



Universidad  
Nacional  
de Loja

# Universidad Nacional de Loja

## Facultad Jurídica, Social y Administrativa

### Maestría en Gestión del Talento Humano

#### Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la gestión pública

Trabajo de Titulación previo a la  
Obtención del título de Magíster  
en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Ing. María Patricia Cuenca Mendieta

**DIRECTOR:**

Econ. Ángel Dionicio Aguilar Chamba

Loja – Ecuador

2023

## Certificación

Loja, 31 de mayo de 2023

Econ. Ángel Dionicio Aguilar Chamba

**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

### CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Formación y Capacitación de los Vocales de los Gad parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la Gestión Pública**, previo a la obtención del Título de **Magíster en Gestión del Talento Humano**, de autoría de la estudiante **María Patricia Cuenca Mendieta**, con **cédula de identidad Nro. 1104869225**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Econ. Ángel Dionicio Aguilar Chamba

**DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

## **Autoría**

Yo, **María Patricia Cuenca Mendieta**, declaro ser la autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

**Firma:**

**Cédula de Identidad:** 1104869225

**Fecha:** 6 de junio de 2023

**Correo electrónico:** mpcuencam@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0981087032

**Carta de autorización por parte de la autora para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.**

Yo, **María Patricia Cuenca Mendieta**, declaro ser el autora del Trabajo de Titulación denominado: **Formación y Capacitación de los Vocales de los Gad parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la Gestión Pública**, como requisito para optar el título de **Magíster en Gestión del Talento Humano**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Digital Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenido la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los seis días del mes de junio del dos mil veintitrés.

**Firma:**

**Autor:** María Patricia Cuenca Mendieta

**Cédula:** 1104869225

**Dirección:** Quinara

**Correo electrónico:** mpcuencam@unl.edu.ec

**Teléfono:** 0981087032

**DATOS COMPLEMENTARIOS:**

**Director del trabajo de titulación:** Econ. Ángel Dionicio Aguilar Chamba

## **Dedicatoria**

El éxito es la suma de pequeños esfuerzos repetidos día tras día, es por ello que, con mucha humildad y amor, dedico el presente trabajo primeramente a Dios, porque es quien me permite vivir para cumplir con mis sueños y metas, a mis padres Efraín Cuenca y Magaly Mendieta, por su amor y apoyo incondicional, a cada uno de mis hermanos y hermanas por su generosa comprensión y palabras de ánimo, así como también le dedico a mi amada hija Karely Anahí por ser mi motivación para mejorar cada día.

Este logro está dedicado, a mis deseos de superación profesional que siempre están y estarán presentes a lo largo de mis días.

Con amor y respeto,

***María Patricia Cuenca Mendieta***

## **Agradecimiento**

De manera muy especial quiero extender mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, a las autoridades de la Coordinación de Postgrado y a cada uno de los docentes, por haber compartido con responsabilidad y experticia sus conocimientos a lo largo de la Maestría en Gestión del Talento Humano.

Así mismo, con especial estima agradezco al Econ. Ángel Dionicio Aguilar Chamba, director Trabajo de Titulación, quien, con dedicación, paciencia y valiosos conocimientos, ha sabido guiarme en el desarrollo y culminación del presente trabajo. También extendiendo mi agradecimiento a los señores presidentes y vocales que conforman los Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, quienes, con cordialidad me colaboraron y facilitaron la información para desarrollar el Trabajo de Titulación.

Y por último quiero agradecer a mi familia por su amor, apoyo y comprensión durante esta etapa de formación.

***María Patricia Cuenca Mendieta***

## Índice

<b>Portada</b> .....	<b>i</b>
<b>Certificación</b> .....	<b>ii</b>
<b>Autoría</b> .....	<b>iii</b>
<b>Carta de autorización</b> .....	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria</b> .....	<b>v</b>
<b>Agradecimiento</b> .....	<b>vi</b>
<b>Índice</b> .....	<b>vii</b>
Índice de tablas: .....	x
Índice de figuras: .....	xii
Índice de anexos: .....	xiii
<b>1. Título</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Resumen</b> .....	<b>2</b>
2.1 Abstract.....	3
<b>3. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Marco Teórico</b> .....	<b>6</b>
4.1. Antecedentes .....	6
4.2 Bases teóricas.....	7
4.2.1 El Gobierno.....	7
4.2.2 La Administración Pública.....	8
4.2.3 Políticas públicas .....	9
4.3 Los Gobiernos Autónomos Descentralizados .....	10
4.3.1. Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados .....	10
4.3.2. Los Gobiernos autónomos descentralizados parroquiales .....	11
4.3.3. Juntas parroquiales .....	13
4.3.4. Formación y Capacitación .....	16
4.3.4.1. Formación .....	17
4.3.5. Competencia profesional .....	20
4.3.6. El Servidor público .....	20
4.3.7. La Capacitación .....	21
4.3.8. Responsables de la formación y capacitación .....	22

4.3.9.	Planificación de la formación y capacitación .....	23
4.3.10.	Vocales de los GAD parroquiales.....	23
4.3.11.	Funciones del presidente .....	24
4.3.12.	Prohibiciones del presidente de los GAD parroquiales .....	25
4.3.13.	Atribuciones de los vocales .....	27
4.3.14.	Prohibiciones de los vocales de los GAD Parroquiales .....	27
4.4.	Evaluación del Desempeño.....	28
4.4.1.	Fines de la Evaluación.....	29
4.4.2.	Eficacia .....	29
4.4.3.	Eficacia pública.....	29
4.4.4.	Eficiencia .....	30
4.4.5.	Eficiencia pública .....	30
4.5.	Gestión pública .....	31
4.6.	Administración Estratégica .....	31
4.6.1.	Planes de Desarrollo .....	32
4.6.2.	Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial.....	33
4.6.3.	El Presupuesto .....	34
4.6.4.	La inversión pública y sus instrumentos.....	35
4.6.5.	Planes de Inversión .....	35
4.7.	Base legal de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.....	37
4.8.	CONAGOPARE Loja.....	38
<b>5.</b>	<b>Metodología.....</b>	<b>40</b>
5.1	Área de estudio .....	40
5.2	Procedimiento .....	42
5.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	43
5.4	Procesamiento y análisis de datos. ....	44
<b>6.</b>	<b>Resultados .....</b>	<b>46</b>
6.1	Objetivo 1. Situación actual .....	46
6.1.2.	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara.....	46
6.1.3.	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Yangana .....	47
6.1.4.	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Vilcabamba .....	48
6.1.5.	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba ...	49
6.1.6.	Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Malacatos .....	50
6.1.7.	Nivel de Educación .....	51
6.1.8.	Nivel de Formación .....	51
6.1.9.	Resuelve los problemas relacionados con su trabajo .....	52

6.1.10.	Capacitaciones a los funcionarios .....	52
6.1.11.	Ausencia capacitación.....	53
6.2.	Objetivo 2. Establecer la incidencia de la formación profesional de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión pública.....	53
6.2.1.	Dificultades para realizar su trabajo. ....	53
6.2.2.	Formación profesional para el cumplimiento de sus funciones. ....	54
6.3.	Objetivo 3. Determinar la incidencia de la capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión .....	54
6.1.2.	Capacitación focalizada a la gestión pública por otra institución. ....	55
6.1.3.	Frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación.....	55
6.4.	Grados determinísticos de incidencia de la formación y capacitación .....	57
6.4.1.	Aceptación.....	57
6.4.2.	Apertura.....	58
6.4.3.	Confianza .....	58
<b>7.</b>	<b>Discusión.....</b>	<b>63</b>
<b>8.</b>	<b>Conclusiones .....</b>	<b>67</b>
<b>9.</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>69</b>
<b>10.</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>71</b>
<b>11.</b>	<b>Anexos.....</b>	<b>75</b>

**Índice de tablas:**

<b>Tabla 1.</b> <i>Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara</i> .....	46
<b>Tabla 2.</b> <i>Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Yangana</i> .....	47
<b>Tabla 3.</b> <i>Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Vilcabamba</i> .....	48
<b>Tabla 4.</b> <i>Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba</i> .....	49
<b>Tabla 5.</b> <i>Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba</i> .....	50
<b>Tabla 6.</b> <i>Nivel de Educación</i> .....	51
<b>Tabla 7.</b> <i>Nivel de Formación: conocimientos necesarios y suficientes para realizar sus funciones.</i> .....	51
<b>Tabla 8.</b> <i>Resuelve los problemas relacionados con su trabajo, sin recurrir a los demás.</i> ....	52
<b>Tabla 9.</b> <i>El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial brinda capacitaciones a sus funcionarios.</i> .....	52
<b>Tabla 10.</b> <i>Principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación.</i> .....	53
<b>Tabla 11.</b> <i>Dificultades para realizar su trabajo.</i> .....	53
<b>Tabla 12.</b> <i>Conocimientos adquiridos en su formación profesional para el cumplimiento de sus funciones</i> .....	54
<b>Tabla 13.</b> <i>Autoformación en Gestión Pública.</i> .....	54
<b>Tabla 14.</b> <i>Capacitación focalizada a la gestión pública por parte de otra institución.</i> .....	55
<b>Tabla 15.</b> <i>Si la respuesta es afirmativa. ¿Cada que tiempo se da la misma?</i> .....	55

<b>Tabla 16.</b> Frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación.....	55
<b>Tabla 17.</b> Cursos de capacitación recibidos en relación a su eficacia en la gestión.....	56
<b>Tabla 18.</b> La capacitación le ha ayudado a mejorar la experiencia en la gestión. ....	56
<b>Tabla 19.</b> Codificación de las preguntas.....	56
<b>Tabla 20.</b> Aceptación de las autoridades de los diferentes GAD.....	57
<b>Tabla 21.</b> Apertura de las autoridades de los diferentes GAD.....	58
<b>Tabla 22.</b> Confianza que le inspira las autoridades del GAD parroquia. ....	58
<b>Tabla 23.</b> Grado Aceptación, Apertura y Confianza. ....	59
<b>Tabla 24.</b> Análisis de Correlación .....	61
<b>Tabla 25.</b> Análisis de Correlación .....	61

**Índice de figuras:**

**Figura 1.**Distribución zonal de Planificación cantonal. Fuente:(Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja, 2014).....41

**Figura 2:** Porcentaje Aceptación, Apertura y Confianza, ..... 59

**Figura 3.** Correlación entre Aceptación, Apertura y Confianza, ..... 62

## **Índice de anexos:**

<b>Anexo 1.</b> Entrevista aplicada a los funcionarios de los cinco GAD rurales de la Zona Sur de Loja.....	75
<b>Anexo 2.</b> Encuesta aplicada a los moradores de los cinco GAD rurales de la Zona Sur de Loja.....	78
<b>Anexo 3.</b> Cálculos de regresión.....	80
<b>Anexo 4.</b> Matriz de consistencia.....	82
<b>Anexo 5.</b> Certificado de traducción Abstract.....	83

## **1. Título**

**Formación y Capacitación de los Vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la Gestión Pública**

## 2. Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la formación y capacitación de los vocales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) parroquiales surorientales del cantón Loja, durante el periodo 2019-2023 en el resultado de la gestión pública. Para lograr este propósito, se empleó una metodología de investigación con enfoque mixto no experimental, que permitió establecer la correlación entre la formación y capacitación de los vocales con los resultados obtenidos en la gestión pública.

En esta investigación se llevó a cabo un exhaustivo análisis del estado actual de la gestión de los vocales y sus resultados, a partir de los cuales se construyó un marco teórico sólido que sustenta el estudio, además se utilizaron procesos metódicos, empíricos y críticos con el fin de recolectar y analizar datos tanto cuantitativos como cualitativos. La población de estudio estuvo conformada por 13,782 personas, y se seleccionó una muestra de 373 encuestados.

Posteriormente, se realizaron los análisis tanto estadísticos como cualitativos para obtener información confiable que permita aprobar o rechazar la hipótesis formulada en la investigación. Los resultados del análisis revelaron que la formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja durante el periodo 2019-2023 tuvo una incidencia no significativa en la gestión pública, las causas pueden ser diversas, quizá una de las razones que expliquen este fenómeno es la praxis de las elecciones por personas y no por postulados. Se encontró una correlación positiva entre el nivel de formación y capacitación de los vocales y la eficiencia en la gestión de los recursos, la toma de decisiones y la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

En base a los resultados obtenidos, se pueden extraer algunas conclusiones relevantes: a) es importante señalar que el nivel académico no es el único factor que determina el nivel del desempeño de los representantes políticos; b) son significativas y relevantes otras cualidades y habilidades (como por ejemplo la capacidad de liderazgo, la comunicación efectiva, entre otras), las que terminan incidiendo en la calidad de los resultados de la gestión pública y por ende en la satisfacción de las comunidades por la gestión de sus representantes.

**Palabras clave:** *Formación, capacitación, gestión, funcionarios, elección popular.*

## 2.1 Abstract

The aim of this research was to determine the impact the training and formation of the members of the Decentralised Autonomous Governments (GAD) from the south-eastern parishes of the canton of Loja, during the period 2019-2023, had on the public management performance. To achieve this aim, it was used methodology research with a mixed non-experimental approach, to establish the correlation between the institution members training and formation, and their public management performance.

It was conducted an exhaustive analysis of the current state members' management and its results; from which, a solid theoretical framework that support the study was constructed. Also, it was employed a methodical, empirical and critical processes in order to collect and analyse both quantitative and qualitative data. The study population consisted of 13,782 people, and a sample of 373 respondents was selected.

Subsequently, both statistical and qualitative analyses were conducted to obtain reliable information to approve or reject the hypothesis formulated in the researching work. The results of the analysis revealed that the GADs members of the south-eastern parishes from Loja canton during the period 2019-2023 education and training, had a non-significant impact on public management. The causes may be diverse, perhaps one of the reasons that explain this phenomenon best is the practice of elections by individuals and not by postulates. A positive correlation was found between the members level of education and training, and the efficiency in resources management, decision-making and the satisfaction of the community's needs.

Based on the results obtained, some relevant conclusions can be drawn: a) it is important to point out that academic level is not the only factor that determines the level of political representatives performance; b) other qualities and skills are significant and relevant (such as leadership capacity, effective communication, among others), which end up influencing the public management quality of the results and, therefore, the satisfaction of communities with the management of their representatives.

**Key words** : *Formation, training, management, officials, popular election.*

### 3. Introducción

En la actualidad, se vive en una sociedad con grandes transformaciones estructurales, económicas, sociales y culturales, en la cual los cambios se evidencian de manera acelerada, atendiendo a una complejidad que no admite precedentes. Bajo este contexto, las organizaciones requieren de líderes que realicen grandes esfuerzos, preparados, accesibles y que se manejen con elevados principios éticos, de equidad y justicia social.

La ciudadanía en general pide resultados de gestión de los funcionarios públicos a los cuales eligió en los procesos electorales; además de requerirles: transparencia, eficiencia y eficacia en los diferentes procesos. La formación académica, así como la capacitación en temas relevantes de gestión, son determinantes a la hora de cumplir sus propósitos de servicio público.

De acuerdo Constitución de la república del Ecuador (2008), considera funcionario o servidor público a quienes “que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Art. 229).

Los GAD Parroquiales, para su desarrollo integral, demandan funcionarios con formación y con conocimientos específicos de manejo y gestión del sector público, sin descuidar por supuesto valores como responsabilidad, compromiso, entre otros (CONAGOPARE Loja, 2020).

Es entonces que para dar solución a los objetivos planteados fueron empleadas técnicas cualitativas como la observación y la entrevista estructurada, así como técnicas cuantitativas como los cuestionarios. Se recolectó información primaria a través de estas técnicas, mientras que la información secundaria se obtuvo de bases de datos documentales. Los instrumentos empleados incluyeron la matriz de consistencia y el cuestionario.

Así mismo, por la formación de los funcionarios de elección popular en carreras no afines a la administración pública, no se sienten motivados para desempeñarse como tal, demostrando una falta de conocimientos y habilidades específicas en áreas clave de la gestión pública.

Esta situación puede generar dificultades en el desempeño eficiente de sus funciones, ya que carecen de una base sólida en temas como planificación estratégica, gestión financiera, administración de recursos humanos, entre otros. Como resultado, es posible que

enfrenten desafíos al tomar decisiones informadas, desarrollar políticas efectivas y garantizar una gestión transparente y eficaz.

En base a estos resultados, se puede observar que la parroquia con los niveles más altos de apertura de las autoridades es San Pedro, seguida de Vilcabamba y Yangana. Estas parroquias obtuvieron consistentemente calificaciones altas en todas las categorías evaluadas. Sin embargo, en su rendimiento laboral una baja productividad y escasa gestión en los GAD parroquiales, para las otras parroquias.

Estos resultados fueron obtenidos a partir de una encuesta aplicada a los moradores de los GAD parroquiales del cantón Loja, lo que indica la percepción de la comunidad en relación a la apertura de las autoridades. Estos datos son importantes para evaluar el nivel de participación y comunicación de las autoridades con la comunidad, y pueden ser utilizados para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en los GAD parroquiales.

La carencia de conocimientos relacionados con las competencias, actitudes y aptitudes del talento humano en los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, genera un escenario que hace difícil el cumplimiento de las metas internas, provocando desatención en los requerimientos ciudadanos y de procedimientos ligados a proyectos sociales en la comunidad. El contexto problemático descrito revela la importancia que tienen los procesos de formación y desarrollo del personal en la gestión del talento humano de estas entidades, porque coadyuva a generar conocimiento, productividad y satisfacción laboral en todos los niveles jerárquicos.

En consecuencia, es crucial promover la formación y capacitación continua de los funcionarios de elección popular en áreas relevantes de la administración pública. Esto incluye brindar oportunidades de educación y entrenamiento en temas específicos relacionados con sus responsabilidades, así como fomentar su interés y compromiso con el servicio público. Al fortalecer su formación, se pueden mejorar las competencias y habilidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en sus roles, contribuyendo así a una mejor gestión y desarrollo en sus respectivas comunidades.

