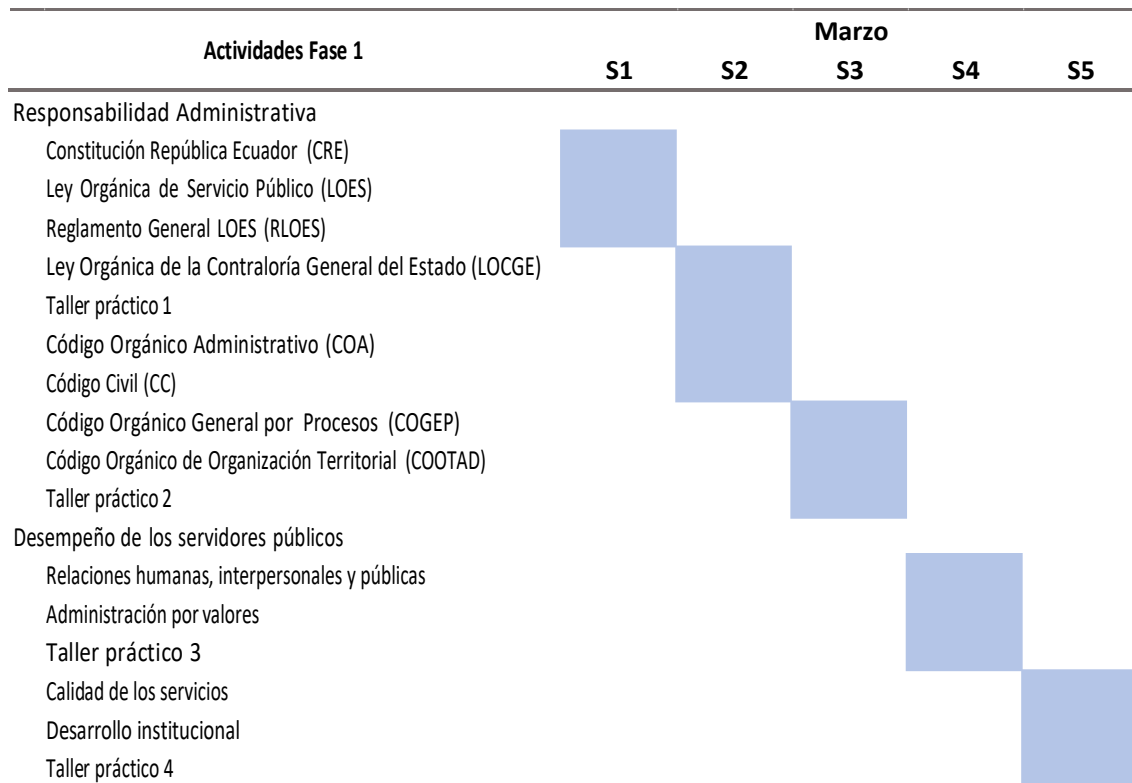
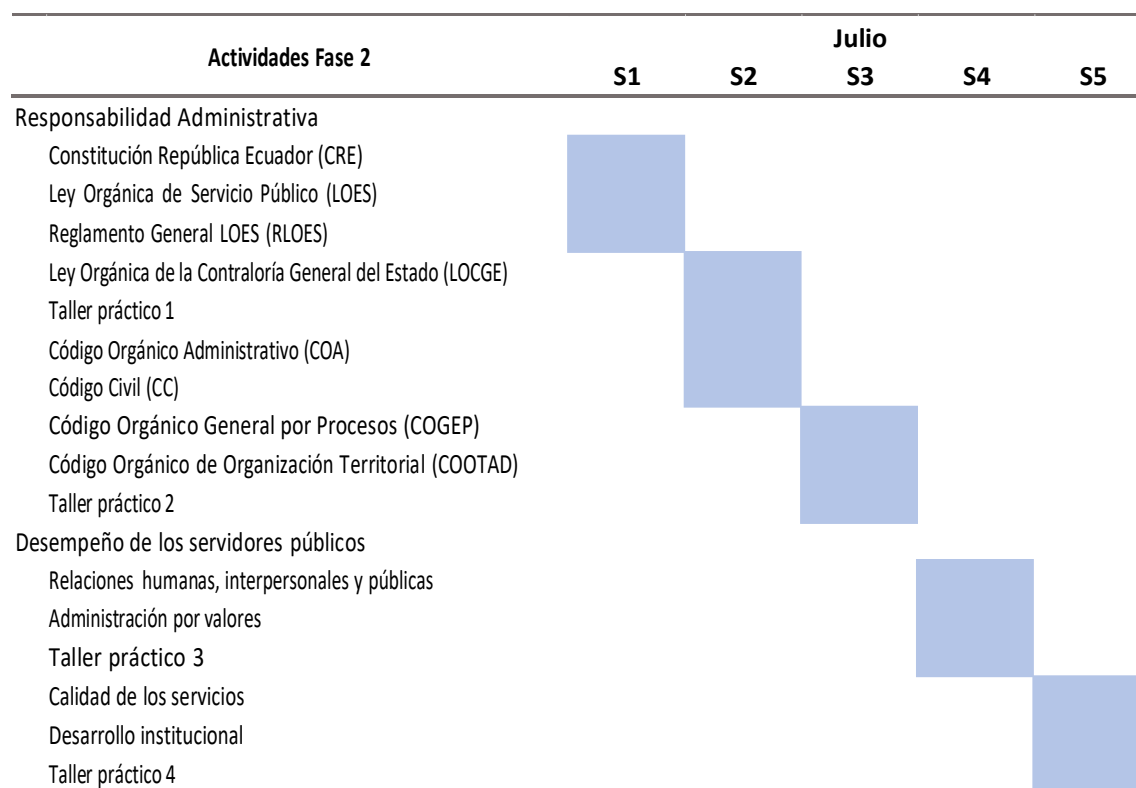


Figura 13

Cronograma de actividades Fase 2 plan de capacitación



CONCLUSIONES

Existe evidencia estadística $p\text{-valor} < 0,05$ para afirmar que la falta de acciones de entrenamiento y de formación sobre la responsabilidad administrativa influye negativamente en el desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020, con una fiabilidad del 90,6%.

Se evidencia por la correlación positiva alta y el estadístico $p\text{-valor} < 0,05$ que es normal el conocimiento actual sobre los deberes y derechos de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020, con una fiabilidad del 93,1%

Estadísticamente la correlación positiva muy alta y el $p\text{-valor} < 0,05$ permite aceptar que es normal que las causas principales originen un bajo-mediano desempeño de los servidores públicos, del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020, con un nivel de fiabilidad del 94,4%

Se afirma estadísticamente que los componentes técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en las responsabilidades administrativas mejora el desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020, con una fiabilidad del 80,1%.

Con relación al conocimiento sobre la responsabilidad administrativa en razón a sus funciones, tenemos que en promedio (1,5222) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 6,17%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,342; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,58498$, originando un intervalo de respuesta entre 1,3997 y 1,6447 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre Total de acuerdo e indiferente; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,601, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,578, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 0,503. En consecuencia, al

menos el 95,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo

Respecto al desempeño de su puesto de trabajo y sanciones disciplinarias de la LOSEP, tenemos que en promedio (1,6222) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 6,81%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,417; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,64613$, originando un intervalo de respuesta entre 1,4869 y 1,7576 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre Total de acuerdo y desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,063, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 2,280, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 95,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Conforme al plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas, tenemos que en promedio (1,3333) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 5,24%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,247; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,49718$, originando un intervalo de respuesta entre 1,2292 y 1,4375 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo e indiferente; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,997, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,350, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 99,1% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Con relación a sanciones por la responsabilidad administrativa por acciones u omisiones, tenemos que en promedio (1,7889) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 10,4%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,977; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,98864$, originando un intervalo de respuesta entre 1,5818 y 1,9960 equivalente a total

de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,795, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 3,426, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 88,2% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

En consideración al abandono injustificado del trabajo, tenemos que en promedio (1,5556) están entre total de acuerdo y de acuerdo con un error estándar de 7,76%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,542; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,73609$, originando un intervalo de respuesta entre 1,4014 y 1,7097 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,619, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 3,170, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 93,7% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Conforme al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (2,2444) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 11,21%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 1,131; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,06329$, originando un intervalo de respuesta entre 2,0217 y 2,4671 equivalente a de acuerdo e indiferente; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,754, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,015, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 67,5% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Respecto al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (3,0667) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 13,67%; la mediana (3,0000) en indiferente; su dispersión en 1,681; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,29649$, originando un intervalo de respuesta entre 2,7951 y 3,3382 equivalente a de acuerdo y desacuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,032, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -1,111, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 37,8% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

En correspondencia al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (2,2444) están entre de acuerdo e indiferente con un error estándar de 12,47%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 1,400; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 1,18332$, originando un intervalo de respuesta entre 1,9966 y 2,4923 equivalente a de acuerdo e indiferente; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 0,841, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es -0,220, representando una distribución platicúrtica teniendo una menor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 69,3% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Con base al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (1,8222) están entre total de acuerdo y de acuerdo, con un error estándar de 9,81%; la mediana (2,0000) en de acuerdo; su dispersión en 0,867; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,93108$, originando un intervalo de respuesta entre 1,6272 y 2,0172 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 1,561, implicando una asimetría positiva con un

error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 2,642, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 89,1% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Acorde al conocimiento del manual de funciones, tenemos que en promedio (1,2778) están entre total de acuerdo y de acuerdo, con un error estándar de 6,33%; la mediana (1,0000) en total de acuerdo; su dispersión en 0,360; la variabilidad de las respuestas posee un $\pm 0,60015$, originando un intervalo de respuesta entre 1,1521 y 1,4035 equivalente a total de acuerdo y de acuerdo; sus respuestas oscilaron entre total de acuerdo y total desacuerdo; el grado de simetría para la distribución de la variable es 3,315, implicando una asimetría positiva con un error estándar de 25,40%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 16,014, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 50,3%. En consecuencia, al menos el 98,2% se ubica en la posición de acuerdo o total de acuerdo.