## **4. Marco Teórico**

### **4.1. Antecedentes**

Los antecedentes proporcionan contexto y fundamentos para comprender la importancia y la relevancia de la investigación. En este caso, los antecedentes indican que Rezvi (2017) evaluó la efectividad de un programa de capacitación dirigido al personal administrativo en Bangladesh. Este programa de capacitación fue implementado con el objetivo de mejorar la formación profesional, la excelencia y la eficiencia de los funcionarios del país.

Según la investigación desarrollada por Rezvi (2017) en el Servicio Civil de Bangladesh, evaluó la efectividad de un programa de capacitación proporcionado al personal administrativo en Bangladesh. Para ello, encuestó a una muestra de 85 docentes de dos laboratorios, aplicó la encuesta a través de un cuestionario estructurado, presentó los datos en forma tabular y utilizó estadística descriptiva. Con esto demostró que la formación en particular contribuye en gran medida a la promoción de la formación profesional, a la excelencia y eficiencia de los funcionarios de Bangladesh. Además, sirvió como herramienta para evitar la obsolescencia y la resistencia a la reforma administrativa, cuando los burócratas deben agilizar y llevar a cabo todo tipo de reformas administrativas iniciadas e implementadas por el gobierno en beneficio del pueblo.

En resumen, los antecedentes proporcionan información clave sobre el estudio previo realizado por Rezvi(2017) en el contexto del Servicio Civil de Bangladesh. Estos antecedentes respaldan la importancia de la formación y capacitación en el mejoramiento de la gestión administrativa, la promoción de la eficiencia y la resistencia a la obsolescencia en el sector público.

Por otro lado, el trabajo investigativo realizado por Añez y Martha (2005), mismo que fue desarrollado en Venezuela, buscó realizar una reflexión sobre la política de capacitación dirigida a los funcionarios públicos, para esto tendió una revisión de las principales teorías que orientan esta materia, facilitando la elaboración de un breve análisis de las principales concepciones que han orientado las políticas públicas y su formulación, adquiriendo como resultado que el nueva pensamiento sobre la política de capacitación considera al recurso humano como el elemento fundamental y centro de productividad, para el logro de la eficacia

y eficiencia y por ende, de la transformación y modernización del aparato público al servicio de la comunidad.

Mientras que, en investigaciones realizadas en Ecuador se encontró a Maya (2018), quién en su investigación desarrollada en la Secretaría de Inteligencia (Ministerio de Telecomunicación y de la Sociedad de la Comunicación, 2023, p. 1), en Guayas, buscó determinar la Influencia de la Capacitación y Formación del Personal y su Rol Estratégico, para esto, estudió una muestra de 38 servidores de la entidad, aplicó encuestas de tipo transversal no ponderadas considerando como dimensiones para su evaluación la capacitación y formación. En esta investigación encontró que el 75% de los altos funcionarios jerárquicos de las distintas unidades y departamentos que conforman la Secretaría de Inteligencia, reconocen la importancia de las capacitaciones y formaciones dentro de la entidad, y además que mejora los resultados de la misma.

La investigación denominada Reflexión sobre la Política de Capacitación de los Servidores Públicos, de los autores Añez y López (2005) que en este momento histórico marcado por la globalización, el reto de las administraciones públicas, es la gestión del capital humano como elemento clave de su organización. Esto se debe por cuanto son los recursos los que logran la productividad en las implementaciones del día a día. En la actualidad, la inteligencia y la habilidad de cada miembro se utilizan para lograr los objetivos demandados por la sociedad. La educación y/o formación de los funcionarios públicos es parte integrante de una sociedad orientada al desarrollo.

## **Bases teóricas**

El gobierno ecuatoriano se basa en una serie de principios y bases teóricas que guían su administración pública. Estas bases teóricas están enmarcadas en la Constitución de la República del Ecuador (2008), la cual establece los fundamentos políticos, económicos, sociales y jurídicos del país. A continuación, se proporciona algunos de los principios y bases teóricas fundamentales del gobierno ecuatoriano y su administración pública:

### **4.2.1 El Gobierno**

Gobierno se refiere a la autoridad y el sistema de administración que tiene la responsabilidad de gobernar y tomar decisiones en una sociedad o Estado. El gobierno es fundamental para establecer el orden, la justicia y el bienestar de una comunidad, ya que se

encarga de formular y aplicar políticas públicas, garantizar el cumplimiento de las leyes, promover el desarrollo económico y social, y brindar servicios básicos a los ciudadanos.

Según Matilla el gobierno es “el conjunto de órganos depositarios del poder público, cuyos titulares ejercen, en consecuencia, las funciones públicas respectivas; y en sentido restringido, el gobierno es el órgano o conjunto de órganos depositarios del Poder Ejecutivo” (Matilla, 2020, p. 49).

De acuerdo a lo que menciona el autor del párrafo anterior, el Gobierno designa todos los órganos a los que se encomienda institucionalmente el ejercicio del poder político. Como parte del Estado, se diferencia de las instituciones estatales que llevan a cabo la organización política de la sociedad, en que tiene la función de expresar la orientación política del Estado, imponer reglas de conducta y tomar decisiones consensuadas, gracias al hecho de que monopoliza el uso lícito de la fuerza a través de las fuerzas militares, policiales y penitenciarias. Es por ello que, la máxima autoridad dirige la administración pública y este órgano está representado por el poder ejecutivo.

#### **4.2.2 La Administración Pública**

La administración pública es el conjunto de actividades, procesos y estructuras que se llevan a cabo en el ámbito gubernamental para planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y acciones necesarios para el cumplimiento de los objetivos del Estado y la prestación de servicios públicos a la sociedad.

Citando a Matilla (2020) menciona que:

La palabra administrar tiene su origen en el latín, ad manus trahere: ad, hacia; manus, mano; trahere, traer; esto es, servir, por lo que administración es la acción y efecto de servir u ofrecer algo a otro. La administración pública es un aspecto de la función administrativa, que indica como se desarrolla mediante potestades, estos aspectos implican la existencia de sujeción por parte de los administrados como es conocido, pero también el sometimiento de quien ejerce la potestad a la obligación de la buena administración, deber que encuentra uno de sus mecanismos técnicos de articulación en la institución del procedimiento administrativo que la constitución reserva para el ejercicio del poder jurídico administrativo. (p. 73)

Por tanto, como lo menciona el autor en el párrafo anterior, la administración pública, es un aspecto de la función administrativa, que indica cómo ha de llevarse a cabo esta actividad. Cuando esta función se ejerce a través de poderes, implica la existencia de la sumisión del órgano de gobierno como se lo conoce, pero también la obediencia de los que ejercen el poder de la buena administración.

Por otra para “La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, Art. 227).

### **4.2.3 Políticas públicas**

Las políticas públicas son decisiones y acciones implementadas por el gobierno con el objetivo de abordar problemas o desafíos específicos en la sociedad. Estas políticas se basan en un conjunto de criterios que ayudan a orientar su diseño, implementación y evaluación. En la opinión de Tamayo Sáez (1997):

Las políticas públicas son el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un Gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y la propia administración consideran prioritario. Desde este punto de vista, las políticas públicas se pueden entender como un proceso que se inicia con un directivo público que detecta la existencia de un problema y que por su importancia merece su atención terminando con la evaluación de los resultados obtenidos de las acciones emprendidas para eliminar, mitigar o variar este problema. (p. 6)

Tal como lo refiere el autor anterior, las políticas públicas son el grupo de fines, propósitos y actos que conduce un régimen para resolver los inconvenientes que en un tiempo definido los habitantes y el propio Gobierno lo califica como prioritario. A partir de este criterio las políticas públicas tienen la posibilidad de comprender, como un proceso que se inicia con un régimen o con un directivo público detecta que hay un problema, el cual, por su trascendencia merece su atención y desaparece con la evaluación de los resultados que tuvieron los actos emprendidos para solucionar, mitigar o desaparecer el problema.

Conforme lo establece Código de Planificación y Finanzas Públicas (2010) la definición de la política pública nacional le corresponde a:

La función ejecutiva, dentro del ámbito de sus competencias. Los ministerios, secretarías y consejos sectoriales de política, formularán y ejecutarán políticas y planes sectoriales con enfoque territorial, sujetos estrictamente a los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo. Los gobiernos autónomos descentralizados formularán y ejecutarán las políticas locales para la gestión del territorio en el ámbito de sus competencias, las mismas que serán incorporadas en sus planes de desarrollo y de ordenamiento territorial y en los instrumentos normativos que se dicten para el efecto. (Art. 15)

### **Los Gobiernos Autónomos Descentralizados**

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) son entidades territoriales con autonomía política, administrativa y financiera que se encuentran establecidas en varios países, como Ecuador. Estos gobiernos tienen la responsabilidad de gestionar y administrar los asuntos públicos a nivel local o regional, de acuerdo con la Constitución y las leyes del país.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales. (Art. 238)

La descentralización busca promover la participación ciudadana, la toma de decisiones cercanas a la comunidad y la atención de necesidades específicas de cada territorio, es entonces que los Gobiernos Autónomos Descentralizados se caracterizan por tener competencias y facultades para tomar decisiones en áreas como planificación del desarrollo, ordenamiento territorial, gestión ambiental, servicios públicos, educación, salud, cultura, entre otros. Además, tienen la capacidad de generar y administrar sus propios recursos financieros para el cumplimiento de sus funciones.

#### **4.3.1. Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados**

La planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) es un proceso fundamental para el desarrollo y la gestión eficiente de los territorios bajo su jurisdicción, Conforme lo establece Código de Planificación y Finanzas Públicas (2010)

La planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencia de los gobiernos autónomos descentralizados en sus territorios. Se ejercerá a través de sus planes propios y demás instrumentos, en articulación y coordinación con los diferentes niveles de gobierno, en el ámbito del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. (Art. 12)

Además, la planificación de los GAD se lleva a cabo de manera articulada con otros niveles de gobierno, como el nacional y provincial, para asegurar la coherencia y la complementariedad de las políticas y acciones implementadas.

#### **4.3.2. Los Gobiernos autónomos descentralizados parroquiales**

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales (GAD Parroquiales) son entidades territoriales de nivel local en el contexto de la descentralización administrativa de un país. Estos gobiernos tienen la responsabilidad de gestionar y administrar los asuntos públicos en el ámbito de una parroquia, que es una subdivisión territorial menor dentro de una jurisdicción más grande, como un cantón o una provincia. El COOTAD (2019) define a los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales como:

Personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural (Art. 63)

##### **4.3.2.1. Competencias exclusivas de los gobiernos parroquiales**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) menciona que los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley:

- a) Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.

- b) Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.
- c) Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.
- d) Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.
- e) Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
- f) Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.
- g) Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.
- h) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos. (Art. 267)

#### **4.3.2.2. Funciones de los GAD parroquiales**

De acuerdo al COOTAD (2019) son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

- a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- b) Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
- c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial:
- d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y,

- realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
- e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley;
  - f) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;
  - g) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;
  - h) Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;
  - i) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;
  - j) Prestar los servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos en la Constitución;
  - k) Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución, en el marco de sus competencias;
  - l) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario;
  - m) Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias;
  - n) Las demás que determine la ley. (Art. 64)

#### **4.3.3. Juntas parroquiales**

Son organismos de representación y gobierno a nivel local, encargados de administrar los asuntos públicos en una parroquia específica dentro de un territorio más grande, como un cantón o una provincia. Estas juntas son instancias de participación ciudadana y tienen como objetivo promover el desarrollo y el bienestar de la comunidad a nivel parroquial. El Código Orgánico de Ordenamiento Territorial y Aautonomía y Descentralización (2019) define a la Junta parroquial rural como:

El Órgano de Gobierno de la parroquia rural. Estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural. (Art. 66)

**4.3.3.1. Atribuciones de las Juntas Parroquiales. - De acuerdo al COOTAD (2019) son atribuciones de la junta parroquial rural.**

- a) Expedir acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria en las materias de competencia de gobierno autónomo descentralizado parroquial rural conforme este Código;
- b) Aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial formulados participativamente con la acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación, así como evaluar la ejecución;
- c) Aprobar u observar el presupuesto del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, que deberá guardar concordancia con el plan parroquial de desarrollo y con el de ordenamiento territorial; así como garantizar una participación ciudadana en la que estén representados los intereses colectivos de la parroquia rural en el marco de la Constitución y la ley. De igual forma, aprobará u observará la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con las respectivas reformas;
- d) Aprobar a pedido del presidente de la junta parroquial rural, traspasos de partidas presupuestarias y reducciones de crédito, cuando las circunstancias lo ameriten;
- e) Autorizar la contratación de empréstitos destinados a financiar la ejecución de programas y proyectos previstos en el plan parroquial de desarrollo y de

- ordenamiento territorial, observando las disposiciones previstas en la Constitución y la ley;
- f) Proponer al concejo municipal proyectos de ordenanzas en beneficio de la población;
  - g) Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural;
  - h) Resolver su participación en la conformación del capital de empresas públicas o mixtas creadas por los otros niveles de gobierno en el marco de lo que establece la Constitución y la ley;
  - i) Solicitar a los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos, municipales y provinciales la creación de empresas públicas del gobierno parroquial rural o de una mancomunidad de los mismos, de acuerdo con la ley;
  - j) Podrán delegar a la economía social y solidaria, la gestión de sus competencias exclusivas asignadas en la Constitución, la ley y el Consejo Nacional de Competencias;
  - k) Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta del gobierno parroquial rural, de acuerdo al presente Código;
  - l) Remover al presidente o presidenta o vocales del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural que hubiere incurrido en las causales previstas en la ley con el voto conforme de cuatro de cinco miembros garantizando el debido proceso. En este caso, la sesión de la junta será convocada y presidida por el vicepresidente de la junta parroquial rural;
  - m) Decidir la participación en mancomunidades o consorcios;
  - n) Conformar las comisiones permanentes y especiales que sean necesarias, con participación de la ciudadanía de la parroquia rural, y aprobar la conformación de comisiones ocasionales sugeridas por el presidente o presidenta del gobierno parroquial rural;

- o) Conceder licencias a los miembros del gobierno parroquial rural, que acumulados, no sobrepasen sesenta días. En el caso de enfermedades catastróficas o calamidad doméstica debidamente justificada podrá prorrogar este plazo;
- p) Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del presidente o presidenta de la junta parroquial rural;
- q) Promover la implementación de centros de mediación y solución alternativa de conflictos, según la ley;
- r) Impulsar la conformación de organizaciones de la población parroquial, tendientes a promover elemento de la producción, la seguridad ciudadana, el mejoramiento del nivel de vida y el fomento de la cultura y el deporte;
- s) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de la parroquia en mingas o cualquier otra formó de participación social para la realización de obras de interés comunitario;
- t) Designar, cuando corresponda, sus delegados en entidades, empresas u organismos colegiados;
- u) Emitir políticas que contribuyan al desarrollo de las culturas de la población de su circunscripción territorial, de acuerdo con las leyes sobre la materia; y,
- v) Las demás previstas en la Ley. (Art. 67)

#### **4.3.4. Formación y Capacitación**

La formación, capacitación y desarrollo del personal, juega un papel importante en el recurso talento humano, tanto, del Gobierno central, como de los gobiernos autónomos desenraizados y sus diferentes organizaciones, debido a que, permite un mejor desempeño de las tareas y ejecución de proyectos, siendo responsabilidad de estos entes aplicar el proceso mediante el cual, funcionarios, servidores y trabajadores, adquieren o actualizan los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el ambiente de trabajo, permitiendo así alcanzar los objetivos planteados a corto, mediano y largo plazo.

La Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2014) menciona: “establecer los mecanismos normativos y técnicos que permitan a la Unidades de

Administración de Talento Humano-UATH de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potenciar los conocimientos, destreza, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo” (Art. 1).

Expresa también la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2014) que: “el ámbito de aplicación de esta norma es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en artículo 3 de la Ley Orgánica del Servidor Público” (Art. 2).

Con respecto al proceso de formación y capacitación la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2014):

es el conjunto de políticas y procedimientos que permite a las y los servidores públicos fortalecer sus competencias, en función de los perfiles exigibles de los puestos establecidos sobre la base de los objetivos institucionales y de Estado. La capacitación será el resultado obtenido del subsistema de evaluación del desempeño, para cubrir las brechas exigibles en los perfiles óptimos de desempeño y los disponibles por la o el servidor (Art. 3).

De la misma manera esta Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2014) determina como “responsables de la formación y capacitación de las y los servidores públicos, estará bajo la responsabilidad de: 1. El Comité Interinstitucional de Formación y Capacitación; 2. El Ministerio de Relaciones Laborales; 3. La Autoridad Nominadora de cada institución pública; y, 4. Las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH institucionales” (Art. 4).

#### **4.3.4.1. Formación**

La formación Política de las autoridades parroquiales, debería primar, por tanto, son quienes de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador y el COTAD, los que deben de cumplir con funciones y atribuciones que requieren de conocimientos puntuales.

#### **Formación profesional**

Desde la posición de López (1997) la formación profesional puede definirse como el conjunto de actividades cuyo objetivo es proporcionar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el ejercicio de una profesión y la consiguiente incorporación al

mundo del trabajo. Lo que la diferencia de otras actividades formativas o educativas es, precisamente, su relación directa con el ámbito de la producción, con el mundo laboral. (p. 8)

Empleando las palabras de López (1997) la formación profesional puede definirse como el grupo de ocupaciones cuyo objetivo es adquirir los conocimientos, capacidades y reacciones necesarios para el ejercicio de una profesión y la consiguiente aplicación al mundo del trabajo. Lo cual la diferencia de otras ocupaciones formativas o educativas es, claramente, su interacción directa con el entorno de la producción, con el planeta gremial.

Desde el punto de vista de Educación et al. (2021) la educación y formación Técnica y Profesional, se conceptualiza como aquella parte de la educación que se ocupa de impartir conocimientos y destrezas o capacidades para el mundo del trabajo. Desde el pensamiento de que una persona cambia de puesto laboral y desarrolla habilidades para desempeñar de manera adecuada un trabajo, es importante destacar el aprendizaje a lo largo de toda la vida. Como parte de este aprendizaje vital, puede impartirse en los niveles secundario, superior, e incluye el aprendizaje en el trabajo y la formación permanente y el desarrollo profesional que pueden conducir a la obtención de certificaciones. Asimismo, incluye una gran variedad de posibilidades de adquisición de destrezas en función de los contextos nacionales y locales. Aprender a aprender, el desarrollo de aptitudes en materia de lectoescritura y de cálculo y las aptitudes transversales y para la ciudadanía forman parte integral de la Formación Profesional Específica o Inicial: destinada, en principio, al colectivo de alumnos del sistema escolar que decide encaminar sus pasos hacia el mundo laboral, cuyo objetivo es la inserción laboral. (p. 19)

La instrucción que se encarga de impartir conocimientos y destrezas o habilidades para el ámbito laboral. A partir del raciocinio de que una persona cambia de puesto gremial y lleva a cabo capacidades para realizar de forma correcta un trabajo, es fundamental resaltar el aprendizaje durante toda la vida. El aprendizaje, puede impartirse en los niveles secundarios e incluso en el trabajo brindando la posibilidad de obtener certificaciones. Asimismo, incluye una extensa variedad de destrezas en funcionalidad de los entornos nacionales y locales. El desarrollo de capacidades en temas de lectoescritura y de cálculo y las capacidades transversales para la ciudadanía son parte integral de la Formación Profesional específica o inicial, referida en comienzo, cuyo objetivo es la inserción gremial.

Como señala Ley orgánica de servicio público (2020) la formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la

base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigaciones aplicadas a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo. La formación no profesional se alinearán también a las áreas más importantes para el país establecidas en el Plan Nacional del Buen Vivir. (Art. 69)

### **Importancia de la formación profesional**

En palabras del Educación et al. (2021) la importancia de la formación académica radica en:

- a) Desarrollar una base de educación general más amplia, de mayor calidad y continua.
- b) Enfocar la capacitación y servicios de educación a los nuevos requerimientos de la empresa y de los individuos como tal.
- c) Estimular la capacitación y el desarrollo de los trabajadores.
- d) Pasar de una acreditación estrictamente académica con relativo valor en el mercado, a una certificación reconocida por éste (competencias laborales), que refleje lo que los individuos saben hacer y facilite la acumulación de su capital intelectual.
- e) Vincular la capacitación con las políticas de remuneración, estímulos y recompensa, ergonomía y clima laboral en las empresas.
- f) Estimular la inversión en el desarrollo de las personas, donde el Estado tenga un papel de promoción y fomento, a través de políticas de concertación y amplia participación social para el corto, mediano y largo plazos. (p. 12)

Como lo menciona el autor del párrafo anterior, la formación académica es importante para desarrollar una base de aprendizaje más extenso, de mayor calidad y continua así como también, permite enfocar la capacitación y servicios de enseñanza a las personas con los nuevos requerimientos de la compañía, motivando la capacitación y el desarrollo de los trabajadores y pasar de una acreditación estrictamente académica con relativo costo en el mercado, a una certificación distinguida, que refleje lo que las personas saben hacer y facilite el almacenamiento de su capital intelectual, así mismo, vincula la capacitación con las políticas de remuneración, estímulos y recompensa, ergonomía y clima gremial en las organizaciones incentivando la inversión en el desarrollo de los individuos, donde el Estado

tenga un papel de promoción e impulso, por medio de políticas de concertación y vasta colaboración social para el corto, mediano y extenso plazo.

#### **4.3.5. Competencia profesional**

Según Las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2009) la máxima autoridad y los directivos de cada entidad pública reconocerán como elemento esencial, las competencias profesionales de las servidoras y servidores, acordes con las funciones y responsabilidades asignadas.

La competencia incluye el conocimiento y habilidades necesarias para ayudar a asegurar una actuación ordenada, ética, eficaz y eficiente, al igual que un buen entendimiento de las responsabilidades individuales relacionadas con el control interno. Las servidoras y servidores de los organismos, entidades, dependencias del sector público y personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, mantendrán un nivel de competencia que les permita comprender la importancia del desarrollo, implantación y mantenimiento de un buen control interno y realizar sus funciones para poder alcanzar los objetivos y la misión de la entidad.

Los directivos de la entidad, especificarán en los requerimientos de personal, el nivel de competencias necesario para los distintos puestos y tareas a desarrollarse en las áreas correspondientes. Así mismo, los programas de capacitación estarán dirigidos a mantener los niveles de competencia requeridos. (Art. 200-06)

#### **4.3.6. El Servidor público**

El servidor público es aquel individuo que trabaja en el sector público y tiene la responsabilidad de desempeñar funciones y tareas en beneficio de la sociedad y el Estado. Su labor implica servir a la comunidad y cumplir con los objetivos y las políticas establecidas por el gobierno.

De acuerdo a la LOSEP “Servidoras y servidores públicos 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” (Ley Orgánica de servicio público, 2020, Art. 4).

#### **4.3.6.1. Funcionarios públicos**

A juicio de Capcha (2010) considera funcionarios o servidores públicos a los que están comprendidos en la carrera administrativa o desempeñan cargos políticos o de confianza, incluso si emanan de elección popular. Todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado y que con virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos. Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad competente, aunque pertenezcan a particulares. Los miembros de las FFAA y PNP. (p. 4)

Capcha (2010) define a los funcionarios públicos a quienes pertenecen a la carrera administrativa en el sector público, desempeñan cargos políticos o de confianza, inclusive si estos son elegidos por votación popular. Toda persona que preserva parentesco gremial o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado y que con ventaja de eso practican funcionalidades en esas entidades u organismos. Los administradores y depositarios de caudales embargados o depositados por autoridad a la que le competa el asunto, aunque pertenezcan a particulares. Los miembros de las FFAA y PNP.

#### **4.3.7. La Capacitación**

La capacitación es un proceso mediante el cual se brinda a los individuos los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones y roles en un determinado ámbito, ya sea laboral, educativo o social. La capacitación tiene como objetivo principal mejorar el desempeño, promover el aprendizaje continuo y fomentar el crecimiento personal y profesional.

De acuerdo a Ministerio de Relaciones Laborales (2014) la capacitación se orienta al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene. (Art. 11)

La necesidad de capacitar a la dirigencia política no es una propuesta ni un objetivo nuevo. Por el contrario, “es una demanda recurrente de los líderes enfrentados a constantes procesos de cambio y una necesidad imperiosa de elevar los fundamentos cognoscitivos y

éticos en la vinculación entre gobernantes y gobernados en una democracia” (Ballabio y Cueto, 2010, como se citó en Guardamagna, 2012).

Según Ballabio y Cueto (2010), en el que citó a Guardamagna (2012) la importancia de la capacitación a los funcionarios de elección popular, no es una propuesta ni un objetivo nuevo, sino más bien, es una demanda frecuente de los dirigentes contrapuestos a permanentes procesos de cambio y una necesidad latente de levantar los fundamentos cognoscitivos y éticos en la vinculación entre líderes y gobernados en una democracia.

Conforme lo establece el Reglamento a la LOSEP (2011) el subsistema de capacitación y formación para el sector público constituye el conjunto de políticas y procedimientos establecidos para regular los estudios de carrera del servicio público para alcanzar capacitación, destrezas y habilidades, que podrían realizar las y los servidores públicos acorde con los perfiles ocupacionales y requisitos que se establezcan en los puestos de una organización, y que aseguran la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales, su planificación y los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo.

#### Objetivos de la formación y capacitación

Los objetivos de la formación y capacitación serán los siguientes:

- a) Contar con servidoras y servidores con formación y capacitación técnica, profesional o con especializaciones de cuarto nivel vinculadas con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales;
- b) Propender a la generación de conocimientos científicos a través de la investigación aplicada a campos de interés nacional; y,
- c) Generar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades en los servidores públicos.

#### **4.3.8. Responsables de la formación y capacitación**

La formación y capacitación estará bajo la responsabilidad del Comité Interinstitucional del Sistema Nacional de Cualificaciones y Capacitación Profesional, que establecerá la política nacional de capacitación y formación del sector público. Las normas técnicas para la aplicación de sus disposiciones serán emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales, sin perjuicio de otras que se emitan para el efecto. Los demás

organismos que conformen la Red Nacional de Formación y Capacitación de las y los servidores públicos, deberán cumplir las políticas, normas y procedimientos que se establezcan según su naturaleza, para lo cual podrán celebrar convenios con otras instituciones de educación, capacitación o formación. Las UATH de las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, serán las encargadas del cumplimiento de las políticas y normas, así como de la coordinación institucional de las actividades, procedimientos y disposiciones relativas a la formación de las y los servidores públicos.

#### **4.3.9. Planificación de la formación y capacitación**

El Ministerio de Relaciones Laborales coordinará con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional -SECAP, las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las UATH, en función de las políticas, normas e instrumentos emitidos con este propósito, la identificación de necesidades reales de capacitación. Esta información constituirá la base para la formulación de planes, diseño de programas y procesos de seguimiento y evaluación. Las UATH serán responsables de la capacitación programada anualmente, en virtud de la programación que establezca el Ministerio de Relaciones Laborales, así como de generar para dicha planificación, las necesidades institucionales de capacitación de lo cual reportarán al Ministerio de Relaciones Laborales semestralmente.

Para la elaboración del plan de capacitación, las UATH serán responsables del control y seguimiento de la capacitación en todos los procesos internos; mientras que los responsables de los procesos tendrán a su cargo la programación y dirección de eventos de capacitación propios de la naturaleza y especialización de la misión y objetivo de cada uno de ellos, con el apoyo técnico y logístico de las UATH. Del mismo modo, las UATH ejecutarán la coordinación de los procesos de formación de cuarto nivel de las y los servidores de sus instituciones, conforme a las políticas y normas emitidas por el Ministerio de Relaciones Laborales en coordinación con el Instituto de Altos Estudios Nacionales, para lo cual llevarán el control de la designación de las y los servidores beneficiarios, los mecanismos de financiamiento y el control, seguimiento y evaluación. (Art. 195-198)

#### **4.3.10. Vocales de los GAD parroquiales**

Los vocales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) (Asamblea Nacional, 2019a) parroquiales son representantes electos por la ciudadanía para ejercer

funciones de gobierno y administración a nivel local en una parroquia específica. Estos vocales conforman la Junta Parroquial, que es el órgano de gobierno encargado de tomar decisiones y gestionar los asuntos públicos en el ámbito de la parroquia.

Los vocales de los GAD parroquiales tienen diversas responsabilidades y funciones, entre las cuales se destacan:

#### **4.3.11. Funciones del presidente**

Con base en el COOTAD (2019) le corresponde al presidente o presidenta de la junta parroquial rural:

- a) El ejercicio de la representación legal, y judicial del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:
- b) Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- c) Convocar y presidir con voz y voto las sesiones de la junta parroquial rural, para lo cual deberá proponer el orden del día de manera previa. El ejecutivo tendrá voto dirimente en caso de empate en las votaciones del órgano legislativo y de fiscalización;
- d) Presentar a la junta parroquial proyectos de acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria, de acuerdo a las materias que son de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- e) Dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial, en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo, en el marco de la plurinacionalidad, interculturalidad y respeto a la diversidad, con la participación ciudadana y de otros actores del sector público y la sociedad; para lo cual presidirá las sesiones del consejo parroquial de planificación y promoverá la constitución de las instancias de participación ciudadana establecidas en la Constitución y la ley;
- f) Elaborar participativamente el plan operativo anual y la correspondiente proforma presupuestaria institucional conforme al plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando los procedimientos participativos señalados

- en este Código. La proforma del presupuesto institucional deberá someterla a consideración de la junta parroquial para su aprobación;
- g) Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial;
  - h) Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
  - i) Distribuir los asuntos que deban pasar a las comisiones del gobierno autónomo parroquial y señalar el plazo en que deben ser presentados los informes correspondientes;
  - j) Sugerir la conformación de comisiones ocasionales que se requieran para el funcionamiento del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
  - k) Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos colegiados donde tenga participación el gobierno parroquial rural; así como delegar atribuciones y deberes al vicepresidente o vicepresidenta, vocales de la junta y funcionarios dentro del ámbito de sus competencias;
  - l) Suscribir contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, de acuerdo con la ley. Los convenios de crédito o aquellos que comprometan el patrimonio institucional requerirán autorización de la junta parroquial rural. (Art. 70)

#### **4.3.12. Prohibiciones del presidente de los GAD parroquiales**

El COOTAD (2019) establece que está prohibido al ejecutivo de los gobiernos autónomos descentralizados:

- a) Arrogarse atribuciones que la Constitución o la ley no le confieran;
- b) Ejercer su profesión o desempeñar otro cargo público, aun cuando no fuere remunerado, excepto la cátedra universitaria, con excepción de los ejecutivos de los gobiernos parroquiales rurales;

- c) Dedicarse a ocupaciones incompatibles con sus funciones o que le obliguen a descuidar sus deberes y obligaciones con el gobierno autónomo descentralizado;
- d) Disponer acciones administrativas que vayan contra la realización de planes y programas aprobados por los órganos legislativos de los respectivos gobiernos o que atenten claramente contra la política y las metas fijadas por éstos;
- e) Otorgar nombramientos o suscribir contratos individuales o colectivos de trabajo, de servidores de los respectivos gobiernos, sin contar con los recursos y respectivas partidas presupuestarias para el pago de las remuneraciones de ley y sin observar lo dispuesto en la Constitución y las leyes que regulan al sector público;
- f) Prestar o hacer que se dé en préstamo: fondos, materiales, herramientas, maquinarias o cualquier otro bien de propiedad de los gobiernos autónomos descentralizados para beneficio privado o distraerlos bajo cualquier pretexto de los específicos destinos del servicio público, exceptuándose en caso de emergencia;
- g) Disponer o autorizar el trabajo de servidores o trabajadores para otros fines que no sean los estrictamente institucionales:
- h) Dejar de actuar sin permiso del respectivo órgano de legislación, salvo en caso de enfermedad;
- i) Adquirir compromisos en contravención de lo dispuesto por el correspondiente órgano de legislación, cuando la decisión sobre éstos les corresponda:
- j) Absolver posiciones, deferir el juramento decisorio, allanarse a la demanda o desistir de una planteada, y aceptar conciliaciones conforme a la ley sin previa autorización del órgano de legislación;
- k) Todo cuanto le está prohibido al órgano normativo y a sus miembros, siempre y cuando tenga aplicación; y,
- l) Asignar cargos y contratos a parientes que se encuentren dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, aún a través de interpuesta persona o a través de personas jurídicas de conformidad con la ley. Las mismas prohibiciones

serán aplicables a quienes ejerzan estas funciones en reemplazo del ejecutivo del gobierno autónomo descentralizado. (Art. 331)

#### **4.3.13. Atribuciones de los vocales**

Como señala el COOTAD (2019) los vocales de la junta parroquial rural tienen las siguientes atribuciones:

- a) Intervenir con voz y voto en las sesiones y deliberaciones de la junta parroquial rural;
- b) La presentación de proyectos de acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
- c) La intervención en la asamblea parroquial y en las comisiones, delegaciones y representaciones que designe la junta parroquial rural, y en todas las instancias de participación;
- d) Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con este Código y la ley; y,
- e) Cumplir aquellas funciones que le sean expresamente encomendadas por la junta parroquial rural. (Art. 68)

#### **4.3.14. Prohibiciones de los vocales de los GAD Parroquiales**

Según lo establecido en el COOTAD (2019) la función de consejero o consejera regional y provincial, concejal o concejala o vocal de junta parroquial rural es obligatoria; sus deberes y atribuciones son los señalados expresamente en la Constitución y en este Código. Queda prohibido por incompatibilidad e inhabilidad a los integrantes de los órganos legislativos de los gobiernos autónomos descentralizados.

- a) Gestionar en su propio interés, de terceros, o de personas incluidas hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, ante los organismos e instituciones del Estado;
- b) Ser juez de la Corte Constitucional, del Tribunal Contencioso Electoral, miembro del Consejo Nacional Electoral, de la Fuerza Pública en servicio activo o

desempeñar cualquier otro cargo, aun cuando no fuere remunerado, excepto la cátedra universitaria. Los vocales de los gobiernos parroquiales rurales, conforme a lo dispuesto en la Constitución del Estado, podrán ejercer cualquier otra función como servidor o servidora pública o docente;

- c) Ser ministro religioso de cualquier culto;
- d) Proponer o recomendar la designación de funcionarios o servidores para la gestión administrativa del respectivo gobierno autónomo descentralizado;
- e) Gestionar la realización de contratos con el sector público a favor de terceros;
- f) Celebrar contratos con el sector público, por sí o por interpuesta persona natural o jurídica, salvo los casos expresamente autorizados en la ley;
- g) Desempeñar el cargo en la misma Corporación;
- h) Todas aquellas circunstancias que a juicio de la Corporación imposibiliten o hagan muy gravoso a una persona el desempeño del cargo.
- i) Atribuirse la representación del gobierno autónomo descentralizado, tratar de ejercer aislada o individualmente las atribuciones que a éste competen, o anticipar o comprometer las decisiones del órgano legislativo respectivo; y.
- j) Las demás previstas en la Constitución y la ley. (Art. 329)

#### **4.4. Evaluación del Desempeño**

En palabras de Jimenez (2021) la evaluación del desempeño, es un método estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los conocimientos, comportamientos y resultados involucrados con el trabajo, así como el nivel de presencialidad y cumplimiento, para encontrar en qué medida es útil el empleado y si va a poder mejorar su rendimiento futuro. Es importante realizar este proceso, debido a que, posibilita implantar novedosas políticas de indemnización, optimización, ayudando a tomar elecciones de ascensos o de localización lo que permite decidir si existe la necesidad de volver a preparar y rediseñar el diseño del puesto ayudando a detectar si hay inconvenientes particulares que perjudiquen a el individuo en el manejo del cargo.

#### **4.4.1. Fines de la Evaluación**

Así mismo, Jimenez (2021) establece que la evaluación del desempeño, no puede restringirse a un sencillo juicio superficial y unilateral del líder respecto del comportamiento servible del subordinado; se necesita descender más profundamente, ubicar las razones e implantar perspectivas de común consenso con el evaluado para identificar las respectivas modificaciones y que no únicamente tenga conocimientos del cambio planeado, sino además conozca por qué y cómo tendrá que hacerse.