Las evaluaciones de desempeño del 2020, presentan en promedio (87,3654) puntos, con un error estándar de 55,63%; la mediana (88,40) puntos; su dispersión en 25,064; la variabilidad de las puntuaciones posee un $\pm 5,00635$, originando un intervalo de puntaje entre 86,2584 y 88,4724; sus puntajes oscilaron entre 74,90 y 100,00; el grado de simetría para la distribución de la variable es -0,069, implicando una asimetría negativa con un error estándar de 26,70%; y, la concentración de los datos con respecto a la media es 0,482, representando una distribución leptocúrtica teniendo una mayor congregación de datos alrededor de la media, con un error estándar de 52,9%. Además, su distribución no sigue una normal, por cuanto $p\text{-valor}=0,001 < 0,05$. En consecuencia, al menos el 11,11% se ubica con una puntuación de satisfactorio, implicando que existe un problema en el desempeño de sus funciones.

RECOMENDACIONES

Aplicar la propuesta de plan de capacitación Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, para que se alcance la finalidad del mismo, es decir mejora del desempeño del personal con eficacia, eficiencia, calidad y transparencia.

Generar acciones de entrenamiento y de formación de forma periódica que complementen a la responsabilidad administrativa a través de congresos nacionales e internacionales, charlas o foros sobre calidad de servicio, liderazgo, procesos administrativos, motivación, etc.

Mantener actualizado a los servidores públicos sobre sus deberes y derechos cuyo fin perseguido sea la proporción de mejores servicios públicos, con calidez y oportunidad para la buena satisfacción de su colectividad en general.

Involucrar en el desempeño de los servidores públicos componentes técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional basados en principios de gestión del conocimiento organizacional para una adecuada aplicación de la responsabilidad administrativa.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguilar Zapana, J. M., & Marlo León, O. G. (2016). *Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque 2015*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3100/Aguilar_Zapana_Juana.pdf?sequence=5&isAllowed=y
2. Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>
3. Albuja Ponce, R. (2009). *La víctima y la relación de causalidad en la responsabilidad objetiva de la administración pública*. Quito: Universidad San Francisco de Quito.
4. Allauca Alvarez, E. G. (2019). *Determinación de responsabilidades administrativas en el ejercicio de la Función Pública por la Contraloría General del Estado*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
5. Altamirano Bustos, L. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
6. Álvarez Indacochea, B., Alfonso Porraspita, D., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@ lia: didáctica y educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/758/755>
7. Álvarez-Indacochea, B., Indacochea-Ganchozo, B., Álvarez-Indacochea, A., Yoza-Rodríguez, N., & Figueroa-Soledispa, M. (2018). La evaluación del desempeño laboral en la Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 362-372. doi:10.23857/dc.v4i1.749
8. Amat Rodrigo, J. (01 de 2016). *Test estadísticos para variables cualitativas: test exacto de Fisher, chi cuadrado de Pearson, McNemar y Q-Cochran*. Obtenido de https://www.cienciadedatos.net/documentos/22.2_test_exacto_de_fisher_chi-

cuadrado_de_pearson_mcnemar_qcochran#:~:text=El%20test%20%CF%872%20de,quando%20los%20datos%20son%20independientes.

9. Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado* (1 ed.). Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador.
10. Ayala Labanda, M. Y. (2017). *La falta de un procedimiento adecuado para la acreditación de los servidores públicos en la evaluación del desempeño vulnera los derechos consagrados en la Constitución*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
11. Balseca Salazar, R. G. (2017). *Responsabilidades civiles y administrativas culposas en los Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales de Quito (RCA-GADPRQ)*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
12. Batista Hernández, N., Escobar Jara, J. I., Pozo Ortega, F., & Aysanoa Calixto, H. (2021). Propuesta de metodología para el análisis de la transparencia. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 16, 65-72.
13. Benavides Salazar, C. F., Benavides Salazar, J. C., Toapanta, L., & Jácome Cordones, J. O. (2019). El ejercicio de ponderación del derecho fundamental al trabajo de los servidores públicos y la compra de renuncia obligatoria. *Revista UNIANDES Episteme*, 6(1), 991-1002.
14. Benoit Ríos, C. G. (2020). La formulación de preguntas como estrategia didáctica para motivar la reflexión en el aula. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 11(2), 95-115. doi:10.18861/cied.2020.11.2.2994
15. Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
16. Canales, M., Paucar, W., & Noel, J. (2017). Método de investigación para ingenierías basado en la metodología de la investigación científica. *Investigación y Amazonía*, 7(4), 5-9.

17. Carbajal Alata, M. Y. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral en el personal asistencial de Enfermería del Departamento de Medicina del Centro Médico Naval Cirujano Mayor Santiago Távora 2017*. Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8365/Carbajal_AMY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Carrillo Flores, A. L. (Septiembre de 2015). Población y muestra. México D.F. Obtenido de <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>
19. Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>
20. Constante Negrete, D. M. (2016). *Eficacia de la responsabilidad administrativa para garantizar el derecho a la restauración de la naturaleza en el Ecuador*. Quito: Universidad Central del Ecuador.
21. Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Alonso-Soto, Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios trnasversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma*, 179-185. doi:10.25176/RFMH.v21i1.3069
22. De la Macorra García, J. C. (2020). *Manual de metodología de la investigación*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
23. Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, R., Delgado Rodríguez, N., Díaz Vilela, L., & Rosales Sánchez, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>
24. Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial 449.
25. Ecuador, A. N. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial*. Quito: Registro Oficial Suplemento 303.

26. Ecuador, A. N. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 294.
27. Ecuador, A. N. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: Registro Oficial Suplemento 418.
28. Ecuador, A. N. (2015). *Código Orgánico General de Procesos*. Quito: Registro Oficial Suplemento 506.
29. Ecuador, A. N. (2017). *Código Orgánico Administrativo*. Quito: Segundo Suplemento Registro Oficial N° 31.
30. Ecuador, A. N. (2017). *Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado*. Quito: Segundo Suplemento del Registro Oficial 31.
31. Ecuador, A. N. (2019). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial Suplemento 46
32. Escobar Pérez, G. (2016). *La determinación de las responsabilidades administrativas como consecuencia del control gubernamental*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
33. Flores Muñoz, P., Muñoz Escobar, L., & Sánchez Acalo, T. (2019). Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Perfiles*, 1(21), 4-11. Obtenido de <https://ceaa.esPOCH.edu.ec/ojs/index.php/perfiles/article/view/42/19>
34. GAD municipal El Guabo. (17 de junio de 2022). *El Guabo Alcaldía*. Obtenido de <https://elguabo.gob.ec/>
35. García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* (1 ed.). Ediciones de la U.
36. Gómez Espín, M. A. (2019). *Responsabilidad administrativa en el departamento de Tesorería del Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial rural San Juan*. Universidad Técnica de Babahoyo.
37. González Ramírez, J. A. (2019). *Efectividad de la aplicación de pruebas no paramétricas en la toma de decisiones en la carrera de psicología mejorando la planificación curricular en la Universidad Continental Huancayo 2018*. Universidad César Vallejo.
38. Gualli Aguilar, P. G. (2015). *Factores psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores y servidores públicos de la*

empresa pública municipal mercado mayorista de Ambato. Ambato:
Universidad Técnica de Ambato.

39. Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 13-26. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
40. Guerra Gallegos, C. L. (2015). *El impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos de la gerencia de talento humano de EP PetroEcuador por el proceso de reestructuración organizacional*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
41. Gutiérrez, R. H. (2016). *Estrategias de Muestreo, diseño de encuestas y estimaciones de parámetros* (Primera Edición ed.). Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Estrategias-de-muestreo-diseno-Andres-Gutierrez-Rojas.pdf>
42. Harris Moya, P. (2020). El antagonismo de la doctrina de la nulidad y de la responsabilidad administrativa: ¿ mito o realidad?. *2020 Revista de Derecho (Valdivia)] PEDRO HARR*, 33(2), 189-204. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200189>
43. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
44. Hurtado Cisneros, A. (2015). *El sistema de responsabilidades de los servidores públicos en México*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.
45. Leyton Vite, N. D. (2015). *La auditoría gubernamental en el establecimiento de las responsabilidades administrativas culposas*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
46. Llera, J., Martinengo, N., & Galiotti, H. (2017). Aplicación de técnicas de muestreo probabilístico para estimar la calidad del mosto de uvas tintas. *Revista de la Facultad de Ciencias Agrarias UNCuyo*, 49(1), 119-126. Obtenido de <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/RFCA/article/view/3109/2258>

47. Maese Núñez, J., Alvarado Iniesta, A., Valles Rosales, D., & Báez López, Y. (2016). Coeficiente alfa de Cronbach para medir la fiabilidad de un cuestionario difuso. *Cultura Científica y Tecnológica*, 13(59), 146-156. Obtenido de <https://revistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/1455>
48. Mafla Yépez, I. J. (2015). *La responsabilidad administrativa de los servidores públicos, en el desempeño de sus funciones*. Ibarra: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
49. Malo Martínez, Z. C. (2017). *La ineficacia de la acción de repetición en contra de los servidores públicos en la legislación ecuatoriana*. Quito: Universidad de las Américas.
50. Matabanchoy Tulcán, S. M., Álvarez Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y salud*, 21(2), 176-187. doi: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
51. Meléndez Narváez, R. R. (2015). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial.
52. Mendoza Méndez, R. V. (06 de 03 de 2017). *Repositorio Institucional Universidad Autónoma del Estado de México*. Obtenido de https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/70013/secme-23236_1.pptx?sequence=1&isAllowed=y
53. Monje Álvarez, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
54. Moreira de la Paz, C. H. (2010). *La responsabilidad de los servidores públicos*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
55. Navarro, P., Ottone, N., Acevedo, C., & Cantín, M. (2017). Pruebas estadísticas utilizadas en revistas odontológicas de la red SciELO. *Avances en odontoestomatología*, 33(1), 25-32. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/odonto/v33n1/original3.pdf>