#### **4.4.2. Eficacia**

Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos. Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Matilla, 2020, p. 16).

Respecto de la noción de eficacia está referida principalmente al grado de cumplimiento de las metas o resultados, sin tomar en consideración, la cantidad de recursos empleados, pues lo que interesa es tratar de hacer las cosas lo mejor posible, es decir, bajo el contexto de eficacia, la organización logra sus objetivos, pero sin una concepción racional en el empleo de los recursos (Ganga Contreras et al., 2016, p. 4).

#### **4.4.3. Eficacia pública**

La eficacia pública se refiere a la capacidad de los organismos y entidades del sector público para alcanzar los resultados deseados y cumplir con los objetivos establecidos. Se trata de lograr los resultados esperados de manera oportuna, eficiente y efectiva, maximizando el uso de los recursos disponibles.

En palabras de Rueda (2011) la eficacia pública podría entenderse como el nivel en que se generan los logros buscados, contempla el cumplimiento de fines, sin que importe el precio o la utilización de recursos y la calidad. Una organización eficaz cumple cabalmente su tarea cuando un programa consigue las metas que le brindaron razón de ser. Para poder hacer total claridad sobre la eficacia, hace falta determinar lo que es un "objetivo". Especialmente es necesario estipular que un objetivo bien determinado explicita lo que se

procura hacer, incluyendo la calidad. Asimismo, un objetivo debería limitar el tiempo en que se espera el resultado.

En síntesis, la eficacia pública se refiere a la capacidad de las instituciones y entidades del sector público para lograr los resultados esperados y cumplir con los objetivos establecidos, de manera eficiente y efectiva. Es un elemento fundamental para generar impacto positivo en la sociedad y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

#### **4.4.4. Eficiencia**

La eficiencia es un concepto fundamental en la administración pública que se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los resultados deseados. Se trata de obtener el máximo rendimiento y aprovechamiento de los recursos, tanto humanos, financieros, tecnológicos como materiales, para alcanzar los objetivos de manera efectiva.

La relación entre costos y beneficios, entre entradas y salidas, o sea, la relación entre lo que se consigue y lo que se puede conseguir. Significa hacer correctamente las cosas y poner énfasis en los medios utilizados, es decir, en los métodos. Significa hacer las cosas bien y correctamente de acuerdo con el método preestablecido. La eficacia implica cumplir al ciento por ciento los estándares establecidos a partir de los estudios de tiempos y movimientos (Chiavenato, 2009, p. 514).

#### **4.4.5. Eficiencia pública**

El sector público utiliza un conjunto de factores productivos, fundamentalmente trabajo y capital, con los que, dado un nivel tecnológico, produce un conjunto de servicios públicos, de forma que describe el proceso de transformación de los factores en productos, que en el caso del sector público consisten fundamentalmente en servicios públicos. Con dichos servicios, como los de sanidad, educación, justicia, pensiones, etc., se pretende incrementar el bienestar social. Así, por ejemplo, en el caso de la sanidad pública, los factores de producción son, entre otros, los médicos contratados y las camas utilizadas en hospitales públicos. Por otro lado, entre los productos obtenidos destacan las analíticas, así como las intervenciones quirúrgicas realizadas. Con dichos productos, y el resto de los que se proporcionan con la sanidad pública, el sector público pretende mejorar el bienestar de la sociedad a través de una mejora del estado de salud de la población o ampliando la cobertura sanitaria.

La eficiencia en la administración pública se refiere a la capacidad de utilizar los recursos de manera óptima para lograr los resultados deseados. Una gestión eficiente implica minimizar costos, optimizar procesos, utilizar la tecnología adecuada y promover la mejora continua en la organización. Al lograr la eficiencia, se maximiza el rendimiento y se optimizan los resultados en beneficio de la ciudadanía.

#### **4.5. Gestión pública**

“La gestión es la capacidad para ejecutar, proveer, prestar, administrar y financiar servicios públicos. Puede ejercerse concurrentemente entre varios niveles de gobierno, dentro del ámbito de competencias y circunscripción territorial correspondiente, según el modelo de gestión de cada sector” (COOTAD, 2019, art. 116).

Estos fueron algunos de los principios y bases teóricas que sustentan el gobierno ecuatoriano y su administración pública. Es importante destacar que la aplicación de estos principios puede variar en la práctica y estar sujeta a la interpretación y acciones de los actores políticos y administrativos en el país.

#### **4.6. Administración Estratégica**

La administración estratégica es un enfoque gerencial que busca planificar y dirigir de manera integral las actividades de una organización para lograr sus objetivos a largo plazo y adaptarse a los cambios del entorno. Se basa en la formulación, implementación y evaluación de estrategias que permitan a la organización obtener ventajas competitivas y alcanzar el éxito en un ambiente dinámico y competitivo.

Según las Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado (2009) las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos, implantarán, pondrán en funcionamiento y actualizarán el sistema de planificación, así como el establecimiento de indicadores de gestión que permitan evaluar el cumplimiento de los fines, objetivos y la eficiencia de la gestión institucional. Los planes operativos contendrán: objetivos, indicadores, metas, programas, proyectos y actividades que se impulsarán en el período anual, documento que deberá estar vinculado con el presupuesto a fin de concretar lo planificado en función de la disponibilidad real de los recursos. El análisis de la situación se concretará considerando los resultados logrados, los hechos que implicaron desvíos a las programaciones precedentes, identificando las necesidades emergentes para satisfacer las demandas presentes y futuras de los usuarios internos y externos y los recursos

disponibles, en un marco de calidad. Los productos de todas las actividades mencionadas de formulación, cumplimiento, seguimiento y evaluación, deben plasmarse en documentos oficiales a difundirse entre la organización y a la comunidad en general. (Art. 200-02)

1. **Análisis del entorno:** Implica examinar y comprender el entorno externo e interno de la organización, incluyendo factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos y legales. Este análisis proporciona información relevante para identificar oportunidades y amenazas, así como fortalezas y debilidades de la organización.
2. **Definición de la visión y misión:** La visión establece la dirección futura deseada de la organización, mientras que la misión define su propósito fundamental y las actividades principales. Estos elementos sirven como guía para la formulación de estrategias y la toma de decisiones.
3. **Establecimiento de objetivos y metas:** Los objetivos son resultados específicos que la organización pretende alcanzar, mientras que las metas son los pasos concretos para lograr esos objetivos. Los objetivos y metas deben ser claros, medibles y alineados con la visión y misión de la organización.
4. **Formulación de estrategias:** Las estrategias son los planes de acción diseñados para lograr los objetivos y metas establecidos. Pueden abarcar diferentes áreas de la organización, como el desarrollo de productos, la expansión geográfica, la mejora de procesos, entre otros. Las estrategias deben considerar el entorno y los recursos disponibles.
5. **Implementación y control:** La implementación implica llevar a cabo las estrategias definidas, asignar los recursos necesarios, comunicar los planes y garantizar que se ejecuten de manera eficaz. El control implica monitorear el progreso, evaluar los resultados y realizar ajustes cuando sea necesario para asegurar que se alcancen los objetivos establecidos.

La administración estratégica es un proceso continuo y dinámico, ya que requiere adaptación y flexibilidad en un entorno empresarial en constante cambio. Permite a las organizaciones aprovechar oportunidades, superar desafíos y lograr una ventaja competitiva sostenible.

#### **4.6.1. Planes de Desarrollo**

El Código de Planificación y Finanzas Públicas (2010) establece que los planes de desarrollo son las directrices principales de los gobiernos autónomos descentralizados respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo en el territorio. Estos tendrán una visión de largo plazo, y serán implementados a través del ejercicio de sus competencias asignadas por la Constitución de la República y las Leyes, así como de aquellas que se les transfieran como resultado del proceso de descentralización. (Art. 41)

#### **4.6.2. Planes de Desarrollo y Ordenamiento Territorial**

Como señala el Código de Planificación y Finanzas Pública (2010) los planes de ordenamiento territorial son los instrumentos de la planificación del desarrollo que tienen por objeto el ordenar, compatibilizar y armonizar las decisiones estratégicas de desarrollo respecto de los asentamientos humanos, las actividades económico-productivas y el manejo de los recursos naturales en función de las cualidades territoriales, a través de la definición de lineamientos para la materialización del modelo territorial de largo plazo, establecido por el nivel de gobierno respectivo. Los gobiernos parroquiales rurales podrán formular un solo plan de desarrollo y ordenamiento territorial. Los planes de ordenamiento territorial parroquiales se articularán entre sí, debiendo observar, de manera obligatoria, lo dispuesto en los planes de ordenamiento territorial cantonal y/o distrital respecto de la asignación y regulación del uso y ocupación del suelo. La actualización de los instrumentos de ordenamiento territorial deberá mantener coherencia con los instrumentos de planificación del desarrollo vigentes en cada nivel de gobierno.

**Aprobación.** Para la aprobación de los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial se contará con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del órgano legislativo de cada Gobierno Autónomo Descentralizado. De no alcanzar esta votación, en una nueva sesión se aprobará con el voto de la mayoría simple de los miembros presentes

**Vigencia.** Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial entrarán en vigencia a partir de su expedición mediante el acto normativo correspondiente. Es obligación de cada gobierno autónomo descentralizado publicar y difundir sus respectivos planes de desarrollo y de ordenamiento territorial, así como actualizarlos al inicio de cada gestión.

**Sujeción a los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial.** Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial serán referentes obligatorios para la elaboración de

planes de inversión, presupuestos y demás instrumentos de gestión de cada gobierno autónomo descentralizado.

**Seguimiento y Evaluación de los Planes de Desarrollo y de Ordenamiento Territorial.** Los gobiernos autónomos descentralizados deberán realizar un monitoreo periódico de las metas propuestas en sus planes y evaluarán su cumplimiento para establecer los correctivos o modificaciones que se requieran. La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, conjuntamente con los gobiernos autónomos descentralizados, formulará los lineamientos de carácter general para el cumplimiento de esta disposición, los mismos que serán aprobados por el Consejo Nacional de Planificación.

**Información sobre el cumplimiento de metas.** Con el fin de optimizar las intervenciones públicas y de aplicar el numeral 3 del Art. 272 de la Constitución los gobiernos autónomos descentralizados reportarán anualmente a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo el cumplimiento de las metas propuestas en sus respectivos planes, reporte que se lo debe realizar a través del sistema de la Secretaría de Planificación denominada SIGAD ICM (Art. 43-51)

#### **4.6.3. El Presupuesto**

Según el Manual de Contabilidad Gubernamental (2001) el presupuesto del Estado es el instrumento de política fiscal en el cual constan las estimaciones de ingresos a obtener, así como de los gastos que podrán realizarse en función del financiamiento previsto. Es decir, constan por una parte el origen de sus fuentes de financiamiento a través de la identificación de las diversas fuentes tributarias y no tributarias y por otra, el destino que se dará a los recursos financieros durante su vigencia. La formulación del presupuesto en el país tiene el marco legal de referencia de la Constitución Política de la República, disposiciones de Ley, Decretos, normas técnicas complementarias de carácter secundario constantes en acuerdos ministeriales emitidos por el ente rector de la administración financiera pública y otras disposiciones administrativas. El Presupuesto debe tener determinadas características para ser razonablemente formulado: estar fundamentado en la planificación y en la programación de acciones debidamente priorizadas, en ese sentido se dice que el Presupuesto es la cola de la Planificación; debe contener todas las previsiones de ingresos y gastos sin excepción y estar debidamente equilibrado; es decir, los ingresos deben ser siempre iguales a los gastos.

(p. 4)

**Instrumentos.** - Para realizar el seguimiento y evaluación presupuestaria se utilizarán los siguientes instrumentos:

- a) Planes de Desarrollo, Planificación Institucional, escenario fiscal de mediano plazo, presupuestos anuales y plurianuales;
- b) Las normas técnicas que expida el Ministerio de Economía y Finanzas;
- c) Políticas y directrices que dicte el Ministerio de Economía y Finanzas;
- d) Informes de ejecución presupuestaria; y,
- e) Los demás establecidos en las normas que emitan el Ministerio de Economía Finanzas y la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

#### **4.6.4. La inversión pública y sus instrumentos**

Conforme lo establece el Código de Finanzas Públicas (2010) se entenderá por inversión pública al conjunto de egresos y/o transacciones que se realizan con recursos públicos para mantener o incrementar la riqueza y capacidades sociales y del Estado, con la finalidad de cumplir los objetivos de la planificación.

##### **4.6.4.1. Viabilidad de programas y proyectos de inversión pública**

Los ejecutores de los programas y proyectos de inversión pública deberán disponer de la evaluación de viabilidad y los estudios que los sustenten.

#### **4.6.5. Planes de Inversión**

Los planes de inversión son la expresión técnica y financiera del conjunto de programas y proyectos de inversión, debidamente priorizados, programados y territorializados, de conformidad con las disposiciones de este código. Estos planes se encuentran encaminados a la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y de los planes del gobierno central y los gobiernos autónomos descentralizados.

**Plan Operativo Anual.** – es un instrumento de planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, que permiten a las entidades plantear los programas, proyectos y obras que se ejecutaran durante el año fiscal.

## **Plan Anual de Contratación**

Conforme lo menciona la Ley orgánica de servicio público (2020) el Plan Anual de Contratación las Entidades Contratantes, para cumplir con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, sus objetivos y necesidades institucionales, formularán el Plan Anual de Contratación con el presupuesto correspondiente, de conformidad a la planificación plurianual de la Institución, asociados al Plan Nacional de Desarrollo y a los presupuestos del Estado. El Plan será publicado obligatoriamente en la página Web de la Entidad Contratante dentro de los quince (15) días del mes de enero de cada año e interoperará con el portal COMPRAS PÚBLICAS. De existir reformas al Plan Anual de Contratación, éstas serán publicadas siguiendo los mismos mecanismos previstos en este inciso. El contenido del Plan de contratación y los sustentos del mismo se regularán en el Reglamento de la presente Ley. (Art. 22)

### **4.6.5.1. Regresión simple**

La regresión simple es una técnica estadística que se utiliza para analizar la relación entre dos variables: una variable dependiente y una variable independiente. Se utiliza para determinar si existe una relación lineal entre las variables y para predecir el valor de la variable dependiente en función de la variable independiente, concepto necesario para entender mejor los resultados de la presente investigación.

Según lo menciona López Roldan y Fachelli (2015) el análisis de regresión, o el llamado modelo lineal de la regresión,

Es un método estadístico basado en el estudio de la relación entre variables medidas con una escala cuantitativa. La relación que se establece es de dependencia, así, por un lado, tenemos las llamadas variables criterio, dependientes o explicadas, de otro, las variables predictivas, independientes o explicativas. El objetivo de esta técnica consiste en determinar la contribución de la variable independiente o de las variables independientes. (P. 11)

### **4.6.5.2. Regresión lineal simple**

En un análisis de regresión lineal simple se puede poner de manifiesto la relación de dependencia sencilla y directa, de tipo lineal, que se da entre dos variables cuantitativas, donde una de ellas es considerada como dependiente y la otra como independiente.

$$f(X, B) = Y = B$$

#### **4.6.5.3. Uso de la regresión lineal simple**

De acuerdo a Bouza Herrera (2018) la regresión lineal cuenta con ciertas características ideales para las siguientes aplicaciones.

- Predicción o pronóstico, utiliza un modelo de regresión para crear un modelo de pronóstico para un conjunto de datos específicos. A partir de la moda puede usar la regresión para predecir valores de respuesta donde solo se conocen los predictores.
- Fuerza de la regresión, utiliza un modelo de regresión para determinar si existe una relación entre una variable y un predictor, y cuán estrecha esta la relación. (P. 17)

#### **4.7. Base legal de los Gobiernos Autónomos Descentralizados**

La base legal que la rige, regulaciones y procedimientos internos aplicables a la entidad son:

- Constitución de la República del Ecuador
- Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)
- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
- Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado
- Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadanía y Control Social (CPCCS)
- Ley de Seguridad Social
- Código Orgánico de Coordinación Territorial, Descentralización y Autonomía – COOTAD
- Código del Trabajo

- Reglamento General a la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)
- Reglamento General a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública (LOSNCP)
- Reglamento a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)
- Resolución del Acto Normativo de procedimiento parlamentario del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara
- Normas de Control Interno para el Sector Público
- Normas Técnicas del Presupuesto
- Manual de Auditoría de Gestión de la Contraloría General del Estado

#### **4.8. CONAGOPARE Loja**

El CONAGOPARE tiene como funcional Representar y ejercer la vocería oficial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales como Ente Asociativo Nacional ante las diferentes instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales o como integrante de cuerpos colegiados (Gobiernos Rurales, 2020, p. 1).

Para la provincia de Loja, se creó la organización CONAGPAPARE Loja (2020), cuya misión radica en representar los intereses compartidos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Loja. Se enfoca en promover la articulación de objetivos y estrategias con otros niveles de gobierno, asegurando la preservación de su autonomía. Además, participa activamente en procesos que fortalecen a los Gobiernos Parroquiales mediante el brindando de asesoramiento, asistencia técnica, y la implementación de programas y proyectos de capacitación y formación, turismo comunitario, desarrollo económico, artes, cultura y deporte. Todo esto tiene como finalidad beneficiar al sector rural de la provincia de Loja.

La construcción del sitio web CONAGOPARE Loja (2020, p. 1) en la institución representada tiene como objetivo primordial promover la planificación y desarrollo territorial, así como establecer alianzas estratégicas que brinden apoyo a los asociados. A través de

este portal web, se busca plasmar de manera detallada cada una de las acciones que se están llevando a cabo en beneficio del sector rural.

## **5. Metodología**

Para lograr los objetivos establecidos en esta investigación, se emplearon métodos mixtos y diversas técnicas, como la entrevista y los cuestionarios. Estas metodologías se respaldaron en la teoría de Hernández et al. (2020), que sostiene que los métodos mixtos son una estrategia de investigación que permite al investigador recopilar, analizar y combinar (conecta o integra) datos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio o programa de investigación multifásico. Los métodos mixtos son considerados una categoría de diseños de investigación que emplean las aproximaciones cuantitativos y cualitativos para determinar el tipo de preguntas a abordar, los métodos de investigación, la recolección de datos, los procedimientos de análisis y las inferencias a realizar.

Considerando lo expuesto, resulta fundamental comprender la trayectoria seguida para implementar esta metodología. Para lograrlo, se tuvieron en cuenta diversos aspectos, como el área de estudio, el procedimiento utilizado, las técnicas e instrumentos empleados, así como el procesamiento y análisis de la información obtenida. Es a través de estos elementos que se pudo llevar a cabo de manera efectiva la implementación de la metodología en cuestión.

### **5.1 Área de estudio**

El área de estudio se refiere a la región geográfica, temática o disciplinaria específica en la que se centra una investigación o estudio, en el cual se recolecta información, se llevan a cabo análisis y se obtienen resultados, teniendo presente que puede variar ampliamente según el objeto de investigación, abarcando desde una localidad o comunidad específica hasta una región, país o incluso una temática particular (Monje, 2011, p. 100).

Por lo tanto, la delimitación del área de estudio fue crucial para establecer los límites y alcance de la investigación, permitiendo enfocar los esfuerzos y recursos de manera efectiva, siendo los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales, el objeto de la presente investigación, se localizan en la zona suroriental del cantón Loja y en la provincia de Loja, al sur de Ecuador. La figura adjunta muestra claramente su ubicación geográfica.



**Figura 1:** Distribución zonal de Planificación cantonal. Fuente:(Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja, 2014).

En el cantón Loja, existen cinco parroquias rurales en las zonas sur orientales. Algunas de las parroquias rurales en esta área incluyen:

1. Parroquia Malacatos: Malacatos se sitúa al sureste del cantón Loja y es conocida por su clima cálido y agradable. La agricultura y la producción de frutas, especialmente de maracuyá, son actividades económicas significativas en esta parroquia rural.
2. San Pedro de Vilcabamba: Ubicada al sur del cantón Loja, es una parroquia rural con una gran belleza natural. Sus principales actividades económicas incluyen la agricultura, la ganadería y el turismo ecológico. Esta zona se caracteriza por sus montañas, ríos y bosques (Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja, 2021).
3. Vilcabamba: en quechua, HUILLOPAMBA, que significa “Valle Sagrado”, a 40 Km., de la ciudad de Loja, es un valle a 1.700 metros sobre el nivel del mar, regado por los ríos Chamba y Uchima. Sus casas están construidas con tapia, adobe y madera, con patios

interiores y amplios portales. Se cultiva maíz, maní, plátano, tabaco, caña de azúcar, yuca, cítricos y frutales (Vilcambamba, 2021, p. 1).

4. Quinara: Quinara con una extensión de 147.67 km<sup>2</sup> constituye una de las parroquias que conforman el cantón y provincia de Loja, situada a 62 km desde la ciudad de Loja, su cabecera parroquial, sus principales actividades son la agricultura y la ganadería; producen caña de azúcar y café, entre otros (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara, 2019, p. 3).
5. Yangana: La parroquia Yangana se encuentra a 61.64 km de la ciudad de Loja según la red vial estatal provincial del Ministerio de Transporte, aproximadamente a 57 min mientras que en vehículo particular y a 1H30 min en bus. La parroquia limitada al norte con la parroquia de Vilcabamba, al Sur-Este con la provincia de Zamora Chinchipe y al Oeste con la parroquia de Quinara (Gobierno Autónomo Deescentrilazdo Parroquial Yangana, 2019)

Estas las parroquias rurales en las zonas sur orientales del cantón Loja. Cada una tiene sus características únicas en términos de paisajes, actividades económicas y recursos naturales, entendiendo esto, es importante entender que la gestión de los gobiernos autónomos dependerá de las características endógenas de cada una de ellas.

## 5.2 Procedimiento

A continuación, se detallan los componentes utilizados en el trabajo investigativo como son: el enfoque metodológico, tipo de diseño, alcance, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y unidad de estudio.

**Enfoque metodológico.** La investigación tuvo un enfoque mixto, pues, se utilizaron procesos metódicos, empíricos y críticos, permitiendo la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, para la construcción del estado del arte, marco teórico, análisis y discusión de resultados, hasta llegar a las conclusiones y recomendaciones.

**Tipo de diseño.** Es una investigación no experimental, debido a que, no se modifica de manera intencionada la variable independiente para analizar su incidencia en la variable dependiente, sino que, se observa los resultados de la entrevista y los cuestionarios realizados a los funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, para estudiarlos y a partir de ellos, determinar la

correlación entre la formación y capacitación con los resultados de la gestión; por otra parte, el diseño en referencia es transaccional o transversal, en vista que, el desarrollo de la investigación, se lo realiza en un momento preciso de tiempo, como es el periodo 2019-2023.

**Alcance de la investigación.** El alcance de la investigación es de tipo correlacional, porque permitió determinar la relación entre las variables formación y capacitación de los funcionarios de los gobiernos parroquiales y su incidencia en los resultados de la gestión.

**Métodos de investigación.** En el presente trabajo investigativo se utilizó los siguientes métodos para el cumplimiento de los objetivos en la investigación:

- Método Inductivo. Este método inicia con el diagnóstico de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales, con respecto a la formación y capacitación de sus funcionarios, esto, con la finalidad de determinar la importancia de las dos variables en el resultado de la gestión.
- Método matemático. En este método se aplicó las fórmulas para el cálculo de muestreo, y cálculos realizados con los resultados de las entrevistas y cuestionario aplicados a los funcionarios de los gobiernos parroquiales.
- Método Analítico. En este proceso cognoscitivo se describe los resultados de la gestión en los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, obtenidos del análisis de los Planes de Desarrollo y Ordenamiento territorial y sus informes de rendición de cuentas.

### **5.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

En el trabajo investigativo se utilizaron tanto técnicas cualitativas como cuantitativas para recopilar información primaria y secundaria.

Para la información primaria, se emplearon técnicas cualitativas como la observación y la entrevista estructurada a los presidentes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) parroquiales. Estas técnicas permitieron obtener datos detallados y contextuales sobre el tema de investigación.

Además, se utilizaron cuestionarios aplicados a los funcionarios como otra técnica cuantitativa para recopilar datos cuantificables y estadísticamente analizables. Estos

cuestionarios se diseñaron de manera estructurada para obtener información específica sobre variables de interés.

Para la información secundaria, se recurrió a bases de datos documentales que contenían información de artículos científicos y libros relevantes para el tema de investigación. Esta información secundaria proporcionó un respaldo teórico y contextual al estudio.

En cuanto a los instrumentos empleados, se utilizaron la matriz de consistencia y el cuestionario. La matriz de consistencia es una herramienta que permite evaluar la coherencia y congruencia del trabajo investigativo, asegurando que los objetivos, las preguntas de investigación y las estrategias metodológicas estén alineadas de manera adecuada. Por otro lado, el cuestionario se utilizó como instrumento de recolección de datos, conteniendo preguntas estructuradas para obtener respuestas cuantitativas de los participantes.

#### **5.4 Procesamiento y análisis de datos.**

El procesamiento y análisis de datos cualitativos y cuantitativos de correlación de variables se llevó, tal como se describe a continuación;

En primer lugar, el análisis de datos cualitativos, es decir el describir el estado actual de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, en lo que respecta a su Plan de formación y capacitación, para ello se realizó un análisis a los diferentes planes de desarrollo, identificando los datos informativos de los vocales.

El análisis de datos cuantitativos, que establecieron la incidencia de la formación profesional de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión pública, como segundo objetivo de la investigación, fue a través de la encuesta, se consultó el título profesional con el que cuentan los funcionarios y se realizó un análisis del cumplimiento de sus funciones y la relación que existe entre su profesión y su labor en los GAD parroquiales.

Una vez realizados los cálculos de correlación, es importante interpretar los resultados obtenidos. Un coeficiente de correlación cercano a -1 o 1 indica una correlación fuerte entre las variables, mientras que un valor cercano a 0 indica una correlación débil o nula. Además, es fundamental considerar el nivel de significancia para determinar si la correlación es estadísticamente significativa, utilizó la función de correlación de Excel. Seleccionando las

dos columnas que se desean correlacionar, mediante la fórmula "=CORREL(rango1, rango2)" en una celda para obtener el coeficiente de correlación. El valor resultante estará en un rango entre -1 y 1, donde -1 indica una correlación negativa perfecta, 1 indica una correlación positiva perfecta, y 0 indica la ausencia de correlación (Figura 24).

Finalmente, para determinar la incidencia de la capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión, para lograr este objetivo, se construyó un modelo estadístico de regresiones para medir los grados determinísticos de incidencia de la formación y capacitación en los resultados de la gestión, obtenidos de una encuesta a la ciudadanía, estos métodos permitieron recopilar información sobre la formación y capacitación recibida por los vocales y funcionarios de los GAD rurales, así como evaluar su desempeño y el impacto de su conocimiento y habilidades en el trabajo realizado en las comunidades rurales.

## 6. Resultados

### 6.1 Objetivo 1. Situación actual

La presente investigación tiene un alcance hacia los cinco Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, a manera de describir el estado, en lo que respecta a su Plan de formación y capacitación, detallados a continuación:

#### 6.1.2. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara

**Tabla 1. Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara**

Ítem	Contextualización
<b>Creación</b>	Conforme lo establece el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Quinara (2019) luego de algunos años de pertenecer como barrio a la parroquia de Yangana, los pobladores de Quinara, reunidos en magna Asamblea el 15 de mayo de 1992, deciden gestionar ante las instancias pertinentes, la parroquialización de Quinara, logrando conseguir esta sana aspiración el 14 de febrero de 1995, con Acuerdo Ministerial 0.14 en el Gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén. A partir de esta fecha se organiza la Parroquia de Quinara, con las instancias propias de este nivel de gobierno. (p. 3)
<b>Misión</b>	Así mismo, el documento citado en el párrafo anterior, establece la misión, que es, hacer del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Quinara una institución de puertas abiertas a la ciudadanía, garantizando la participación y la corresponsabilidad en la toma de decisiones, mejorando la calidad de vida de nuestros habitantes a través de la implementación de políticas públicas locales en articulación con los diferentes niveles de gobierno. (p. 102)
<b>Visión</b>	Este mismo documento cita también, la visión de la entidad, en donde establece, que, la parroquia Quinara en el 2019, ha incrementado sustancialmente su cobertura de servicios básicos disminuyendo así las brechas territoriales entre el área urbana y rural gracias a la gestión articulada entre el GAD Parroquial y cantonal. La planificación y gestión conjunta con las carteras del ejecutivo permite brindar servicios sociales de calidad y calidez, enfatizando aquellos relacionados con la educación y salud. Debido a la cooperación entre la Junta y el Gobierno provincial, se ha logrado implementar un sistema vial de primer orden que interconecta eficientemente a los barrios con la parroquia, el cantón y la provincia de Loja. Los productores locales han emprendido en procesos de tecnificación de sus procesos productivos, lo que ha mejorado los rendimientos especialmente del sector agrícola y ha permitido incorporar valor agregado a sus bienes y servicios. En cuanto a riesgos, la parroquia ha adoptado una cultura preventiva lo que ha mitigado los efectos de los desastres naturales y ha fomentado la conciencia de conservación del patrimonio natural; finamente se ha fortalecido los espacios de participación ciudadana democratizando y empoderando a la ciudadanía de los procesos de toma de decisiones en la parroquia. (p.103)
<b>Objetivo</b>	De acuerdo al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Quinara (2019) el objetivo general es, mejorar la calidad de vida de la población a través de la provisión y mejoramiento de servicios básicos, actividades productivas, y la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones. (p. 104)

Nota. Conforme lo establece el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Quinara (2019)

### 6.1.3. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Yangana

**Tabla 2. Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Yangana**

Ítem	Contextualización
<b>Creación</b>	El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Yangana (2019) indica que los pobladores encabezados por el sacerdote Arsenio Castillo, señor David Ochoa y otros interesados en procurar el adelanto de su pueblo, logran de las autoridades cantonales que Yangana sea considerada parroquia jurídica, puesto que reúne los requisitos indispensables: límites, número de población, extensión, entre otros. Por lo cual, el Cabildo de Loja, presidido por el doctor Abelardo de Aguirre con la presencia de los concejales Javier Aguirre y Néstor Eudoro Alvarado, y de los vocales José María Suárez y José Antonio Mora, después de un justo y profundo análisis, la declaran como parroquia civil con el nombre de Arsenio Castillo, en honor a sus grandes virtudes como sacerdote y luchador, hecho ocurrido el 21 de septiembre de 1911. (p. 1)
<b>Misión</b>	Así mismo, este documento refiere la misión del GAD Yangana, que es, Promover el desarrollo sostenible y solidario de la parroquia, creando una alianza entre el ser humano y la naturaleza como única forma de alcanzar el bienestar verdadero. Potenciará la organización de la población, el trabajo comunitario, la participación, la integración y el acceso equitativo a los recursos. Protegerá el patrimonio natural y cultural como garantía de sustento y salud para las actuales y futuras generaciones. (p. 194)
<b>Visión</b>	El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Yangana (2019) cita que la visión es, que la parroquia Yangana al año 2023 se constituye en una parroquia ordenada, rodeada de un ambiente sano, con bajos niveles de contaminación y un patrimonio natural, cultural y arqueológico que incentive al turismo; con organizaciones social y económicamente fortalecidas y emprendimientos productivos con alta participación de la juventud, generando fuentes de ingresos a sus habitantes. Cuenta con servicios básicos de calidad y excelente cobertura e infraestructura de salud y educación; dispone de tecnología adecuada e infraestructura productiva necesaria, fortalecida con una red vial rural que funciona en forma permanente; todo lo cual contribuye a un estado de bienestar de su población convirtiéndose en modelo de Buen Vivir a nivel de la Región Sur del Ecuador. (p. 195)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsar el desarrollo turístico sostenible de la parroquia.</li> <li>• Incentivar el desarrollo agropecuario, el comercio; la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.</li> <li>• Promover acciones efectivas para mitigar efectos adversos y garantizar la convivencia ciudadana.</li> <li>• Planificar en coordinación con el GAD provincial el mantenimiento y apertura de vías intercomunitarias, canales de riego y conectividad.</li> <li>• Planificar, construir y mantener espacios públicos y la gestión de servicios básicos.</li> <li>• Fortalecer la participación ciudadana en la gestión Parroquial. (p. 196)</li> </ul>

*Nota. Nota tomado de El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Yangana (2019)*

#### 6.1.4. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Vilcabamba

**Tabla 3. Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Vilcabamba**

<b>Ítem</b>	<b>Contextualización</b>
<b>Creación</b>	El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019) detalla que el primer encomendero de Vilcabamba fue Don Pedro de León, allá por los años 1538-1581 Siendo fundada el 1 de septiembre de 1576 por el español Luis Fernando de la Vega, más tarde se le da la categoría de parroquia eclesiástica con el nombre de La Victoria, siendo su primer sacerdote el Padre José María Aldeán, cura teniente coadjutor. Se eleva a parroquia política del cantón Loja el 29 de mayo de 1861; fecha que desde el 2006 celebra su aniversario cada año. (p. 5)
<b>Misión</b>	En el documento citado en el párrafo anterior establece la misión del Gobierno Parroquial de Vilcabamba, que es, gestionar el desarrollo parroquial planificado, con participación ciudadana en el cumplimiento de los contenidos estratégicos y operativos definidos para la mejora en la vida de la población y la parroquia, imprimiendo el modelo de gobernanza territorial y multinivel, mancomunado a la zona sur oriental del cantón Loja, que logre equidad socio-territorial hasta el 2023. (p. 196)
<b>Visión</b>	Así mismo en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019) establece la visión, la cual es, al 2023 la parroquia Vilcabamba se posiciona potentemente en lo turístico, intercultural y ecológico, como contribuyentes al desarrollo sostenible inscrita en la planificación territorial con participación activa de la ciudadanía. (p. 197)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Conservar y proteger la biodiversidad, sus recursos naturales y fuentes de agua y revertir la contaminación en el medio natural.</li><li>• Fomentar la agricultura ecológica</li><li>• Garantizar a la población el acceso y atención a los servicios sociales instalados en la parroquia con calidad y calidez.</li><li>• Fomentar la convivencia poblacional en el relacionamiento, cohesión e integración parroquial</li><li>• Infraestructura y equipamiento básico. (p. 198)</li></ul>

*Nota.* tomado de El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019).

### 6.1.5. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba

**Tabla 4. Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba**

Ítem	Contextualización
<b>Creación</b>	Según lo establece el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019) la Parroquialización de San Pedro de Vilcabamba está dado al 19 de agosto de 1987, otorgado mediante Acuerdo Ministerial emitido en Quito el 5 de agosto de 1987, por el Lcdo. Luis Robles Plaza, ministro de Gobierno y de Municipalidades, publicado en el Registro Oficial Nro. 752. A pesar de este acontecimiento político, la parroquia señala como fecha cívica de Parroquialización cada 29 de noviembre. (p. 3)
<b>Misión</b>	La Misión que plantea el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019) es que, el GAD parroquial San Pedro de Vilcabamba, lidera procesos de planificación territorial, gestiona ante el GAD Cantonal y Provincial, y ante las instancias desconcentradas de los diferentes ministerios el apoyo necesario para implementar los planes, programas y proyectos necesarios para alcanzar sus objetivos estratégicos, coordinará con éstos su ejecución, operación, y realizará acciones de seguimiento y exigibilidad para que se cumplan. (p. 194)
<b>Visión</b>	Así mismo en el documento mencionado en el párrafo anterior cita la visión del GAD Vilcabamba, misma que es la siguiente. Para el 2023, San Pedro de Vilcabamba es una parroquia en la que hombres y mujeres solidarios valoran y conservan su patrimonio natural, mantienen las huertas tradicionales diversificadas para asegurar la soberanía alimentaria de sus habitantes; generan con creatividad actividades productivas y de comercio alternativo, que potencian el liderazgo y saber de las mujeres, adultos y jóvenes, apoyados en el financiamiento popular y local, promoviendo el ejercicio de democracia por el directo relacionamiento entre un Gobierno parroquial con capacidad de gestión y la ciudadanía, en un territorio con servicios básicos adecuados, en el que pueden relacionarse y conectarse con seguridad y medios adecuados. (p. 195)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer estrategias de preservación y conservación de los recursos naturales.</li> <li>• Generar estrategias de usos sustentables de los recursos naturales, la biodiversidad y la ocupación del territorio.</li> <li>• Facilitar el acceso a la educación general a toda la población.</li> <li>• Establecer un sistema de salud eficiente, especialmente en las zonas de poca cobertura.</li> <li>• Promover organización social como mecanismo de participación ciudadana.</li> <li>• Generar un territorio equilibrado entre las zonas urbanas, rurales y medioambiente.</li> <li>• Desarrollar estrategias agropecuarias ambientalmente sostenibles.</li> <li>• Mejorar la competitividad de los sectores económicos, turísticos, productivos, pesqueros y ganaderos mediante la generación de valor agregado y programas de capacitación permanente.</li> <li>• Implementar infraestructura de apoyo a la producción y transformación sustentable.</li> </ul>

*Nota.* tomado de El Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Vilcabamba (2019).