56. Neyra Cruzado, C. A. (2018). Las condiciones exigentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la legislación ambiental. *Derecho PUCP*(80), 361-390. doi:<https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.009>
57. Oliva de la Cotera, R. (2015). Responsabilidad administrativa en Iberoamérica. *Revista de la Facultad de Derecho. Universidad Tecnológica de El Salvador*, 7(11), 104-126. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11298/1041>
58. Ortiz, G. (2015). *La encuesta-definición, diseño y operacionalización. Técnicas de Investigación cuantitativas y cualitativas*. Obtenido de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/47792/1/La%20Encuesta%20Grado%202014-2015%201a%20Parte.pdf>
59. Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
60. Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2006). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
61. Pacori Cari, J. M. (2019). La responsabilidad administrativa funcional como mecanismo de control de la corrupción. *Gaceta constitucional*, 49-55. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60008190/RESPONSABILIDAD_ADMINISTRATIVA_FUNCIONAL_COMO_MECANISMO_DE_CONTROL_DE_LA_CORRUPCION_-_AUTOR_JOSE_MARIA_PACORI_CARI20190714-68116-10uur6-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1655075476&Signature=SXFwT6TpE~rt~iZCe3el
62. Paladines Beltrán, J. A. (2016). *El debido proceso en las acciones de control que lleva acabo la Contraloría General del Estado para la determinación de responsabilidades civiles y administrativas*. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

63. Pulgarín Arias, A. F., & Bustamante García, H. C. (2019). El interés público y su atomización. Bases para fundamentar una tesis en materia de regulación en contabilidad y control*. *Contaduría*, 171-197. doi:Doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n74a08>
64. Quero Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
65. Quesada Somano, A. K., & Medina León, A. (2020). *Métodos teóricos de investigación: Análisis - Síntesis, Inducción - Deducción, Abstracto - Concreto e Histórico - Lógico*. Universidad de Matanzas. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/347987929_METODOS_TEORICOS_DE_INVESTIGACION_ANALISIS-SINTESIS_INDUCCION-DEDUCCION_ABSTRACTO_-CONCRETO_E_HISTORICO-LOGICO
66. Ramírez Moreno, J. (2018). *La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios*. Samborondón: Universidad de Especialidades Espíritu Santo. Obtenido de http://201.159.223.2/bitstream/123456789/2812/1/LA%20RESPONSABILIDAD%20ADMINISTRATIVA_%20EL%20DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LOS%20PROCEDIMIENTOS%20ADMINISTRATIVOS%20DISCIPLINARIOS.pdf
67. Reyes Mejía, S. N. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
68. Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552019000200159
69. Robles Garrote, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de las Lenguas*(18), 1-16. Obtenido de https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf

70. Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360. doi:10.29262/ram.v66i3.651
71. Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
72. Sánchez López, J. A., Gómez Camal, M., & Molina Galicia, W. A. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de Escárcega. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 317-327.
73. Santana Mendoza, F. A., & Pazmiño Castro, F. A. (2021). *Ejecutabilidad de la sanción de destitución de dignatarios por responsabilidad administrativa culposa*. Portoviejo: Universidad San Gregorio de Portoviejo.
74. Sarabia Cobo, C., & Alconero Camarero, A. R. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Enfermería en Cardiología*, 26(77), 69-73.
75. Trelles Chamba, J. E., & Varas Campos, A. G. (2017). *Relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones DIAL S.R.L. en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
76. Universidad de Alicante. (30 de mayo de 2022). *Estadística descriptiva y test de normalidad*. Obtenido de <https://web.ua.es/es/lpa/docencia/analisis-estadistico-de-datos-geoquimicos-con-r/estadistica-descriptiva-y-test-de-normalidad.html>
77. Velásquez Cobo, S. C. (2014). *La presunción de responsabilidad administrativa de los servidores públicos en el Ecuador*. Quito: Universidad de las Américas.
78. Villacres Esmeralda, C. J., & Zambrano Zambrano, C. M. (2020). *Impacto del estrés laboral en el desempeño de los servidores públicos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social del cantón Chone*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

79. Wunder Hachem, D., & Gabardo, E. (2018). El principio constitucional de eficiencia administrativa: contenido normativo y consecuencias jurídicas de su violación. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, 131-167. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n39/1405-9193-cconst-39-131.pdf>
80. Zumbana Sánchez, A. C. (2016). *La comunicación organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los servidores públicos del Hospital provincial general docente Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

ANEXO 1: Carta de autorización del GAD municipal de El Guabo

El Guabo, 18 de marzo del 2029

*Dr. Director de Estado Plurinacional
Cada día confiere a la ley*

Licenciado

Hitler Álvarez Bejarano

ALCALDE DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO

En su despacho.-

De mi consideración:

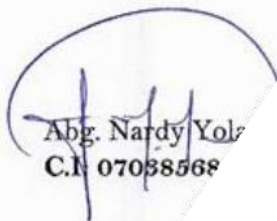
Por medio de la presente me permito expresar a Usted un afectuos
el mayor de los éxitos en sus delicadas funciones que desempeñ

Señor Alcalde, me permito poner a su conocimiento que r
maestría en Administración Pública mención Desarrollo
Estatal de Milagro, UNEMI; y, en la actualidad me
de Tesis titulado: **Plan de capacitación en
Administrativas para la mejora del desempe
del GAD Municipal del Cantón El Guabo**

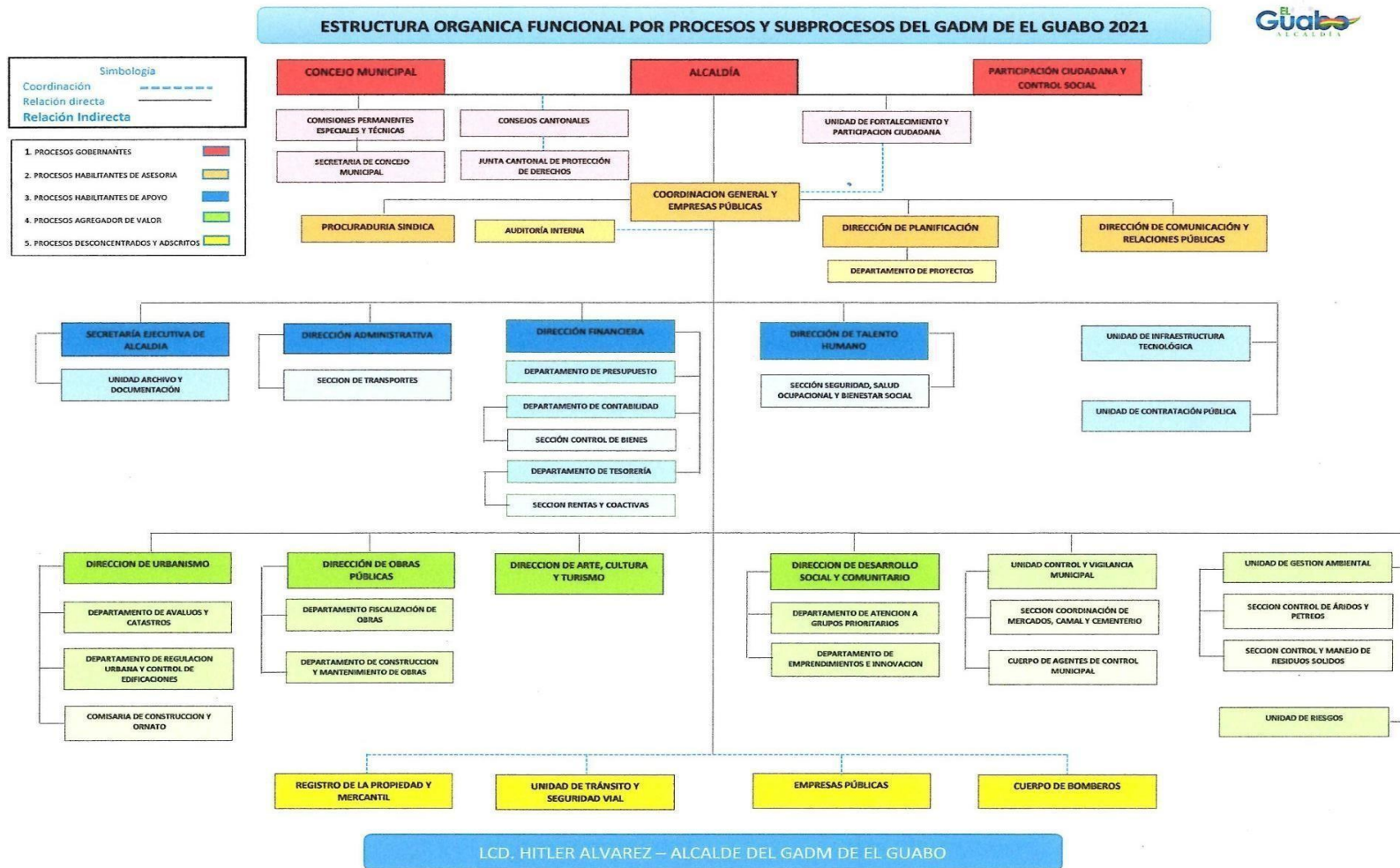
Usted muy comedidamente me permita v
permiso para levantar datos a los servid

Por la atención que le brinde a la v

Atentamente,


Abg. Nardy Yolz
C.I. 07038568

ANEXO 2: Estructura orgánica funcional por procesos y subprocesos GADM El Guabo



Fuente: GAD municipal de El Guabo

ANEXO 4: Listado de la población objeto de estudio

#	SERVIDOR PUBLICO	DENOMINACION DEL PUESTO	TIPO DE RELACION
1	AGUILAR CARBALLO ALEX JAVIER	JEFE DE AGUA POTABLE	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
2	AGUILAR HERRERA DELIA DEL CARMEN	TECNICA DE PRODUCCION DE AUDIO Y VIDEO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
3	AGUILAR PALOMINO AURORA DOLORES MARIA	TESORERA MUNICIPAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
4	AJILA CHAMAIDAN NECKER OSWALDO	JEFE DE LA UNIDAD DE CONTRATACION PUBLICA	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
5	ALAVA VINCES PATRICIA ENRIQUETA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
6	ALVAREZ QUISHPE GINA ELIZABETH	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
7	APOLO MACAS GLENDA MARIBEL	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
8	ARIAS GARCIA OSWALDO IGNACIO	PROCURADOR SINDICO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
9	ARMIJOS BONI VICTOR DAVID	JEFE DE CATASTROS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
10	ARMIJOS CASTILLO JENNY ALEXANDRA	ANALISTA DE CALIDAD AMBIENTAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
11	ARMIJOS ROMERO DIEGO ENRIQUE	DIGITADOR	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
12	ASANZA GUERRERO MIGUEL SANTIAGO	ANALISTA DE REGISTRO DE LA PROPIEDAD DE SECCION SEGURIDAD, SALUD	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
13	ATIENCIA HEREDIA JUAN PABLO	JEFE DE SECCION DE OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
14	AVILA FAREZ ALVARO HERASMO	DIRECTOR DE COMUNICACION Y RELACIONES	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
15	BONE BRAVO LILIANA DEL ROCIO	PUBLICAS VISITADORA SOCIAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
16	BONET RIOS EDWIN FRANCISCO	DIRECTOR DE PLANIFICACION INSTITUCIONAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
17	BRAVO MONCADA DAYANA ESTEFANIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 1	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
18	BUENO DUMAGUALA NELLY ESPERANZA	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
19	CARDENAS MARQUEZ MARIA LOURDES	ANALISTA DE PLANIFICACION URBANA Y RURAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
20	CARPIO SANCHEZ FRANCISCO ALBERTO	TECNICO DE TRANSITO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
21	CARRION BORJA MARIA ESTHER	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
22	CASTILLO CARDENAS CARLOS CHRISTIAN	CONTADOR GENERAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
23	CASTRO GONZABAY TYRON SEGUNDO	MIEMBRO JUNTA DE LA NINEZ Y ADOLESCENCIA	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
24	CHANGO TOAQUIZA ROSA MARIA	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
25	CHANGOTASIG MOROCHO LUIS ARMANDO	JEFE DE LA UNIDAD DE RIESGO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
26	CHAVEZ BARRIGA SEBASTIAN ISRAEL	DIRECTOR DE URBANISMO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
27	CHIMBO SOLIS RUTH BETZABETH	ANALISTA DE DIRECCION ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
28	CHUCHUCA AJILA KARINA MADELAINE	TRABAJADORA SOCIAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
29	COBOS ZERDA GEORGE BAUDILIO	FISCALIZADOR	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
30	CUESTA GARCIA INGRID LOURDES	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
31	DE LA CRUZ GAONA LORGIA LETTY	OFICINISTA	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
32	DUMES CASTILLO MARIUXI ALEXANDRA	AUXILIAR DEL DPTO LEGAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
33	DUMES MEDINA MARTA MARIANELA	JEFE DE BIENESTAR SOCIAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
34	ECHEVERRIA CAJAMARCA ROSA GERMANIA	JEFA DEL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
35	ESPINOZA ZERDA NELLY MAGDALENA	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
36	FAREZ ARCINIEGA DIANA FRANCISCA	JEFA DE LA UNIDAD DE TRANSITO	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
37	FIERRO NIZA JUAN JOSE	ANALISTA ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
38	FIERRO NIZA NARDY YOLANDA	ABOGADO 2	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
39	GARCIA ORTEGA PAOLA ESTEFANIA	JEFA DE LA UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
40	GOMEZ MINUCHE BETTY ALEXANDRA	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
41	GOMEZ ZAMBRANO RICKY TOMAS	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
42	GONZALEZ CADENA ERICK JOEL	ASISTENTE DEPARTAMENTO INFORMATICA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
43	GONZALEZ JARAMILLO CRISTHIAN JOEL	PROTECCION DE DERECHOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
44	GONZALEZ JARRO FULTON JAVIER	ANALISTA DE PLANIFICACION URBANA Y RURAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
45	GUAMAN MINUCHE ANDREA ESTEFANIA	ANALISTA FINANCIERA 2	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
46	GUERRERO ABRIL MARIA TERESA	BIBLIOTECARIA DE TENDALES	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
47	GUERRERO PONCE WALTER DANIEL	JEFE DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
48	GUERRERO QUIZHPE OTTO RENEE	ASISTENTE DE PROYECTOS ARTE Y CULTURA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
49	GUILLEN CORDOVA JAIRO GABRIEL	ANALISTA DE RECLAMOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
50	HENRIQUEZ SARMIENTO MARY GERALDINE	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
51	HERRERA SANCHEZ MADELEYNE CAROLINA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 1	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
52	HERRERA ZERDA JOSE POLO	COMISARIO DE CONSTRUCCION Y ORNATO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
53	IBANEZ ANGEL MARLON ADONIS	DIRECTOR DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO	05-LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
54	IBÁÑEZ ESPINOZA OSCAR JAMIL	ANALISTA DE PARTICIPACION CIUDADANA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
55	IBARRA ORDÓÑEZ KIMBERLY LORENA	ASISTENTE DE COMUNICACION	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
56	JARAMILLO ROMERO CRUZ ODALIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
57	JARAMILLO ROMERO VERONICA FERNANDA	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
58	JIMENEZ RAMIREZ LADY JESSENIA	MIEMBRO DE JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP

Fuente: GAD municipal de El Guabo

#	SERVIDOR PUBLICO	DENOMINACION DEL PUESTO	TIPO DE RELACION
59	LAMBERT ROMERO JENNIFFER ANDREA	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
60	LARREA VARGAS CARLOS JONATHAN	TECNICO DE REGULACION URBANA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
61	LLIVICURA ROQUE GENESIS GRACE	TECNICA FISCALIZADORA DE OBRAS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
62	LOAIZA ALMEIDA ROSA ADRIANA	ANALISTA DE PUBLICIDAD	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
63	LOPEZ CABRERA JOHANA MARIELA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
64	MARICH CARRION VIVIANA PAOLA	DIRECTORA DE TURISMO, CULTURA Y DEPORTES	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
65	MARIN CAPA RAYMUNDO FLORENTINO	TOPOGRAFO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
66	MAYORGA AYALA ROSA LEONOR	OFICINISTA DE TESORERIA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
67	MEJIA RODAS MAGALY CECIBEL	PROSECRETARIA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
68	MICHILENA CHUQUIN RAMIRO BAYARDO	DIRECTOR DE TALENTO HUMANO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
69	MOLINA CASTRO MARIA DEL CARMEN	OFICINISTA DE EDUCACION Y CULTURA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
70	MORA MORALES FABRICIO LAUTARO	ADMINISTRADOR DEL MERCADO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
71	MORA NAULA GERARDO LEONIDAS EDUARDO	JEFE DE LA UNIDAD DE CONSTRUCCION Y MANT. DE AREAS VERDES Y PARQ	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
72	MOROCHO TIGRE OSCAR SEVERO	ANALISTA DE RENTAS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
73	MUÑOZ QUINDE JULIA ESTHER	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
74	NAULA CARRION ANDRES GONZALO	JEFE DE PROVEEDURIA Y BODEDA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
75	NAULA URDIN JOFFRE JAVIER	ANALISTA DE DISEÑO GRAFICO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
76	NAVARRETE AJILA PAULINA ABIGAIL	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
77	NIEVES ULLAGUARI MARIBEL SALOME	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
78	NIEVES MONTENEGRO ROBERT JOHNNSSON	DIRECTOR FINANCIERO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
79	NOLES MARIA ALEXANDRA	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
80	ORDÓÑEZ ARCENTALES ANGELA JOHANNA	ASISTENTE DEL CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
81	ORDÓÑEZ ORDOÑEZ ESTHER ELIANA	OFICINISTA PRENSA Y PUBLICIDAD	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
82	ORTEGA RAMON MERCY JACKELINE	JEFE DE SECCION CONTROL DE ARIDOS Y	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
83	PADILLA NEIRA JOSE JAVIER	TECNICO DE PRENSA Y PROPAGANDA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
84	PAUCAR LLIVICHUZHCA ROSA BEATRIZ	ANALISTA DE COOPERACION INTERNACIONAL Y	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
85	PEÑA LANCHE CARLA LISSETH	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
86	PEÑAFIEL VALLE JUAN ALBERTO	JEFE DE LA UNIDAD DE PARTICIPACION CIUDADANA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
87	PINTA CHANGO SHIRLEY MARIELA	TECNICA DE RIESGOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
88	PIZARRO PUING MARIA FERNANDA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
89	POMA GUICHAY LUIS AMABLE	MIEMBRO DE LA JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
90	QUINDE AVILES BRENDA ESTEFANIA	JEFA DE RENTAS	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
91	QUISHPE PEREZ CONSUELO DOLORES	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
92	RAMIREZ PUA SUSANA RUFINA	BIBLIOTECARIA GUABO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
93	RAMON ABAD WALTER OMAR	DIBUJANTE MUNICIPAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
94	RAMON GONZALEZ DAMARIS CRISTINA	DIGITADORA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
95	RAMON PINEDA JOHANNA JAZMIN	ABOGADA 2	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
96	REYES ORELLANA KARINA MARIUXI	COMISARIA MUNICIPAL	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
97	REYES PUING PAMELA PAULINA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
98	REYES SANCHEZ JOSELYN PAMELA	ANALISTA DE SECRETARIA EJECUTIVA DE ALCALDIA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
99	ROBALINO ARCE CARMEN BIRMANIA	ASISTENTE DE CONTABILIDAD	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
100	SALAMEA YAGUAL GARY VINICIO	ABOGADO 3	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
101	SALAMEA YAGUAL SANTIAGO JOEL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
102	SANCHEZ CRESPO NICOLE TAMARA	ASISTENTE DE SINDICATURA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
103	SANCHEZ PROANO YORYI NORMA	BIBLIOTECARIA BARBONES	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
104	SANCHEZ SANCHEZ KAREN LISBETH	ANALISTA DE TURISMO MUNICIPAL 3	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
105	SANTOS PORRAS ROSA ANA ERCILA	OFICINISTA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
106	SOLIS GONZALEZ FRANCISCO JAVIER	TECNICO DE REGULACION URBANA 1	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
107	SUAREZ IZURIETA JESSICA FABIOLA	REGISTRADOR DE LA PROPIEDAD	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
108	SUAREZ NARVAEZ JOSSELYN ASTRID	ASISTENTE ADMINISTRATIVA MUNICIPAL 1	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
109	SUAREZ RAMIREZ ROLANDO ELIBERTO	SECRETARIO EJECUTIVO DEL CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
110	SUAREZ RODRIGUEZ DOMENICA VANESSA	OFICINISTA	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
111	TENESACA MUÑOZ JOCKMAN RICKY	DIRECTOR DE OBRAS PUBLICAS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
112	TORRES MOROCHO DENNIS SILVANA	TECNICA DE CAMAL MUNICIPAL	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
113	URDIN GONZALEZ JOHNNY EDGAR	TECNICO DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
114	URUCHIMA ENCALADA SARA MARLENE	ANALISTA DE CONTABILIDAD 3	51-SERVICIOS OCASIONALES POR CONTRATO
115	VALLE CHAVEZ JOSE WILLIAM	COORDINADOR GENERAL Y DE EMPRESAS PUBLICAS	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
116	VEGA TORRES INES UBERTINA	DIGITADORA CONTADORA	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
117	VILLACIS SOLIS MARCOS BRYAN	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP
118	VITERI ORELLANA NECKER EMETERIO	SECRETARIO DEL CONCEJO	05-LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PUBLICO -LOSEP

Fuente: GAD municipal de El Guabo

ANEXO 5: Cuestionario aplicado en la encuesta

Encuesta

El presente cuestionario va dirigido a los(as) servidores públicos de nombramiento o contratados del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el “*Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro*”, haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario NO registra datos personales, de ninguna índole, esto preservando la confidencialidad de sus respuestas Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos

Ante lo expuesto, solicito a usted proveer su respuesta con la mejor sinceridad posible y agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

1. ¿Cree usted que las y los servidores públicos pueden ser sancionados por Responsabilidad Administrativa por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
2. ¿Sabía usted que si abandona injustificadamente el trabajo por tres o más días laborables consecutivos; podrá ser destituido o culminado su contrato?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

3. ¿Sabía usted que las y los servidores públicos poseen una Responsabilidad Administrativa en razón a sus funciones adquiriéndola al momento de su contratación o vinculación con la institución?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
4. ¿Sabía usted que un mal desempeño en su puesto de trabajo puede incurrir en alguna de las sanciones disciplinarias establecidas en la LOSEP?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
5. En el caso de que usted haya salido de su puesto de trabajo sin permiso o autorización de su jefe inmediato o de autoridad competente, procede a la imposición de multa.
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
6. Durante este último año, ¿usted ha desempeñado sus funciones en el puesto de trabajo de forma adecuada?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

7. ¿En los últimos doce meses usted ha recibido al menos un incentivo, sea esto económico, de ascenso, certificados de méritos o desempeño, etc.?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
8. Desde su ingreso al GAD Municipal del cantón El Guabo, ¿usted ha recibido retroalimentación sobre el desempeño de sus funciones permitiéndole mejorar sus servicios a la colectividad interna y externa?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
9. ¿Ud. considera que el personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre la existencia y contenido del manual de funciones en el GAD Municipal del cantón El Guabo?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo
10. ¿Cree usted que un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas mejoraría el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo?
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Indiferente
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente desacuerdo

ANEXO 6: Cuestionario aplicado en la entrevista
Entrevista

El presente cuestionario va dirigido a los(as) directores departamentales del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el “*Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro*”, haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario registra datos personales básicos como de ninguna nombres, apellidos y cargo que desempeña.

Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos.

Ante lo expuesto, agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

Nombres: _____

Apellidos _____

Cargo que desempeña: _____

8. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

9. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

10. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

11. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

12. ¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?

13. ¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?

14. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

ANEXO 7: Fichas de validación del cuestionario – criterio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Viteri Orellana Necker Emeterio
CARGO QUE DESEMPEÑA	Secretario de Concejo
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	GAD municipal del Cantón El Guabo
AÑOS DE EXPERIENCIA	11 años
ESPECIALIZACIÓN	Abogado

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

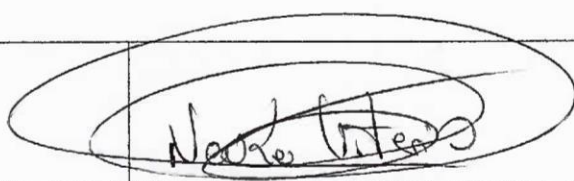
INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL	Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
OBJETIVO	Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
INSTRUMENTO	Encuesta dirigida a los(as) servidores públicos del GAD municipal de El Guabo
AUTOR	Ab. Nardy Yolanda Fierro Niza

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	ABREVIATURA	CALIFICACIÓN
Muy Pertinente	MP	5
Pertinente	P	4
Indeciso	I	3
Poco Pertinente	PP	2
Nada Pertinente	NP	1

CUADRO DE CALIFICACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	5 MP	4 P	3 I	2 PP	1 NP
1. CLARIDAD	Está formulado en el lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
3. ACTUALIDAD	Es adecuado según el DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para demostrar el objetivo de la investigación.	x				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	x				
8. COHERENCIA	Entre el objetivo y las interrogantes formuladas.	x				
9. METODOLOGIA	Las preguntas guardan relación con las variables.	x				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	x				
OBSERVACIÓN O SUGERENCIA: Ninguna						
FIRMA						
LUGAR	GADM del cantón de Guabo - Secretaría general					
FECHA	13 de Junio del 2022					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Salamea Paguel GARY UINICIO
CARGO QUE DESEMPEÑA	abogado 3
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal del canton El Guabo
AÑOS DE EXPERIENCIA	5
ESPECIALIZACIÓN	abogado

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN


INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL	Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
OBJETIVO	Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
INSTRUMENTO	Encuesta dirigida a los(as) servidores públicos del GAD municipal de El Guabo
AUTOR	Ab. Nardy Yolanda Fierro Niza

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	ABREVIATURA	CALIFICACIÓN
Muy Pertinente	MP	5
Pertinente	P	4
Indeciso	I	3
Poco Pertinente	PP	2
Nada Pertinente	NP	1

CUADRO DE CALIFICACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	5 MP	4 P	3 I	2 PP	1 NP
1. CLARIDAD	Está formulado en el lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
3. ACTUALIDAD	Es adecuado según el DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para demostrar el objetivo de la investigación.	x				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	x				
8. COHERENCIA	Entre el objetivo y las interrogantes formuladas.	x				
9. METODOLOGIA	Las preguntas guardan relación con las variables.	x				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	x				
OBSERVACIÓN O SUGERENCIA: Ninguna						
FIRMA						
LUGAR	Gobierno Autónomo Descentralizado M. Cantón El Guabo					
FECHA	13 de junio del 2022.					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Castillo Corderos Carlos Christian
CARGO QUE DESEMPEÑA	Contador General.
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Ciudad. Municipal del cantón el Guabo.
AÑOS DE EXPERIENCIA	8 años.
ESPECIALIZACIÓN	Contador.

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

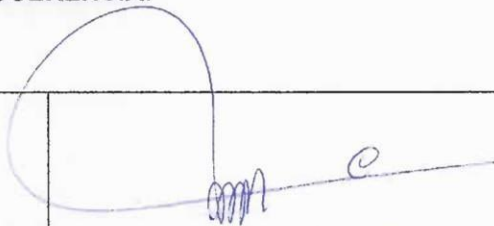
INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCION DESARROLLO INSTITUCIONAL	Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
OBJETIVO	Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
INSTRUMENTO	Encuesta dirigida a los(as) servidores públicos del GAD municipal de El Guabo
AUTOR	Ab. Nardy Yolanda Fierro Niza

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	ABREVIATURA	CALIFICACIÓN
Muy Pertinente	MP	5
Pertinente	P	4
Indeciso	I	3
Poco Pertinente	PP	2
Nada Pertinente	NP	1

CUADRO DE CALIFICACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	5 MP	4 P	3 I	2 PP	1 NP
1. CLARIDAD	Está formulado en el lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
3. ACTUALIDAD	Es adecuado según el DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para demostrar el objetivo de la investigación.	x				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	x				
8. COHERENCIA	Entre el objetivo y las interrogantes formuladas.	x				
9. METODOLOGIA	Las preguntas guardan relación con las variables.	x				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	x				
OBSERVACIÓN O SUGERENCIA: Ninguna						
FIRMA						
LUGAR	Caud Municipal del cantón el Cauda Portobello					
FECHA	13/06/2022.					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

I. DATOS DEL JURADO EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Dumes Castillo Yanuxi Alexandra
CARGO QUE DESEMPEÑA	Analista de Coactiva
INSTITUCIÓN DONDE LABORA	GADM DE EL GUABO
AÑOS DE EXPERIENCIA	. 11 años
ESPECIALIZACIÓN	Abogada

II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MENCIÓN DESARROLLO INSTITUCIONAL	Plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
OBJETIVO	Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro, periodo 2019-2020
INSTRUMENTO	Encuesta dirigida a los(as) servidores públicos del GAD municipal de El Guabo
AUTOR	Ab. Nardy Yolanda Fierro Niza

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Para calificar los criterios mostrados debe tener en cuenta la siguiente nomenclatura de calificación:

ESCALA	ABREVIATURA	CALIFICACIÓN
Muy Pertinente	MP	5
Pertinente	P	4
Indeciso	I	3
Poco Pertinente	PP	2
Nada Pertinente	NP	1

CUADRO DE CALIFICACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	5 MP	4 P	3 I	2 PP	1 NP
1. CLARIDAD	Está formulado en el lenguaje apropiado.	x				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
3. ACTUALIDAD	Es adecuado según el DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	x				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de las preguntas.	x				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de las RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	x				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para demostrar el objetivo de la investigación.	x				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.	x				
8. COHERENCIA	Entre el objetivo y las interrogantes formuladas.	x				
9. METODOLOGIA	Las preguntas guardan relación con las variables.	x				
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil para la presente investigación.	x				
OBSERVACIÓN O SUGERENCIA: Ninguna						
FIRMA						
LUGAR	GADMI DE EL DUAÑO - UNIDAD DE COACTIVA					
FECHA	13 - Junio - 2022					

ANEXO 8: Resultado de la encuesta por variable

Variable	Total de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Total desacuerdo	Total
¿Cree usted que las y los servidores públicos pueden ser sancionados por Responsabilidad Administrativa por sus acciones u omisiones en el desempeño de sus funciones?	44,1%	44,1%	3,6%	2,8%	5,4%	100,0%
	40	40	3	3	4	90
¿Sabía usted que si abandona injustificadamente el trabajo por tres o más días laborables consecutivos; podrá ser destituido o culminado su contrato?	54,1%	39,6%	0,9%	5,4%	0,0%	100,0%
	49	36	1	4	0	90
¿Sabía usted que las y los servidores públicos poseen una Responsabilidad Administrativa en razón a sus funciones adquiriéndola al momento de su contratación o vinculación con la institución?	52,3%	43,2%	4,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	47	39	4	0	0	90
¿Sabía usted que un mal desempeño en su puesto de trabajo puede incurrir en alguna de las sanciones disciplinarias establecidas en la LOSEP?	44,1%	51,4%	1,8%	2,7%	0,0%	100,0%
	40	46	2	2	0	90
En el caso de que usted haya salido de su puesto de trabajo sin permiso o autorización de su jefe inmediato o de autoridad competente, procede a la imposición de multa.	40,5%	48,6%	2,7%	6,4%	1,8%	100,0%
	36	44	2	6	2	90
Durante este último año, ¿usted ha desempeñado sus funciones en el puesto de trabajo de forma adecuada?	76,6%	21,6%	0,9%	0,0%	0,9%	100,0%
	69	19	1	0	1	90
¿En los últimos doce meses usted ha recibido al menos un incentivo, sea esto económico, de ascenso, certificados de méritos o desempeño, etc.?	12,6%	25,2%	23,4%	21,6%	17,2%	100,0%
	11	23	21	19	16	90
Desde su ingreso al GAD Municipal del cantón El Guabo, ¿usted ha recibido retroalimentación sobre el desempeño de sus funciones permitiéndole mejorar sus servicios a la colectividad interna y externa?	29,7%	39,6%	10,8%	13,5%	6,4%	100,0%
	27	36	10	12	5	90
¿Ud. considera que el personal administrativo y de servicio tiene conocimiento sobre la existencia y contenido del manual de funciones en el GAD Municipal del cantón El Guabo?	25,2%	42,3%	18,0%	10,8%	3,7%	100,0%
	23	38	16	10	3	90
¿Cree usted que un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas mejoraría el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo?	69,4%	29,7%	0,9%	0,0%	0,0%	100,0%
	62	27	1	0	0	90

ANEXO 9: Resultado de la evaluación de desempeño 2020

 GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON EL GUABO DIRECCION TALENTO HUMANO MATRIZ DE RESULTADOS DE EVALUACION 2020							
Nº	CATEGORIA	NOMBRES Y APELLIDOS	UNIDAD DE GESTION	CARGO O PUESTO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO ESCALA O NIVEL	CALIFICACIONES 2020
PROCESOS GOBERNANTES							
ALCALDIA							
1	C	BRAVO MONCADA DAYANA ESTEFANIA	ALCALDIA	ASISTENTE DE ALCALDIA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	88,6
PROCESOS HABILITANTES DE ASESORIA							
COORDINACION GENERAL Y DE EP							
PROCURADURIA SINDICA							
2	N	NAVARRETE MARIN CARLOS MANUEL	DIRECCION ASESORIA JURIDICA	ABOGADO 1	SERVIDOR PUBLICO 5	11	75,3
3	C	SALAMEA YAGUAL GARY VINICIO	DIRECCION ASESORIA JURIDICA	ABOGADO 3	SERVIDOR PUBLICO 6	12	85,4
4	C	FERRON NIZA NAIRY YOLANDA	DIRECCION ASESORIA JURIDICA	ABOGADO 2	SERVIDOR PUBLICO 5	11	89,1
DIRECCION DE PLANIFICACION							
5	C	PAUCAR LLIVICHUSCA ROSA BEATRIZ	DIRECCION DE PLANIFICACION INSTITUCIONAL	ANALISTA DE COOPERACION INTERNACIONAL Y LOCAL	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89,9
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS							
6	LR	ENCARGO EICHEVERRIA CAJAMARCA ROSA GERMANIA	DEPARTAMENTO DE PROYECTOS	JEFE DEPARTAMENTO DE PROYECTOS	SERVIDOR PUBLICO 6	12	92,5
DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS							
7	C	IBARRA ORDÓÑEZ KIMBERLY LORENA	DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	ASISTENTE DE COMUNICACION	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,1
8	C	NAULA URDIN JOFFE JAVIER	DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	ANALISTA DE DISEÑO GRAFICO	SERVIDOR PUBLICO 2	8	84,9
9	C	AGUILAR HERRERA DELIA DEL CARMEN	DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	TECNICA PRODUCCION DE AUDIO Y VIDEO	SERVIDOR PUBLICO 2	6	92,4
10	C	PADILLA NEIRA JOSE JAVIER	DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	TECNICO DE PENSIA Y PROPAGANDA	SERVIDOR PUBLICO 7	8	74,9
11	C	LOAYZA ALMENDA ROSA ADRIANA	DIRECCION DE COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS	ANALISTA DE PUBLICIDAD	SERVIDOR PUBLICO 2	6	82,4
PROCESOS HABILITANTES DE APOYO							
SECRETARIA EJECUTIVA DE ALCALDIA							
12	C	JARAMILLO ROMERO KRIZ OVALLA	SECRETARIA EJECUTIVA DE ALCALDIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 2	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	91,3
UNIDAD ARCHIVO Y DOCUMENTACION							
13	C	UBIDIN GONZALEZ JOHNNY EDGAR	SECCION ARCHIVO Y DOCUMENTACION	ANALISTA DE ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	SERVIDOR PUBLICO 3	9	
DIRECCION ADMINISTRATIVA							
14	N	JARAMILLO ROMERO VERONICA FERNANDA	DIRECCION ADMINISTRATIVA	OFICINISTA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	88,6
DIRECCION FINANCIERA							
15	C	GUAMAN MIBUCHE ANDREA ESTEFANIA	DIRECCION FINANCIERA	ANALISTA FINANCIERA 2	SERVIDOR PUBLICO 2	8	85,7
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD							
16	N	VEGA TORRES INES ULBERTINA	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	EGITADORA CONTADORA	SERVIDOR PUBLICO 3	9	100
17	N	URUCHIMA ENCALADA SARA MARLENE	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	ANALISTA DE CONTABILIDAD 3	SERVIDOR PUBLICO 3	9	88,6
18	N	DE LA CRUZ GACNA LORGIA	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	OFICINISTA DEPARTAMENTO CONTABILIDAD	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	97,6
19	C	CASTILLO CARDENAS CARLOS CHRISTIAN	DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	ANALISTA DE CONTABILIDAD 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	97,6
SECCION CONTROL DE BIENES							
20	N	NAULA CARBON ANDRES GONZALO	SECCION CONTROL DE BIENES	JEFE DE PROVEEDURIA Y SOBRSA	SERVIDOR PUBLICO 4	10	88,6
21	C	VITIBI MARIN NUCKER EDUARDO	SECCION CONTROL DE BIENES	GUARDALMACEN	SERVIDOR PUBLICO 3	9	87,1
22	NP	CHANGO YAQUIZA ROSA MARSA	SECCION CONTROL DE BIENES	OFICINISTA 1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	79,1
DEPARTAMENTO DE TESORERIA							
23	N	ESPINOZA ZERDA NELLY MAGDALENA	DEPARTAMENTO DE TESORERIA	OFICINISTA DE TESORERIA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	97,2
24	N	QUIRIFE PEREZ CONSUELO DOLORES	DEPARTAMENTO DE TESORERIA	OFICINISTA DE TESORERIA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	85,7
25	C	PENA LANCHE CARLA LISBETH	DEPARTAMENTO DE TESORERIA	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	85,7
SECCION RENTAS Y COACTIVAS							
BRAVO CONSA SANDRA EMPERATRIZ							
26	C	MOROCHO TIGRE OSCAR SEVERO	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	ANALISTA DE RENTAS	SERVIDOR PUBLICO 4	10	97,2
27	N	CARRON BORA MARJA ESTHER	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	OFICINISTA DE RENTAS	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,7
28	N	MISA NODAS MAGALY CECIBEL	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	AUXILIAR DE RENTAS	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	92,6
29	NP	JIMENEZ RAMIREZ LADY JESSENA	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	ANALISTA DE RECLAMOS	SERVIDOR PUBLICO 5	11	81,7
30	NP	DUMBS CASTILLO MARIUXI ALEXANDRA	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	AUXILIAR DEPARTAMENTO LEGAL	SERVIDOR PUBLICO 1	10	88,8
31	C	ROBALINO ARCE CARMEN BIRMANIA	SECCION RENTAS Y COACTIVAS	AUXILIAR CONTABLE	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	
DIRECCION DE TALENTO HUMANO							
32	C	FERRON NIZA JUAN JOSE	DIRECCION TALENTO HUMANO	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO	SERVIDOR PUBLICO 5	11	92,3
33	C	SANCHEZ CRISPO NICOLE TAMARA	DIRECCION TALENTO HUMANO	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,6
SECCION SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL							
34	LR	ATIENCIA HESEDA JUAN PABLO	SECCION SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	JEFE DE SECCION SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	SERVIDOR PUBLICO 5	11	89,9
35	C	ECHIVERRIA SOBRANO CARIBELA	UNIDAD SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	MEDICO OCUPACIONAL	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89,9
36	N	DUMBS MEDINA MARTA MARGARELA	UNIDAD SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	JEFA DE BIENESTAR SOCIAL	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89,9
37	C	BONS BRAVO LILIANA DEL ROCIO	UNIDAD SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y BIENESTAR SOCIAL	VISITADORA SOCIAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	81,9
UNIDAD DE CONTRATACION PUBLICA							



GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON EL GUABO
DIRECCION TALENTO HUMANO



MATRIZ DE RESULTADOS DE EVALUACION 2020

38	C	HENRIQUEZ SARMIENTO MARY GERALDINE	UNIDAD DE CONTRATACION PUBLICA	ASISTENTE DE CONTRATACION PUBLICA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	85,1
		PROCESOS AGREGADOS DE VALUOS					
		DIRECCION DE URBANISMO Y ADMINISTRACION TERRITORIAL					
39	C	LOPEZ CABRERA JOHANA MARIELA	DIRECCION DE URBANISMO Y ADMINISTRACION TERRITORIAL	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,9
		DEPARTAMENTO DE AVALUOS Y CATASTROS					
40	Nº	ARMijos BONI VICTOR DAVID	DEPARTAMENTO AVALUOS Y CATASTROS	JEFE DE AVALUOS Y CATASTROS	SERVIDOR PUBLICO 6	12	80,3
41	C	HERREIRA SANCHEZ MADELYNE CAROLINA	DEPARTAMENTO AVALUOS Y CATASTROS	ASISTENTE ADMINISTRATIVA 1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	79,7
42	C	SALAMBA YAGUAL SANTIAGO JOEL	DEPARTAMENTO AVALUOS Y CATASTROS	ASISTENTE DE AVALUOS Y CATASTROS	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	73,7
		DEPARTAMENTO DE REGULACION URBANA Y CONTROL DE EDIFICACIONES					
43	N	RAMON ARAD WALTER OMAR	DEPARTAMENTO DE REGULACION URBANA Y CONTROL DE EDIFICACIONES	TECNICO DE REGULACION URBANA	SERVIDOR PUBLICO 3	9	91,2
44	C	LARREA VARGAS CARLOS JONATHAN	DEPARTAMENTO DE REGULACION URBANA Y CONTROL DE EDIFICACIONES	TECNICO DE REGULACION URBANA	SERVIDOR PUBLICO 4	10	88,7
		COMISARIA DE CONSTRUCCION Y ORNATO					
45	ER	HEREDIA ZERDA JOSE POLO	COMISARIA DE CONSTRUCCION Y ORNATO	COMISARIO DE CONSTRUCCION Y ORNATO	SERVIDOR PUBLICO 5	11	89,9
46	N	MARIN CAPA RAYMUNDO FLORENTINO	COMISARIA DE CONSTRUCCION Y ORNATO	TOPOGRAFO	SERVIDOR PUBLICO 3	9	89,8
		DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS					
47	N	ALVAREZ QUIRIFE GINA ELIZABETH	DIRECCION DE OBRAS PUBLICAS	ASISTENTE ADMINISTRATIVA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	88,6
		DEPARTAMENTO FISCALIZACION DE OBRAS					
48	C	TENZACA MURIOZ JOCKMAN RICKY	DEPARTAMENTO FISCALIZACION DE OBRAS	FISCALIZADOR DE OBRAS	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89,3
49	C	CODOS ZERDA GEORGE BAUDILIO	DEPARTAMENTO FISCALIZACION DE OBRAS	FISCALIZADOR DE OBRAS	SERVIDOR PUBLICO 4	10	86,6
		DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE OBRAS					
50	C	MORA NAULA GERARDO LEONIDAS EDUARDO	DEPARTAMENTO DE CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO DE OBRAS	TECNICO DE CONSTRUCCION Y MANTENIMIENTO OBRAS PUBLICAS	SERVIDOR PUBLICO 3	11	88,8
		DIRECCION DE ARTE CULTURA Y TURISMO					
51	C	SUAJES NARVAEZ JOSELYN ASTRID	DIRECCION DE CULTURA TURISMO Y DEPORTE	ASISTENTE ADMINISTRATIVA MUNICIPAL 1	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	87,5
52	C	QUIRERO QUIRIFE OTO RENEE	DIRECCION DE CULTURA TURISMO Y DEPORTE	ASISTENTE DE PROYECTOS ARTE Y CULTURA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	86,5
53	C	SANCHEZ SANCHEZ KAREN LESBETH	DIRECCION DE CULTURA TURISMO Y DEPORTE	ANALISTA DE TURISMO MUNICIPAL 3	SERVIDOR PUBLICO 3	9	88,4
		DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO					
54	C	PUNO EYES PAMELA PAULINA	DIRECCION DE DESARROLLO SOCIAL Y COMUNITARIO	ASISTENTE DE DIRECCION DESARROLLO SOCIAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	4	86,5
		DEPARTAMENTO DE EMPRENDIMIENTOS E INNOVACION					
55	N	RAMIREZ PUA SUSANA RUTINA	DEPARTAMENTO DE EMPRENDIMIENTOS E INNOVACION	BIBLIOTECARIA DE EL GUABO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	3	89,9
		UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL					
56	LR	GARCIA OSTIGA PAOLA ESTEFANIA	UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL	JEFE DE LA UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL	SERVIDOR PUBLICO 6	12	85
		AREMIOS EDIR					88,9
57	C	HERNANDEZ CANTILLO JENNY ALEXANDRA	UNIDAD DE GESTION AMBIENTAL	ANALISTA DE CALIDAD AMBIENTAL	SERVIDOR PUBLICO 3	6	88,2
		SECCION CONTROL DE ARIDOS Y PETRITOS					
58	LR	OSTIGA RAMON MERCY JACKELINE	SECCION DE CONTROL DE ARIDOS Y PETRITOS	JEFE DE SECCION CONTROL DE ARIDOS Y PETRITOS	SERVIDOR PUBLICO 5	11	90,3
		SECCION CONTROL Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS					
59	LR	HEREDIA ZERDA JOSE POLO	SECCION CONTROL Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	JEFE DE SECCION CONTROL Y MANEJO DE RESIDUOS SOLIDOS	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89
		UNIDAD DE CONTROL Y VIGILANCIA MUNICIPAL					
		YSSANTO LORA MERCEDES JANETH					
60	N	MOLINA CASTRO MARIA DEL CARMEN	UNIDAD DE CONTROL Y VIGILANCIA MUNICIPAL	OFICINISTA DE GESTION DE RIESGOS	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	86,6
		SECCION COORDINACION DE MERCADOS CAMAL Y CEMENTERIOS					
61	LR	MORA MACRALLS FABRICO LAUTARO	SECCION ADMINISTRACION DE MERCADOS CAMAL Y CEMENTERIO	ADMINISTRADOR DEL MERCADO	SERVIDOR PUBLICO 3	9	87,8
62	N	SANCHEZ PIZANO YURI NORMA	SECCION ADMINISTRACION DE MERCADOS CAMAL Y CEMENTERIO	OFICINISTA BIBLIOTECARIA DE BARRIOS	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	80,5
63	C	TORRES MOROCHO DENISE SILVANA	SECCION ADMINISTRACION DE MERCADOS CAMAL Y CEMENTERIO	TECNICO DEL CAMAL MUNICIPAL	SERVIDOR PUBLICO 3	9	88,8
		UNIDAD DE RIESGOS					
64	LR	CHANGOTARO MOROCHO LUIS ALMANDO	UNIDAD DE GESTION DE RIESGOS	JEFE DE LA UNIDAD DE RIESGOS	SERVIDOR PUBLICO 5	11	86,2
65	C	IBANEZ ESPINOZA OSCAR JAMEL	UNIDAD DE GESTION DE RIESGOS	TECNICO DE RIESGOS	SERVIDOR PUBLICO 2	8	92,3
		PROCESOS DESCONCENTRADOS Y ADSCRITOS					
		CONSEJO CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS					
66	LR	SUAJES RAMIREZ ROLANDO EMERITO	CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	SECRETARIO EJECUTIVO TEMPORARIO DEL CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	SERVIDOR PUBLICO 5	11	79,9
67	C	GONZALEZ JARAMILLO CHRISTIAN JOEL	CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	ANALISTA TECNICO DEL CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	SERVIDOR PUBLICO 4	10	79,9
68	C	OSIDORREZ ARCENTALES ANGELA JOHANNA	CONSEJO DE PROTECCION DE DERECHOS	ASISTENTE DE CCDD	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	84,3
		JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS DE NIÑA					
69	Nº	CASTRO GONZALEZ TYRON SEGUNDO	JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS NIÑA	MIEMBRO JUNTA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	SERVIDOR PUBLICO 5	11	81,3
70	Nº	POMA GONCHAY LUIS AMABLE	JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS NIÑA	MIEMBRO JUNTA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	SERVIDOR PUBLICO 5	11	82,4
71	N	SANTOS PORRAS ROSA ANA BRICLA	JUNTA CANTONAL DE PROTECCION DE DERECHOS NIÑA	OFICINISTA DE LA JUNTA DE LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	80,4
		REGISTRO DE LA PROPIEDAD Y MERCANTIL					
		GONZALEZ CHUVA KIMBERLY		ASISTENTE ADMINISTRATIVA			
72	C	ASANZA GUBERRO MIGUEL SANTIAGO	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	ANALISTA DE REGISTRO DE LA PROPIEDAD	SERVIDOR PUBLICO 3	9	89,6
		CARRON MARTINEZ JANINA MERCEDES		OFICINISTA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,4
73	N	NOLES MARIA ALEXANDRA	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	RECAUDADORA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	89,4



GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN EL GUABO
DIRECCION TALENTO HUMANO
MATRIZ DE RESULTADOS DE EVALUACION 2020



74	C	SUÁREZ RODRIGUEZ DOMINICA VANESSA	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	OFICINISTA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	85,4
75	N	GOMEZ MINUCHE BETTY ALEXANDRA	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	OFICINISTA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	79,1
76	C	ROMERO MALDONADO JUANA VICTORIA	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	77,4
77	N	MUÑOZ QUINDE JULIA ESTHER	REGISTRO DE LA PROPIEDAD	OFICINISTA	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	98
UNIDAD DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL							
78	LR	VILLALBA GUERRA MARIA KARINA	UNIDAD DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	JEFE DE LA UNIDAD DE TRANSITO	SERVIDOR PUBLICO 5	11	89,8
79	C	ORDÓÑEZ ORDÓÑEZ ESTHER ELIANA	UNIDAD DE TRANSITO Y SEGURIDAD VIAL	OFICINISTA DE UNIDAD DE TRANSITO	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	89,9
DEPARTAMENTO DE MATRICULACION							
80	C	CARPIO SANCHEZ FRANCISCO ALBERTO	DEPARTAMENTO DE REVISION Y MATRICULACION VEHICULAR	TECNICO DE TRANSITO	SERVIDOR PUBLICO 4	10	89,9
81	C	RAMON GONZALEZ DAMARIS CRISTINA	DEPARTAMENTO DE REVISION Y MATRICULACION VEHICULAR	DIGITADOR	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	89,9
82	C	ARMijos ROMERO DIEGO ENRIQUE	DEPARTAMENTO DE REVISION Y MATRICULACION VEHICULAR	DIGITADOR	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	89,9
83	N	TORRES AVILA JORGIS ENRIQUE	DEPARTAMENTO DE REVISION Y MATRICULACION VEHICULAR	DIGITADOR (CADENERO)	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	3	89,9
84		AGUILAR NIEBLA COSME LEONEL					85,7

REVISADO POR:

Soc. Mafro & Michale
DIRECCION DE TALENTO HUMANO



ANEXO 10: Fichas de entrevistas realizadas a expertos

Entrevista

El presente cuestionario va dirigido a los(as) directores departamentales del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el "Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro", haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario registra datos personales básicos como de ninguna nombres, apellidos y cargo que desempeña.

Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos.

Ante lo expuesto, agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

Nombres: Dawaldo Ynacio Flores García
Apellidos: Flores García
Cargo que desempeña: Procurador Sindical
Profesión: Abogado
Edad: 48 años

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

Si, porque al desconocer responsabilidades omite de alguna forma el ejercicio de sus obligaciones.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Por cuanto es importante incrementar e acervo conceptual de funciones y como tal dar o brindar un servicio eficiente y e

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Falta de capacitaciones; poco o escaso incentivo laboral; falta de empatía laboral; negligencia y falta de aptitud y actitud

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

los desconoce

5. ¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?

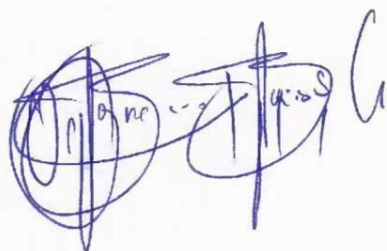
Poco capacitados, sin embargo por la experiencia adquirida conocen de ciertas obligaciones y responsabilidades

6. ¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?

Desconoce

7. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

Ninguno que se sepa



Entrevista

El presente cuestionario va dirigido a los(as) directores departamentales del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el "Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro", haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario registra datos personales básicos como de ninguna nombres, apellidos y cargo que desempeña.

Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos.

Ante lo expuesto, agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

Nombres: Johnussay Nieves R.
Apellidos: _____
Cargo que desempeña: DIRECTOR FINANCIERO
Profesión: ING. COMERCIAL
Edad: 57 AÑOS

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

SI. POR CUANTO SI NO SE CUENTA CON LOS CONOCIMIENTOS LEGISLATIVOS SE CORRE EL RIESGO DE CONTINGENCIAS PARA EL GAD.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

POR LOS CONTINGENTES POSTERIORES
ANTE LOS ORGANOS DE CONTROL (CGDE)

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

LA FALTA DE EXPERIENCIA (CONOCIMIENTOS)

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

LA CAPACITACION PERMANENTE.

5. ¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?

NO.

6. ¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?

NO.

7. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

NUNCA.



Entrevista

El presente cuestionario va dirigido a los(as) directores departamentales del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el "Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro", haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario registra datos personales básicos como de ninguna nombres, apellidos y cargo que desempeña.

Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos.

Ante lo expuesto, agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

Nombres: RAIRO BAYARDO
Apellidos: MICHELENA CHUGUIN
Cargo que desempeña: DIRECTOR DE TALENTO HUMANO
Profesión: Sociólogo
Edad: 53 AÑOS

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

La Institución Municipal se ve afectada por el mal desempeño de funciones al desconocer las normas aplicables y por tanto son sujetos de responsabilidades administrativas funcionarios que ejerce sus actividades con desconocimiento.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Sin un plan de capacitación sobre responsabilidad administrativa sobre las funciones que ejercen los servidores públicos no mejoran en calidad y eficiencia afectando los procesos y la gestión institucional.

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

La causa principal para un bajo desempeño de funciones de los servidores públicos, es la falta de actualización para el desarrollo de sus funciones, es necesario capacitarlos constantemente.

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

Es importante generar herramientas técnicas apropiadas para el desarrollo de actividades propias de los funcionarios, mejorar el sistema de evaluación de desempeño afin de identificar responsabilidades en las funciones de cada servidor.

5. ¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?

En la actualidad en el periodo administrativo actual no se ha podido capacitar eficientemente en el tema de responsabilidades administrativas.

6. ¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?

En el plan de capacitación anual del GAD Municipal de El Guabo está considerada la temática de las responsabilidades administrativas en coordinación con la Contraloría General del Estado.

7. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

Una vez que se ha realizado la evaluación de desempeño mediante una notificación por escrito se remite la calificación correspondiente con las felicitaciones a quienes han obtenido un excelente y muy buen desempeño de sus funciones.



Entrevista

El presente cuestionario va dirigido a los(as) directores departamentales del GAD Municipal de El Guabo, teniéndose como objetivo el "Proponer un plan de capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo, Provincia de El Oro", haciendo uso de una investigación científica soportada en el trabajo de titulación previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública con mención en Desarrollo Institucional en la Universidad Estatal de Milagro.

El cuestionario registra datos personales básicos como de ninguna nombres, apellidos y cargo que desempeña.

Su respuesta es de vital importancia para poder desarrollar un excelente trabajo que nos permita mejorar como servidores públicos.

Ante lo expuesto, agradezco de antemano por su amabilidad brindada.

Nombres: Juan Francisco
Apellidos: Bonet Pios
Cargo que desempeña: DIRECTOR DE PLANIFICACION
Profesión: NICIPCIADO
Edad: 53 años.

1. ¿La falta de conocimiento de responsabilidades administrativas afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos en especial al GAD Municipal del cantón El Guabo, provincia de El Oro?

Si, porque se estaria limitando el desarrollo del ejercicio de sus obligaciones.

2. ¿Por qué la inexistencia de un plan de capacitación enfocado en la responsabilidad administrativa afecta el desempeño de funciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón El Guabo Provincia de El Oro?

En Cuanto limita al funcionario prestar un servicio de calidad y eficiencia

3. ¿Cuáles son las causas principales que originan un bajo-mediano desempeño de funciones de los servidores públicos, del GAD Municipal del Cantón El Guabo Provincia de El Oro?

Un factor que influye en el desempeño de los funcionarios es la falta de capacitaciones.

4. ¿Cuáles son los componentes, técnicos, motivacionales y de desarrollo institucional con enfoque en la responsabilidad administrativa para la mejora del desempeño de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón EL Guabo Provincia de El Oro?

El desarrollo de capacitaciones.

5. ¿Están los servidores públicos capacitados en sus responsabilidades administrativas para un adecuado desempeño en sus funciones?

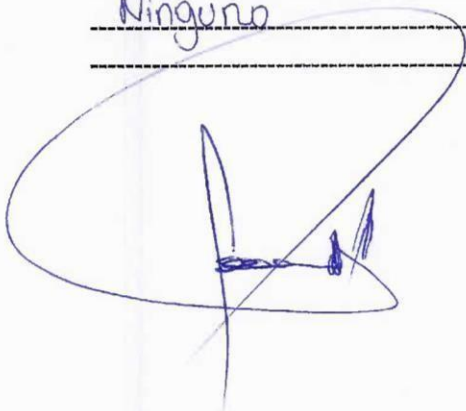
Poco

6. ¿Se ha realizado un Plan de Capacitación enfocado en las responsabilidades administrativas para la mejora del desempeño laboral de los servidores públicos administrativos del GAD Municipal del Cantón El Guabo? ¿por qué?

Desconozco

7. ¿Qué tipos de reconocimiento otorga la institución a sus servidores públicos por su desempeño laboral?

Ninguno



ANEXO 11: Fotos del trabajo de campo