## 6.1.6. Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Malacatos

**Tabla 5. Estado actual del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Pedro de Vilcabamba**

<b>Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Malacatos</b>	
<b>Creación</b>	De acuerdo al Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Malacatos (2019) la parroquia rural de Malacatos fue constituida en provincia entre los años 1604 – 1690 con la denominación de Valladolid. A partir de 1691 fue designada y conformada como parroquia eclesiástica y civil ocupando el tercer puesto en el distrito del Corregimiento de Loja, enumerada como doctrina, como tal, capital de la circunscripción territorial. (p. 7)
<b>Misión</b>	La Misión planteada en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Malacatos (2019) es, implantar el desarrollo parroquial planificado, con participación activa de la población con sentido estratégico y operativo que mejoren la vida de la población y la parroquia, enfocado en la gobernanza territorial y multinivel, mancomunado a la zona sur oriental del cantón Loja, que supere el atraso socio-territorial y su capacidad resiliente Pos COVID 19 hasta el 2023. (p. 222)
<b>Visión</b>	Así mismo la Visión establecida en el documento citado en el párrafo anterior es, al 2023, la parroquia Malacatos contribuye al desarrollo sostenible potenciando sus capacidades naturales, productivas, poblacional, organizativas y resilientes pos covid 19; implantando la gobernanza socio-institucional mancomunada en la planificación territorial. (p. 223)
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Desarrollar programas favorables de emprendimiento productivo y consolidación económica para mejorar la gestión de proyectos en el Gobierno Parroquial de Malacatos y la calidad de vida de los habitantes de la parroquia.</li><li>• Ejecutar una administración parroquial moderna, que ofrezca servicios eficientes y de calidad, fortaleciendo la participación ciudadana responsable y organizada de los sectores sociales públicos y privados, enmarcados dentro de leyes, que permita el desarrollo económico - social, que eleve la calidad de vida de los malacatenses, garantizando la seguridad de sus habitantes, mediante un manejo adecuado y transparente de los recursos públicos a través de una comunicación oportuna a comunidad.</li><li>• Incentivar la participación activa de la comunidad con el fin de buscar el bien colectivo a través de los diferentes programas y proyectos que emprende el Gobierno Parroquial de Malacatos. (p. 227)</li></ul>

*Nota.* Tomado de Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Malacatos (2019)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos luego de haber aplicado las encuestas tanto a los funcionarios de los gobiernos parroquiales, como a una muestra de los ciudadanos electores de las cinco parroquias surorientales del cantón Loja para complementar el objetivo uno que fue el describir el estado actual de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, en lo que respecta a su Plan de formación y capacitación.

### 6.1.7. Nivel de Educación

**Tabla 6. Nivel de Educación**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Primaria incompleta	0	0%
2	Primaria completa	0	0%
3	Secundaria incompleta	1	4%
4	Secundaria completa	3	12%
5	Universidad incompleta	2	8%
6	Universidad completa	18	72%
7	Postgrado incompleto	1	4%
8	Postgrado completo	0	0%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la entrevista aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

En la tabla 6 donde se evalúa el nivel de formación de los vocales de los cinco GAD del cantón Loja, podemos identificar que el 72% de los vocales cuenta con formación universitaria completa, por lo contrario, solo el 4% de los funcionarios no ha concluido la secundaria, existiendo una mayor proporción de funcionarios con título de tercer nivel.

### 6.1.8. Nivel de Formación

**Tabla 7. Nivel de Formación: conocimientos necesarios y suficientes para realizar sus funciones.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0%
2	Casi nunca	2	8%
3	A veces	7	28%
4	Casi siempre	5	20%
5	Siempre	11	44%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

En la tabla 7 se puede evidenciar que el 44% de los funcionarios de los cinco GAD consideran que cuenta con los conocimientos suficientes para desarrollar las funciones encargadas por consiguiente el 8% declara que casi nunca los tiene.

#### 6.1.9. Resuelve los problemas relacionados con su trabajo

**Tabla 8. Resuelve los problemas relacionados con su trabajo, sin recurrir a los demás.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	2	8%
2	Casi nunca	6	24%
3	A veces	8	32%
4	Casi siempre	7	28%
5	Siempre	2	8%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 32% de los encuestados considera que a veces suelen recurrir a pedir ayuda a otras personas con conocimientos para resolver problemas que se presentan en el desarrollo de su trabajo, sin embargo, existe un 8% que menciona que nunca lo hacen, como también un 8% lo hace siempre.

#### 6.1.10. Capacitaciones a los funcionarios

**Tabla 9. El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial brinda capacitaciones a sus funcionarios.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	5	20%
2	Casi nunca	6	24%
3	A veces	9	36%
4	Casi siempre	2	8%
5	Siempre	3	12%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

Los gobiernos parroquiales del cantón Loja en un porcentaje del 36% brindan a veces capacitaciones, en relación a un bajo porcentaje como es el 8% que lo hacen casi siempre.

### 6.1.11. Ausencia capacitación

**Tabla 10. Principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Falta de presupuesto	18	72%
2	Desinterés de los colaboradores por participar en las mismas		24%
3	Los colaboradores no lo necesitan	0	0%
4	¿Otro cuál?	1	4%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

La tabla 10, permite evidenciar que el 72% considera que la razón por la que los Gobiernos Parroquiales no brindan capacitaciones a sus funcionarios, es por la falta de presupuesto, más el 4% opina que es por otras razones.

## 6.2. Objetivo 2. Establecer la incidencia de la formación profesional de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión pública.

### 6.2.1. Dificultades para realizar su trabajo.

**Tabla 11. Dificultades para realizar su trabajo.**

Número de orden	Opción de respuesta	frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	9	36%
2	Casi nunca	6	24%
3	A veces	5	20%
4	Casi siempre	2	8%
5	Siempre	3	12%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

Como se puede observar en la tabla 11, el 36% de los funcionarios de los GAD parroquiales tienen dificultad en desarrollar sus funciones, mientras que el 12% no tiene ese inconveniente, determinándose que hay una.

## 6.2.2. Formación profesional para el cumplimiento de sus funciones.

**Tabla 12. Conocimientos adquiridos en su formación profesional para el cumplimiento de sus funciones**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0%
2	Casi nunca	3	12%
3	A veces	9	36%
4	Casi siempre	2	8%
5	Siempre	11	44%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 44% de las autoridades electas de los gobiernos parroquiales declara que los conocimientos adquiridos en su formación profesional son suficientes para el cumplimiento de las funciones encargadas, mientras que el 36% de ellos sostiene que esta situación se da a veces, no así el 12 %, que dice que casi nunca.

**Tabla 13. Autoformación en Gestión Pública.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Administración pública	7	28%
2	Contratación pública	8	32%
3	Gestión de talento humano	2	8%
4	Planificación y ejecución del presupuesto	2	8%
5	Relaciones humanas	1	4%
6	Liderazgo	3	12%
7	Otros	2	8%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 32% de los funcionarios de los Gobiernos Parroquiales asistió a talleres en temas de contratación Pública, a diferencia del 8% que se ha formado en otros temas.

## 6.3. Objetivo 3. Determinar la incidencia de la capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión

### 6.1.2. Capacitación focalizada a la gestión pública por otra institución.

**Tabla 14. Capacitación focalizada a la gestión pública por parte de otra institución.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	porcentaje
1	Municipio de Loja	1	4%
2	Prefectura de Loja	0	0%
3	CONAGOPARE LOJA	21	84%
4	Secretaría de Planificación	3	12%
5	Otros	0	0%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 84% de las autoridades de los Gobiernos Parroquiales reciben capacitaciones focalizadas a la gestión pública por parte del CONAGOPARE Loja (Gobiernos Rurales, 2020), mientras que el 4 % indica que lo reciben del Municipio de Loja.

**Tabla 15. Si la respuesta es afirmativa. ¿Cada que tiempo se da la misma?**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Trimestral	3	12%
2	Semestral	1	4%
3	Anual	4	16%
4	Se imparte improvisadamente cuando se presenta la oportunidad	17	68%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

Las capacitaciones brindadas a los funcionarios de los Gobiernos Parroquiales en un 68% se imparten de forma improvisada cuando se presenta la oportunidad, y, el 4% menciona que se las hacen de manera semestral.

### 6.1.3. Frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación

**Tabla 16. Frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Mensual	1	4%
2	Trimestral	10	40%
3	Semestral	5	20%
4	Anual	9	36%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

La tabla 16 refleja que el 40% de las autoridades parroquiales consideran que las capacitaciones deben llevarse a cabo trimestralmente y solo el 4% piensa que se lo debería hacer de forma mensual.

**Tabla 17. Cursos de capacitación recibidos en relación a su eficacia en la gestión.**

Nro.	Opción de respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0%
2	Casi nunca	1	4%
3	A veces	3	12%
4	Casi siempre	8	32%
5	Siempre	13	52%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 52% de las autoridades considera que la capacitación si ha permitido ser más eficaz en el desarrollo de sus actividades y solo el 4% cree que casi nunca son eficaces.

**Tabla 18. La capacitación le ha ayudado a mejorar la experiencia en la gestión.**

Nro.	Opción de respuesta	frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0%
2	Casi nunca	0	0%
3	A veces	1	4%
4	Casi siempre	8	32%
5	Siempre	16	64%
<b>Total</b>		25	100%

Nota: Datos tomados de la entrevista aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

El 64% de las autoridades considera que la capacitación si ha mejorado la experiencia en la gestión y solo el 4% considera que esta no ha incidido en el desarrollo de su labor.

Así mismo para determinar la incidencia de la capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión, se construyó un modelo estadístico de regresiones para medir los grados determinísticos de incidencia de la formación y capacitación en los resultados de la gestión, obtenidos de una encuesta a la ciudadanía.

**Tabla 19. Codificación de las preguntas**

Definición	Código
Pregunta 1 presidente	P1-1
Pregunta 1 Vocal 1	P1-2

Pregunta 1 Vocal 2	P1-3
Pregunta 1 Vocal 2	P1-4
Pregunta 1 Vocal 2	P1-5
Pregunta 2 presidente	P2-1
Pregunta 2 Vocal 1	P2-2
Pregunta 2 Vocal 2	P2-3
Pregunta 2 Vocal 2	P2-4
Pregunta 2 Vocal 2	P2-5
Pregunta 3 presidente	P3-1
Pregunta 3 Vocal 1	P3-2
Pregunta 3 Vocal 2	P3-3
Pregunta 3 Vocal 2	P3-4
Pregunta 3 Vocal 2	P3-5

#### 6.4. Grados determinísticos de incidencia de la formación y capacitación

Los grados determinísticos de incidencia de la formación y capacitación en los GAD rurales fueron evaluados mediante el análisis de la relación entre la formación y capacitación recibida por los vocales de los GAD rurales, mediante la aceptación, apertura y la confianza en acciones en las comunidades rurales. Se buscó determinar cómo el nivel de formación y capacitación de estos actores impactó en aspectos como en la toma de decisiones, participación comunitaria, manejo de recursos y desarrollo sostenible en el ámbito rural.

##### 6.4.1. Aceptación

**Tabla 20. Aceptación de las autoridades de los diferentes GAD.**

Nro.	Parroquia	Gestión-aceptación				
		P1-1	P1-2	P1-3	P1-4	P1-5
1	QUINARA	3.1	3.1	3.2	3.2	3.2
2	YANGANA	3.4	3.2	3.3	3.3	3.2
3	SAN PEDRO	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8
4	VILCABAMBA	3.5	3.4	3.6	3.4	3.4
5	MALACATOS	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los moradores de los GAD parroquiales del cantón Loja.

Este análisis permite comparar y evaluar el desempeño de las diferentes parroquias en términos de su gestión y nivel de aceptación. Se puede observar que cada parroquia tiene distintos resultados en las diferentes categorías evaluadas. Estos resultados pueden ser

utilizados para identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas en función de los niveles de gestión y aceptación en cada parroquia.

#### 6.4.2. Apertura

**Tabla 21. Apertura de las autoridades de los diferentes GAD.**

Nro.	Parroquia	Apertura				
		P2-1	P2-2	P2-3	P2-4	P2-5
1	QUINARA	2.9	2.9	3.2	3.2	3.1
2	YANGANA	3.5	3.3	3.3	3.3	3.3
3	SAN PEDRO	3.8	3.8	3.8	3.8	3.8
4	VILCABAMBA	3.6	3.6	3.7	3.4	3.4
5	MALACATOS	3.1	3.1	3.1	3.1	3.1

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los moradores de los GAD parroquiales del cantón Loja.

En base a estos resultados, se puede observar que la parroquia con los niveles más altos de apertura de las autoridades es san pedro, seguida de Vilcabamba y Yangana. Estas parroquias obtuvieron consistentemente calificaciones altas en todas las categorías evaluadas.

Estos resultados fueron obtenidos a partir de una encuesta aplicada a los moradores de los GAD parroquiales del cantón Loja, lo que indica la percepción de la comunidad en relación a la apertura de las autoridades. Estos datos son importantes para evaluar el nivel de participación y comunicación de las autoridades con la comunidad, y pueden ser utilizados para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en los GAD parroquiales.

#### 6.4.3. Confianza

**Tabla 22. Confianza que le inspira las autoridades del GAD parroquia.**

Nro.	Parroquia	Confianza				
		P3-1	P3-2	P3-3	P3-4	P3-5
1	QUINARA	2.77	2.73	2.73	2.77	2.73
2	YANGANA	2.97	2.87	2.85	2.85	2.79
3	SAN PEDRO	3.58	3.58	3.58	3.58	3.58
4	VILCABAMBA	3.14	3.09	3.26	3.05	3.06
5	MALACATOS	2.97	2.97	2.96	2.99	2.97

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja

Los resultados de la encuesta indican que las autoridades del GAD parroquial de Quinara inspiraban una confianza promedio de 2.77; para Yangana: Las autoridades

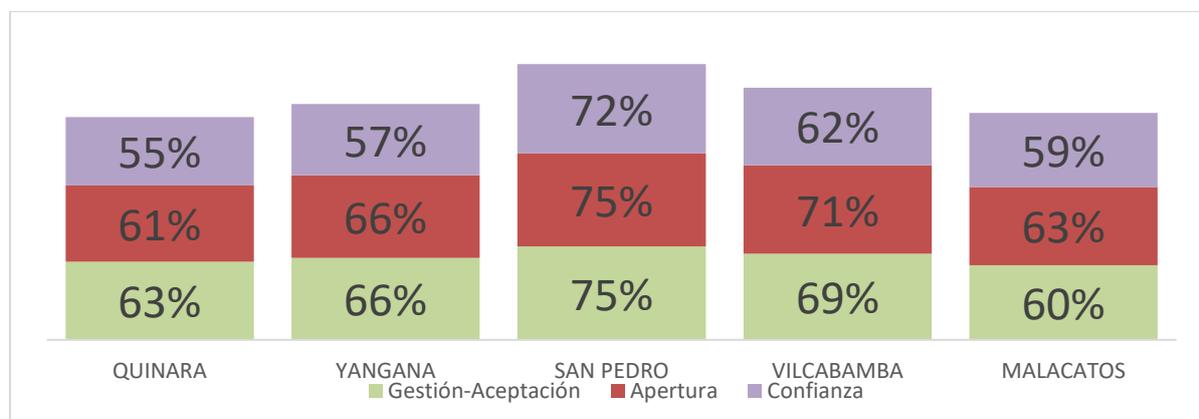
obtuvieron una confianza promedio de 2.87, destacándose con valores específicos, mientras que los resultados reflejan una alta confianza en el GAD parroquial de San Pedro, obtuvo una calificación promedio de 3.58 en todos los aspectos medidos. Esto muestra un nivel de confianza constante y sólido en esta parroquia. Las autoridades del GAD parroquial de Vilcabamba recibieron una confianza promedio de 3.14, con valores específicos de 3.09, 3.26, 3.05 y 3.06 en los diferentes aspectos evaluados, finalmente para Malacatos se observa una confianza promedio de 2.97, con valores específicos de 2.97, 2.96, 2.99 y 2.97 en los diferentes ítems evaluados.

**Tabla 23.** Grado Aceptación, Apertura y Confianza.

Parroquia	Grado Aceptación	Apertura	Confianza
QUINARA	3.14	3.07	2.75
YANGANA	3.30	3.32	2.87
SAN PEDRO	3.75	3.75	3.58
VILCABAMBA	3.46	3.55	3.12
MALACATOS	3.00	3.13	2.97

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja.

De acuerdo con la Tabla 23 de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja.



**Figura 2:** Porcentaje Aceptación, Apertura y Confianza, Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja.

Quinara: El grado de aceptación promedio de las autoridades del GAD parroquial de Quinara fue de 3.14. En cuanto a la apertura, obtuvieron un promedio de 3.07, y en confianza, el promedio fue de 2.75.

Yangana: En la parroquia de Yangana, las autoridades del GAD parroquial lograron un grado de aceptación promedio de 3.30. En apertura, obtuvieron un promedio de 3.32, y en confianza, el promedio fue de 2.87.

San Pedro: Las autoridades del GAD parroquial de San Pedro destacaron con un alto grado de aceptación promedio de 3.75. En apertura, obtuvieron un promedio de 3.75, y en confianza, el promedio fue de 3.58.

Vilcabamba: En la parroquia de Vilcabamba, las autoridades del GAD parroquial recibieron un grado de aceptación promedio de 3.46. En apertura, obtuvieron un promedio de 3.55, y en confianza, el promedio fue de 3.12.

Malacatos: Por último, en la parroquia de Malacatos, las autoridades del GAD parroquial obtuvieron un grado de aceptación promedio de 3.00. En apertura, obtuvieron un promedio de 3.13, y en confianza, el promedio fue de 2.97.

Estos datos fueron extraídos de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja y representan los niveles más altos de grado de aceptación, apertura y confianza reportados en cada parroquia. Es importante tener en cuenta que los resultados pueden variar y estar influenciados por diferentes factores y percepciones individuales.

## Análisis de las correlaciones

El coeficiente de correlación Pearson es uno de los coeficientes más utilizados para estudiar el grado de relación que existe entre variables cuantitativas.

**Tabla 24. Análisis de Correlación**

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja, Fuente: Correlación- Karl Pearson (J. Hernandez et al., 2018, p. 587).

Es entonces que, de acuerdo a los datos obtenidos, se puede examinar la relación entre las variables Grado Aceptación, Apertura y Confianza en las diferentes parroquias. A continuación, se muestra una tabla con las correlaciones entre las variables:

**Tabla 25. Análisis de Correlación**

	Grado Aceptación	Apertura	Confianza
Aceptación	1.00	0.92	0.86
Apertura	0.92	1.00	0.91
Confianza	0.86	0.91	1.00

*Nota.* Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja, Fuente: Correlación- Karl Pearson (J. Hernandez et al., 2018, p. 587).

Observando los coeficientes de correlación, se puede notar que todas las variables (Grado Aceptación, Apertura y Confianza) están altamente correlacionadas entre sí. Los coeficientes de correlación son todos positivos y se encuentran en un rango alto, lo cual indica una fuerte asociación positiva entre estas variables en las diferentes parroquias. Esto significa

que a medida que aumenta el Grado de Aceptación en una parroquia, es probable que también aumente la Apertura y la Confianza. De manera similar, un aumento en la Apertura se asocia con un aumento en el Grado de Aceptación y la Confianza. Por último, un aumento en la Confianza se relaciona con un aumento en el Grado de Aceptación y la Apertura tal como se observa en la figura 3.

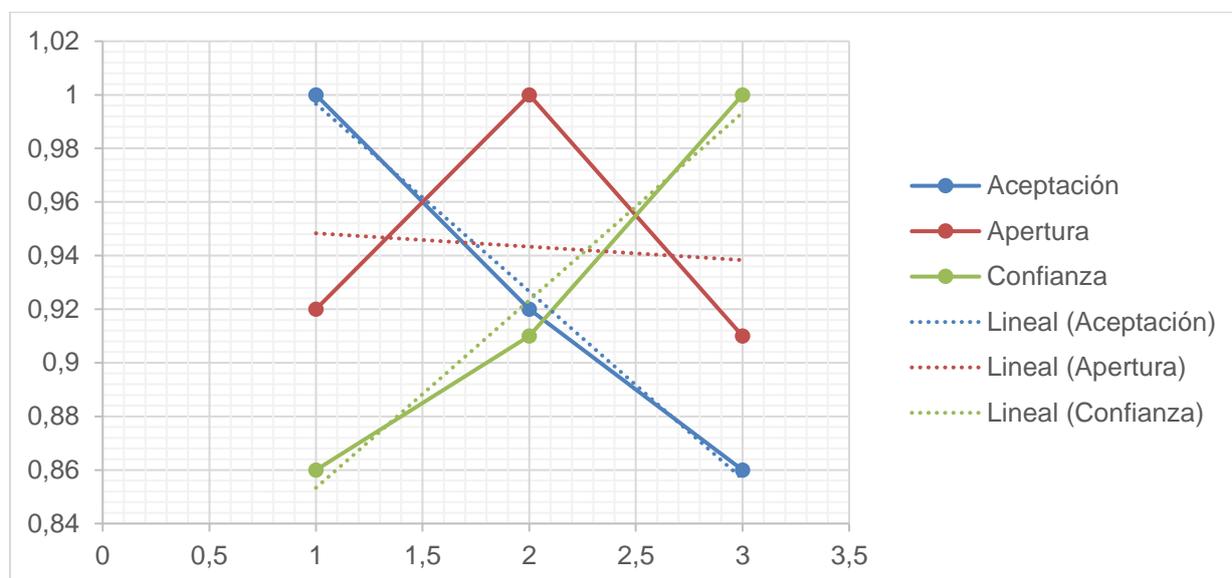


Figura 3: Correlación entre Aceptación, Apertura y Confianza, Datos tomados de la encuesta aplicada a los vocales de los GAD parroquiales del cantón Loja.

En la figura anterior se puede visualizar de mejor manera los resultados sugieren que existe una tendencia general en las parroquias analizadas en las que una mayor aceptación de las autoridades se asocia con una mayor apertura y confianza hacia ellas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este análisis se basa en los datos proporcionados y que la interpretación precisa de las correlaciones podría requerir un análisis más detallado y la consideración de otros factores relevantes. En resumen, los datos indican una correlación positiva fuerte entre el Grado de Aceptación, la Apertura y la Confianza en las diferentes parroquias analizadas.

## 7. Discusión

Mediante el trabajo investigativo desarrollado, se en primera instancia se analizó la formación y capacitación a las autoridades de los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, y en segundo lugar se buscó determinar la incidencia de estas dos variables en el resultado de la gestión, para ello se evidencia a través de la información estadística generada y luego de aplicar un análisis al modelo regresión creado, el cual permita establecer los grados de dependencia entre tres variables; primero grado de aceptación, segundo apertura y por ultimo nivel de confianza a la cual se le aplicó un que la consideramos para él. Es entonces que, de acuerdo a estos tres parámetros han sido tomados con un puntaje de 1 a 5, para darle una ponderación, obteniendo los promedios por cada una de los parámetros, según dos criterios que son las autoridades y por cada parroquia.

El objetivo de la investigación consiste en medir el grado de incidencia de la capacitación y de la formación profesional en el resultado de la gestión de cada uno de los funcionarios electos por la ciudadanía por votación popular y que tan eficaz resultan las horas de capacitación específicas para la gestión recibidas por las autoridades de los gobiernos parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja.

Hecha la regresión, que se ha planteado en las siguientes instancias tomando como variable principal, aceptación, la apertura y la confianza y como variable de incidencia el título académico y las horas de capacitación encontramos que en el caso de la aceptación comparada con estas dos variables, tiene una incidencia de apenas 6.05 %, bastante baja; en el caso de la apertura tiene una incidencia de 5.36 % y en caso de la confianza mayor de 17.23%, aspecto que demuestra que medida las dos variables de incidencia en la variable principal, no tiene una mayor significancia, o si tiene una incidencia esta no es significativa, por lo tato con esos niveles estadísticos, se descarta la hipótesis para las parroquias surorientales del cantón Loja que la capacitación y la formación tienen incidencia en el resultado de la gestión.

Para medir individualmente la incidencia de cada variable tanto del título académico como la de capacitación en las tres variables principales, se encontró que una vez medida la aceptación dependiendo del título académico, tan solo un 6.82 % depende la aceptación, la apertura depende un 7.5%, mientras que la confianza depende un 15 %. Estos tres parámetros se los midió teniendo en cuenta otra variable de incidencia, en este caso las horas de capacitación, encontrando que en la variable de capacitación es negativa ante la

aceptación en un -3.7%, en la apertura de -4% y finalmente en la mediación de confianza negativa de un -3.27%.

Como conclusión estadística de estas tres mediciones podemos determinar que tanto el título académico en donde más incide es en la variable de confianza si consideramos el 17.23% y el 15% respectivamente, es donde más está incidiendo estas dos variables en lo que tiene que ver la confianza, dicho de otra manera, los títulos académicos o la capacitación, aunque esté vinculada directamente a la gestión, no son factores determinantes al ganar puntajes por niveles de resultados.

Teniendo presente que los Gobiernos Autónomos Descentralizados se caracterizan por tener competencias y facultades para tomar decisiones en áreas como planificación del desarrollo, ordenamiento territorial, gestión ambiental, servicios públicos, educación, salud, cultura, entre otros. Además, tienen la capacidad de acuerdo a las experiencias de los vocales, es decir que la preparación académica no es un obstáculo si el propósito es claro.

El análisis que se ha llevado a cabo parece centrarse en la influencia de dos variables independientes, el título académico y las horas de capacitación, sobre una variable dependiente, la aceptación, la apertura y la confianza. La regresión realizada sugiere que la variable principal, la aceptación, tiene una incidencia relativamente baja en comparación con las dos variables independientes. Además, la apertura parece tener una incidencia aún menor, mientras que la confianza tiene una incidencia significativamente mayor.

No obstante, en el análisis correlacional los resultados sugieren que existe una tendencia general en las parroquias analizadas en las que una mayor aceptación de las autoridades se asocia con una mayor apertura y confianza hacia ellas. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este análisis se basa en los datos proporcionados y que la interpretación precisa de las correlaciones podría requerir un análisis más detallado y la consideración de otros factores relevantes. En resumen, los datos indican una correlación positiva fuerte entre el Grado de Aceptación, la Apertura y la Confianza en las diferentes parroquias analizadas.

Al observar los coeficientes de correlación, se puede apreciar que todas las variables (Grado de Aceptación, Apertura y Confianza) están fuertemente correlacionadas entre sí. Los coeficientes de correlación son todos positivos y se sitúan en un rango alto, lo que indica una asociación positiva significativa entre estas variables en las diversas parroquias.

Esto implica que a medida que aumenta el Grado de Aceptación en una parroquia, es probable que también aumente la Apertura y la Confianza. De manera similar, un incremento en la Apertura se relaciona con un aumento en el Grado de Aceptación y la Confianza. Por último, un aumento en la Confianza está asociado con un incremento en el Grado de Aceptación y la Apertura.

Estos hallazgos sugieren que existe una tendencia general en las parroquias analizadas, en la cual una mayor aceptación de las autoridades se vincula con una mayor apertura y confianza hacia ellas. No obstante, es importante tener en cuenta que este análisis se basa en los datos proporcionados y que una interpretación precisa de las correlaciones podría requerir un análisis más detallado y la consideración de otros factores relevantes.

Es entonces que, la gestión de los presidentes de las juntas parroquiales de las parroquias surorientales no depende exclusivamente de su formación académica, sino que involucra una combinación de habilidades, competencias y experiencia en el ámbito de la administración pública y la gestión comunitaria.

Si bien una formación sólida puede proporcionar conocimientos y herramientas útiles para desempeñar sus funciones, la gestión efectiva de las juntas parroquiales también requiere de otras habilidades, como la capacidad de liderazgo, la capacidad de comunicación, la habilidad para trabajar en equipo, la capacidad de negociación y la capacidad para tomar decisiones informadas.

Es importante destacar que los presidentes de las juntas parroquiales son elegidos por la comunidad y representan los intereses de la misma. Por lo tanto, es fundamental que tengan un profundo conocimiento de las necesidades y demandas de la comunidad a la que sirven, así como la capacidad de establecer prioridades y gestionar eficientemente los recursos disponibles.

Además, los presidentes de las juntas parroquiales suelen interactuar con diferentes actores, tanto a nivel local como regional, por lo que es importante que puedan establecer relaciones efectivas con otros funcionarios públicos, organizaciones de la sociedad civil y la comunidad en general.

Finalmente, aunque la formación académica puede ser beneficiosa, la gestión efectiva de los presidentes de las juntas parroquiales de las parroquias surorientales no se limita únicamente a su formación. Requiere una combinación de habilidades, competencias y

experiencia en la administración pública, la gestión comunitaria y el liderazgo para satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad que representan.

## 8. Conclusiones

Para determinar la incidencia la formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en el resultado de la gestión público, se implementó una tabulación de la base de datos obtenidos, se han generado información estadística, a través de un análisis de un modelo de regresión permita establecer grados de dependencia entre el promedio y aceptación entre grupos, primero grado de aceptación, segundo apertura y por ultimo nivel de confianza..

La situación actual de los diferentes GAD parroquiales de la zona a estudio, demuestra que cada uno tiene bien definidas sus competencias, y tienen claros sus Planes de Desarrollo, los mismos que les permitirán cumplir con las metas y los proyectos planificados para sus cuatro años de labores.

Medir el grado de incidencia de la capacitación y de la formación profesional en el resultado de la gestión de cada uno de los funcionarios electos por la ciudadanía por votación popular, mediante el cálculo de la regresión, que se la planteó en las siguientes instancias tomando como variable principal, aceptación, la apertura y la confianza y como variable de incidencia el título académico y las horas de capacitación, se evidenció que en el caso de la aceptación comparada con estas dos variables, tiene una incidencia de apenas 6.05 %, bastante baja; en el caso de la apertura tiene una incidencia de 5.36 % y en caso de la confianza mayor de 17.23%, aspecto que demuestra que medida las dos variables de incidencia en la variable principal, no tiene una mayor significancia, por lo cual la hipótesis para las parroquias surorientales del cantón Loja que la capacitación y la formación tienen incidencia en el resultado de la gestión.

Para la capacitación en las tres variables principales, encontramos que medida la aceptación dependiendo del título académico, encontramos que solo un 6.82 % depende la aceptación, la apertura depende un 7.5% y la confianza depende un 15 %. Estos tres para metros los medimos teniendo en cuenta otra variable de incidencia en este caso las horas de capacitación, encontrando que en la variable de capacitación es negativa ante la aceptación en un -3.7%, en la apertura de -4% y finalmente en la mediación de confianza negativa de un -3.27%.

Finalmente, estadísticamente las tres mediciones pueden determinar que tanto el título académico en donde más incide es en la variable de confianza, si se considera que el

17.23% y el 15% respectivamente, es donde más está incidiendo estas dos variables en lo que tiene que ver la confianza, en otras palabras, los títulos académicos o la capacitación aunque esté vinculada directamente a la gestión, no son factores determinantes al ganar puntajes por niveles de resultados que den fe de su trabajo.

## 9. Recomendaciones

Recomendaciones para describir el estado actual de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja en cuanto a su plan de formación y capacitación y establecer la incidencia de la formación profesional de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión pública:

Realizar una revisión documental exhaustiva de los planes de formación y capacitación de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja para el periodo 2019-2023, con el objetivo de identificar las fortalezas, debilidades y áreas de mejora en cuanto a la planificación de la formación y capacitación de los vocales de estos GAD.

Efectuar entrevistas y encuestas a los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja para conocer su percepción sobre la formación y capacitación recibida durante el periodo 2019-2023, con el objetivo de identificar áreas de mejora y proponer estrategias que permitan una mejor gestión pública.

Instaurar un plan de seguimiento y evaluación de la formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, para medir la incidencia de la formación en los resultados de gestión pública, con el objetivo de identificar los efectos de la formación en la gestión pública de los GAD parroquiales.

Considerar la implementación de un sistema de evaluación de desempeño que tome en cuenta múltiples variables, incluyendo la capacitación y los títulos académicos, pero que también considere otros aspectos como la productividad, la calidad del trabajo, la capacidad de trabajar en equipo, entre otros. Además, es importante tener en cuenta que la capacitación y los títulos académicos pueden ser una inversión valiosa para el crecimiento y desarrollo de los empleados, y que pueden contribuir a su motivación y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, se debería promover y apoyar la formación y capacitación continua de los empleados para ayudarles a alcanzar su máximo potencial y mejorar su desempeño en el trabajo, a través de un modelo de regresión.

Promover el intercambio de experiencias entre los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, con el objetivo de compartir buenas prácticas en cuanto a la formación y capacitación de los vocales, identificar las prácticas que han dado mejores resultados y aplicarlas en aquellos GAD parroquiales que presenten mayores debilidades.

Crear alianzas con instituciones de educación superior, organizaciones no gubernamentales y otras entidades que puedan brindar capacitación y formación a los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, con el objetivo de diversificar la oferta de formación y capacitación, y asegurar que la formación sea pertinente y de calidad.

## 10. Bibliografía

- Añez, C., & López, M. (2005). *Reflexión sobre la Política de Capacitación de los Servidores Públicos*. 5, 168–177.
- Asamblea Nacional. (2019a). Código Orgánico de Organización Territorial Descentralizado. *Cpccs*, 164. [www.lexis.com.ec](http://www.lexis.com.ec)
- Asamblea Nacional. (2019b). Código Orgánico de Organización Territorial Descentralizado, COOTAD. *Registro Oficial Suplemento 303 de 19-Oct.-2010*, 1–180. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. <https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee>
- Bouza-herrera, C. N. (2018). *APLICACIONES*. February.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)
- Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. (2010). Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas. *Abstracts of Papers of the American Chemical Society*, 1–64.
- CONAGOPARE Loja. (2020). *CONAGOPARE Loja*. <https://doi.org/http://conagopareloja.gob.ec/>
- GADPRPL. (2019). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Parroquia Rural de Puerto Libre. In *GAD Parroquial Rural de Vilcabamba*.
- Ganga Contreras, F., Cassinelli, A., Angélica Piñones Santana, M., & Quiroz Castillo, J. (2016). *Alcances teóricos al concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario*. 18, 75–97. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7301578>
- Gobierno Autónomo Deescentrilazdo Parroquial Yangana. (2019). Plan de Desarrollo Y Ordenamiento Territorial de Yangana 2019 - 2023. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 5(2), 388.

- Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja. (2014). Informe de Labores: Rendición de Cuentas. *GAD Loja*, 44. <https://www.loja.gob.ec/files/image/LOTAIP/labores2015.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado de Loja. (2021). *San Pedro de Vilcabamba*. San Pedro de Vilcabamba. <https://www.loja.gob.ec/contenido/san-pedro-de-vilcabamba>
- Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Malacatos. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Malacatos*.
- Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Quinara. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Quinara*.
- Gobierno Parroquial de San Pedro de Vilcabamba. (2019). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2019-2023*.
- Gobiernos Rurales. (2020). *CONAGOPARE. Quienes Somos*. <https://conagopare.gob.ec//index.php/nosotros/planificacion/o/96-objetivos#:~:text=Representar y ejercer la vocería,2>.
- Hernandez, J., Espinosa, J., Peñaloza, M., Rodriguez, J., Chacón, J., Toloza, C., Arenas, M., Carrillo, S., & Bermúdez, V. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Revista AVFT*, 37, 587–595. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft\\_5\\_2018/25sobre\\_uso\\_adecuado\\_coeficiente.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_5_2018/25sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2020). *Metodología de la Investigación*.
- Jimenez, E. (2021). *Formación y desarrollo del personal del GAD Parroquial Antonio Sotomayor*. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9305>
- Ley orgánica de servicio público. (2020). Ley orgánica de servicio público, LOSEP. *Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP*, 1–74.
- López, E. A. (1997). Formación profesional y desarrollo. *Interuniv. Form. Profr*, 30(1997), 19–30.
- López Roldan, P., & Fachelli, S. (2015). Análisis de regresión. Metodología de La Investigación Social Cuantitativa. *Metodología de La Investigación Social Cuantitativa*,

41.

Matilla, A. (2020). *La Buena Administración Como Noción Jurídico-Administrativa* (pp. 226–250). <https://www.jstor.org/stable/j.ctv17hm8v9>

Maya, J. (2018). *Análisis de la Influencia de la Capacitación y Formación del Personal y su Rol Estratégico en la Secretaría de Inteligencia*.

Ministerio de Educación, Educación, Secretaría de Superior, Ciencia, T. e I., Ministerio de Trabajo, & UNESCO. (2021). Plan Nacional De Educación y Formación Técnica y Profesional. *Atencion Primaria*, 60.

Ministerio de Finanzas. (2001). Manual de Contabilidad Gubernamental Introducción. *Thinking and Reasoning*, 7(2), 121–172. <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/Manual-contabilidad-CAPITULOIYII.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación*. 10.  
[http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_ecu\\_pan\\_4\\_SERCOP\\_1.1.1.\\_norm\\_for\\_capa.pdf](http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_pan_4_SERCOP_1.1.1._norm_for_capa.pdf)

Ministerio de Telecomunicación y de la Sociedad de la Comunicación. (2023). *Secretaria de Inteligencia*. Página El Ciudadano. Y,

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación Cualitativa y Cuantitativa*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Normas de Control Interno de La Contraloria General del Estado. (2009). Normas De Control Interno De La Contraloria General Del Estado. *Registro Oficial*, 87, 1–79.

Rezvi, K. (2017). *Eficacia de la formación en administración pública: un estudio sobre el servicio de cuadros administrativos en Bangladesh*. [https://archives.kdischool.ac.kr/bitstream/11125/30466/1/Effectiveness of the public administration training.pdf](https://archives.kdischool.ac.kr/bitstream/11125/30466/1/Effectiveness%20of%20the%20public%20administration%20training.pdf)

Rueda, N. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. *EXtoikos Nº*, 1, 38–47.

Tamayo, M. (1997). *El Análisis de Las Políticas Públicas*.  
<https://es.scribd.com/document/385435754/El-Analisis-de-Las-Policas-Publicas-Manuel-Tamayo-1>

## 11. Anexos

**Anexo 1.** Entrevista aplicada a los funcionarios de los cinco GAD rurales de la Zona Sur de Loja.



1859

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
**FACULTAD, JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

<b>Encuesta:</b>	<b>Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la gestión pública.</b>										
<p>Estimado Señor (a), la presente encuesta tiene como objetivo realizar el análisis de la Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la gestión pública, por favor, responda con toda sinceridad, pues, de ello dependerá que los resultados de esta investigación académica sean objetivos.</p>											
<b>DATOS GENERALES</b>											
<b>Fecha:</b>	<b>Edad:</b>										
<b>Género:</b> : Femenino <input type="checkbox"/>	Masculino <input type="checkbox"/>										
<b>Cargo:</b>											
<b>Tiempo en meses que labora en la entidad:</b>	<input type="text"/>										
<b>Nivel de educación:</b>											
	<b>Incompleta</b> <b>Completa</b>										
1 Primaria Incompleta:	<input type="text"/>										
2 Primaria completa:	<input type="text"/>										
3 Secundaria Incompleta:	<input type="text"/>										
4 Secundaria completa:	<input type="text"/>										
5 Universidad Incompleta:	<input type="text"/>										
6 Universidad completa:	<input type="text"/>										
7 Postgrado Incompleto:	<input type="text"/>										
8 Postgrado completo:	<input type="text"/>										
<b>I. La formación y capacitación</b>											
<b>Objetivo Específico 1:</b>	Describir el estado actual de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, en lo que respecta a su Plan de formación y capacitación.										
<b>Instrucciones:</b> Lea detenidamente las preguntas y marque con una X la opción que más se acerque a su experiencia en la institución.											
<b>1. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo?</b>											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1 Casi siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>2 Siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>3 A veces</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>4 Casi nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>5 Nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> </table>	1 Casi siempre	<input type="text"/>	2 Siempre	<input type="text"/>	3 A veces	<input type="text"/>	4 Casi nunca	<input type="text"/>	5 Nunca	<input type="text"/>
1 Casi siempre	<input type="text"/>										
2 Siempre	<input type="text"/>										
3 A veces	<input type="text"/>										
4 Casi nunca	<input type="text"/>										
5 Nunca	<input type="text"/>										
<b>2.- ¿Considera que posee los conocimientos necesarios y suficientes para realizar sus funciones?</b>											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Casi siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>A veces</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> </table>	Casi siempre	<input type="text"/>	Siempre	<input type="text"/>	A veces	<input type="text"/>	Casi nunca	<input type="text"/>	Nunca	<input type="text"/>
Casi siempre	<input type="text"/>										
Siempre	<input type="text"/>										
A veces	<input type="text"/>										
Casi nunca	<input type="text"/>										
Nunca	<input type="text"/>										
<b>3.- ¿Son suficientes los conocimientos adquiridos en su formación profesional para el cumplimiento de sus funciones?</b>											
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Casi siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Siempre</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>A veces</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Casi nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> <tr><td>Nunca</td><td><input type="text"/></td></tr> </table>	Casi siempre	<input type="text"/>	Siempre	<input type="text"/>	A veces	<input type="text"/>	Casi nunca	<input type="text"/>	Nunca	<input type="text"/>
Casi siempre	<input type="text"/>										
Siempre	<input type="text"/>										
A veces	<input type="text"/>										
Casi nunca	<input type="text"/>										
Nunca	<input type="text"/>										

4.- ¿Resuelve los problemas relacionados con su trabajo, sin recurrir a los demás?

Casi siempre	
Siempre	
A veces	
Casi nunca	
Nunca	

5.- ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial del que usted forma parte, brinda capacitaciones a sus funcionarios?

Casi siempre	
Siempre	
A veces	
Casi nunca	
Nunca	

6.- ¿Si la respuesta es negativa? ¿Cuál cree usted que sería el principal motivo por el que no se imparte una constante capacitación?

Falta de presupuesto	
Desinterés de los colaboradores por participar en las mismas	
Los colaboradores no lo necesitan	
¿Otro cuál?	

7.- ¿Recibe capacitación focalizada a la gestión pública por parte de otra institución? Indique cuál.

Municipio de Loja	
Prefectura de Loja	
CONAGOPARE LOJA	
Secretaría de Planificación	
Otros	

8.- ¿Si la respuesta es afirmativa? ¿Cada que tiempo se da la misma?

Trimestral	
Semestral	
Anual	
Se imparte improvisadamente cuando se presenta la oportunidad	

9.- ¿De manera personal ha buscado formarse en algún tema relacionado a la gestión pública?

Administración pública	
Contratación pública	
Gestión de talento humano	
Planificación y ejecución del presupuesto	
Relaciones humanas	
Liderazgo	
Otros	

10.- ¿Con que frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación?

Mensual	
Trimestral	
Semestral	
Anual	

11. ¿Los cursos de capacitación que ha recibido, le han permitido ser más eficaz en su gestión?

Casi siempre	
Siempre	
A veces	
Casi nunca	
Nunca	

12. ¿Incidan positivamente los resultados de la capacitación?

Casi siempre	
Siempre	
A veces	
Casi nunca	
Nunca	

13. ¿Qué modalidades de aprendizaje preferiría para su capacitación?

Virtual	
Presencial	
Mixto	

14. ¿La capacitación le ha ayudado a mejorar la experiencia en la gestión?

Casi siempre	
Siempre	
A veces	
Casi nunca	
Nunca	

Muy amable, gracias por su colaboración.

**Anexo 2.** Encuesta aplicada a los moradores de los cinco GAD rurales de la Zona Sur de Loja.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA  
FACULTAD, JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Encuesta:**

**Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales  
surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los  
resultados de la gestión pública.**

Estimado Señor (a), la presente encuesta tiene como objetivo realizar el análisis de la Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la gestión pública, por favor, responda con toda sinceridad, pues, de ello dependerá que los resultados de esta investigación académica sean objetivos.

**Datos Generales**

<b>a. Género:</b>	<input type="checkbox"/> Femenino	<input type="checkbox"/> Masculino
<b>b. Edad:</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**I. Resultados de la Gestión Pública**

**Objetivo Específico 3:** Determinar la incidencia de la capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de gestión pública.

De los siguientes aspectos relacionados al resultado de la gestión pública, marcar (x) una sola opción que, en su opinión, represente la realidad en el Gad Parroquial de Malacatos.

1. ¿Cómo califica usted la gestión (aceptación) de las autoridades del GAD parroquial, de acuerdo a los siguientes parámetros?

Nombres y apellidos	Designación	Excelente (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Pésimo (1)
Ing. Cornelio Hernán Ocampo	Presidente					
Sr. William Abrahán Chamba	Vicepresidenta					

Lic. Diana Cecibel Abendaño	Vocal					
Lic. Jorge Luis Guamán	Vocal					
Tglo. Julio Cesar Rivera	Vocal					

2. ¿Califique la apertura de las autoridades para escuchar y atender a sus mandantes?

Nombres y apellidos	Designación	Excelente (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Pésimo (1)
Ing. Cornelio Hernán Ocampo	Presidente					
Sr. Willian Abrahán Chamba	Vicepresidenta					
Lic. Diana Cecibel Abendaño	Vocal					
Lic. Jorge Luis Guamán	Vocal					
Tglo. Julio Cesar Rivera	Vocal					

3. ¿Cómo calificaría la confianza que le inspira las autoridades del GAD parroquial Malacatos?

Nombres y apellidos	Designación	Excelente (5)	Bueno (4)	Regular (3)	Malo (2)	Pésimo (1)
Ing. Cornelio Hernán Ocampo	Presidente					
Sr. Willian Abrahán Chamba	Vicepresidenta					
Lic. Diana Cecibel Abendaño	Vocal					
Lic. Jorge Luis Guamán	Vocal					
Tglo. Julio Cesar Rivera	Vocal					

¡Gracias por su colaboración!

### Anexo 3. Cálculos de regresión

#### Pregunta 1.

SUMMARY OUTPUT		SUMMARY OUTPUT		SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>		<i>Regression Statistics</i>		<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.3725688	Multiple R	0.3271785	Multiple R	0.0763859
R Square	0.1388068	R Square	0.1070454	R Square	0.0058346
Adjusted R Square	0.0605167	Adjusted R Square	0.0682214	Adjusted R Square	-0.0373892
Standard Error	0.2620558	Standard Error	0.2609791	Standard Error	0.2753727
Observations	25	Observations	25	Observations	25
ANOVA		ANOVA		ANOVA	
<i>df</i>		<i>df</i>		<i>df</i>	
Regression	2	Regression	1	Regression	1
Residual	22	Residual	23	Residual	23
Total	24	Total	24	Total	24
<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>	
Intercept	2.9966894	Intercept	2.9643868	Intercept	3.3684792
TA	0.1614477	TA	0.1387121	HC	-0.0009057
HC	-0.0022063				

#### Pregunta 2.

SUMMARY OUTPUT		SUMMARY OUTPUT		SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>		<i>Regression Statistics</i>		<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.3639895	Multiple R	0.3368809	Multiple R	0.0349248
R Square	0.1324883	R Square	0.1134884	R Square	0.0012191
Adjusted R Square	0.0536231	Adjusted R Square	0.0749442	Adjusted R Square	-0.0422053
Standard Error	0.2670158	Standard Error	0.2639903	Standard Error	0.2802087
Observations	25	Observations	25	Observations	25
ANOVA		ANOVA		ANOVA	
<i>df</i>		<i>df</i>		<i>df</i>	
Regression	2	Regression	1	Regression	1
Residual	22	Residual	23	Residual	23
Total	24	Total	24	Total	24
<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>	
Intercept	3.0068315	Intercept	2.9814669	Intercept	3.3818495

TA	0.1628496	TA	0.1449979	HC	-0.0004208
HC	-0.0017324				

**Pregunta 5**

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.4912087
R Square	0.2412855
Adjusted R Square	0.1723114
Standard Error	0.2725786
Observations	25

ANOVA

	<i>df</i>
Regression	2
Residual	22
Total	24

*Coefficients*

Intercept	2.5716072
TA	0.2357074
HC	-0.0032453

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.4305234
R Square	0.1853504
Adjusted R Square	0.1499305
Standard Error	0.2762399
Observations	25

ANOVA

	<i>df</i>
Regression	1
Residual	23
Total	24

*Coefficients*

Intercept	2.5241012
TA	0.2022714

SUMMARY OUTPUT

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.1024249
R Square	0.0104906
Adjusted R Square	-0.0325318
Standard Error	0.3044455
Observations	25

ANOVA

	<i>df</i>
Regression	1
Residual	23
Total	24

*Coefficients*

Intercept	3.1144063
HC	-0.0013458

Anexo 4. Matriz de consistencia.

Problema		Objetivos		Variables, dimensiones e indicadores		Metodología
Problema General	¿De qué manera incide la formación de los funcionarios de elección popular de los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, periodo 2019-2023, en la eficiencia y eficacia de la gestión pública?	Objetivo General	Determinar la incidencia de la formación de los funcionarios de elección popular de los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, periodo 2019-2023, en la eficiencia y eficacia de la gestión pública.	Variable independiente (X): Formación y capacitación		<b>1. Método de la investigación:</b> Inductivo Analítico Matemático <b>2. Alcance de la investigación:</b> Descriptiva <b>3. Enfoque de la investigación:</b>  Mixto <b>4. Tipo de diseño:</b>  No experimental <b>5. Unidad de Análisis:</b> Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja <b>6. Técnica:</b> Entrevistas Grupos focales Talleres <b>7. Instrumento:</b> Cuestionarios Formularios Formatos
				Dimensiones	Indicadores	
X 1: Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gobierno</li> <li>Administración pública</li> <li>Políticas públicas</li> <li>GAD</li> <li>GAD parroquiales</li> <li>Competencias exclusivas</li> <li>Juntas parroquiales</li> <li>Funciones de las juntas parroquiales</li> </ul>					
Problema Específico 1	¿Como se relaciona la formación de los funcionarios de elección popular de los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, periodo 2019-2023, en los resultados de la gestión pública?	Objetivo Específico 1	Establecer la base teórica del comportamiento organizacional para la formación y capacitación de los funcionarios de los GAD parroquiales.	X 2: Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Funcionarios Públicos</li> <li>Funcionarios de elección popular</li> <li>Vocales de los GADPQ</li> <li>Funciones del presidente del GADP</li> <li>Funciones de los vocales de los Gads.</li> <li>Formación</li> <li>Carrera profesional</li> <li>Importancia de la formación académica</li> <li>Capacitación</li> <li>Seguimiento</li> <li>Evaluación</li> <li>Resultados</li> </ul>	
				Variable dependiente (Y):		
Problema Específico 2	¿Cómo se relaciona la eficiencia y la eficacia con la formación de los funcionarios de elección popular de los GAD parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, periodo 2019-2023?	Objetivo Específico 2	Describir el estado actual de los GAD Parroquiales de la zona suroriental del cantón Loja, en lo que respecta a su Plan Estratégico de formación y capacitación	Dimensiones	Indicadores	
				Y 1: Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficacia Pública</li> <li>Eficacia en la administración pública</li> </ul>	
Problema Específico 3		Objetivo Específico 3	Establecer en los resultados la incidencia de la formación de los funcionarios de elección popular en la eficiencia y eficacia de la gestión pública.	Y 1: Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia Pública</li> <li>Eficiencia en la administración pública</li> </ul>	
				Y 3: Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión pública</li> <li>Fundamentos</li> </ul>	

Anexo 5. Certificado de traducción Abstract.



**Juan Pablo Ordóñez Salazar**  
**CELTA-Certified English Teacher,**  
**traductor e intérprete.**

Certificación de traducción al idioma inglés

Juan Pablo Ordóñez Salazar.

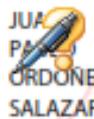
CELTA-certified English Teacher, traductor e intérprete

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, del resumen de tesis titulado: **"Formación y capacitación de los vocales de los GAD parroquiales surorientales del cantón Loja, periodo 2019-2023 y su incidencia en los resultados de la gestión pública"**, de autoría de la estudiante María Patricia Cuenca Mendieta, con número de cédula 1104869225, egresada de la Maestría en Gestión del Talento Humano de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 27 de mayo del 2023

 Firmado digitalmente por  
JUAN PABLO  
ORDÓÑEZ  
SALAZAR  
Fecha: 2023.05.27  
15:55:45 -0500

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de perito: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE