



1859

UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Maestría en Gestión del Talento Humano

Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanamá

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

AUTOR:

Ing. Richard Ignacio Larreategui González

DIRECTOR:

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz. Mg.

Loja - Ecuador

2023

Loja, 20 de Noviembre de 2022

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de la elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanamá**, previo a la obtención del título de **Magister en Gestion de Talento Humano**, de la autoría del estudiante **Richard Ignacio Larreategui González**, con **cédula de identidad Nro. 1104463961** una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.

Ing. Juan Pablo Sempertegui Muñoz, Mg.

DIRECTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Richard Ignacio Larreategui González**, declaro ser el autor 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: 1104463961

Fecha: Loja, 24 de Abril del 2023

Correo electrónico: richard.larreategui@unl.gmail.edu.ec

Celular: 0968876042

Carta de autorización del Trabajo de Titulación por parte del autor para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Richard Ignacio Larreategui Gonzalez**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanamá**, como requisito para optar por el título de **Magister en Gestion de 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 en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio 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 24 días del mes de Abril del dos mil veinte y tres.

Firma: _____

Autor: Richard Ignacio Larreategui González

Cédula: 1104463961

Dirección: Parroquia Purunuma, Cantón Gonzanamá

Correo electrónico: richard.larreategui@unl.edu.ec

Celular: 0968876042

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del trabajo de titulación: Juan Pablo Sempertegui Muñoz, Mg.

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación de mi tesis lo dedico de todo corazón a mi madre, pues sin el apoyo incondicional de ella no habría podido lograrlo, su bendición a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso le ofrezco mi trabajo en ofrenda por su paciencia y amor de mi madre.

Richard Ignacio Larreategui González

Agradecimiento

Primeramente, quiero agradecer a Dios, por permitirme estar con vida y plantearme este reto de seguir la Maestría en Gestión de talento Humano.

Al Ingeniero Juan Pablo Sempertegui, por brindarme su apoyo y aportes para realizar mi trabajo de tesis, a la Universidad Nacional de Loja. A los funcionarios de los GADs Parroquiales que me permitieron obtener la información para plasmarla en este trabajo de Investigación.

Agradezco especialmente a mi madre y mi familia, docentes, compañeros de la maestría durante todo este tiempo de la Maestría.

Richard Ignacio Larreategui González

Índice de Contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras	xi
Índice de anexos	xii
1. Título	1
2. Resumen	2
2.1. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Marco Teórico	6
4.1. Antecedentes Investigativos.....	6
4.2. Capacitación.....	7
4.3. Importancia de la capacitación en el sector público.....	8
4.3.1 Fases de la Capacitación	8
4.3.2 Métodos para detectar necesidades de capacitación.	9
4.3.3 Etapas de los procesos de capacitación ayudados por TIC.....	9
4.3.4 Herramientas para el diagnóstico de necesidades de capacitación	10
4.4. Desempeño laboral	13
4.4.1 Evaluación del Desempeño.....	13
4.4.2 Capacidades y experiencia de los colaboradores	13
4.4.3 Desempeño por competencias, evaluación de 360°.....	14
4.5. Marco normativo y regulador de los GAD Parroquiales.	15
4.5.1 Constitución de la República del Ecuador.....	16
4.5.2 Plan Nacional de capacitación para el sector público	21
4.6. Caracterización de los Gobiernos parroquiales.....	25
4.6.1 Atribuciones del presidente de la junta parroquial rural	25
4.6.2 Ley Orgánica de Servicio Público.....	26

4.6.3	Diagnóstico de Capacitación en los Gobiernos Parroquiales del Cantón Gonzanama.	28
4.6.4	Conformación política del cantón Gonzanama.	29
4.6.5	Productividad del cantón gonzanama 30	30
4.6.6	Contexto del canton Gonzanama 30	30
5.	Metodología	32
5.1.	Enfoque.....	32
5.2.	Tipo de estudio.....	32
5.3.	Metodos	32
5.4.	Técnicas de investigación	33
5.5.	Población	34
6.	Resultados	35
7.	Discusión	53
8.	Conclusiones	57
9.	Recomendaciones	58
10.	Bibliografía	59
11.	Anexos	62

Índice de tablas

Tabla 1: Cursos de capacitación impartidos a los funcionarios de los GADs parroquiales	28
Tabla 2: Proyección de la PEA del cantón Gonzanamá	31
Tabla 3: Población para realizar la encuesta.....	34
Tabla 4: Con qué frecuencia toma cursos de capacitación	35
Tabla 5: El Gobierno Parroquial le proporciona Capacitaciones.....	36
Tabla 6: En que area ha recibido capacitación.....	36
Tabla 7: Cual cree usted que es el principal motivo por el que no se imparta una constante capacitación.	37
Tabla 8: Le gustaria recibir algun curso de Capacitación.....	37
Tabla 9: Por parte de quien le gustaria recibir capacitación	38
Tabla 10: En que area desea recibir capacitación para fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes.....	38
Tabla 11: Con qué frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación	39
Tabla 12: Qué modalidades de aprendizaje se ajusta para que su capacitación se haga productiva.	39
Tabla 13: Dentro de la institución se realizan evaluaciones del desempeño al personal de manera periódica.....	40
Tabla 14: Usted cumple con su comisión en los tiempos establecidos según el POA del GAD Parroquial.	40
Tabla 15: El jefe inmediato da a conocer a los funcionarios los cambios necesarios que se deben implementar para mejorar los niveles de rendimiento en cada cargo.	41
Tabla 16: Cree Ud. que la gestión del GAD Parroquial ejecuta sus competencias exclusivas establecidas por el COOTAD.....	41
Tabla 17: Usted Considera que el éxito de una gestión depende mucho de la planificación y de los servidores del Gad parroquial.	42
Tabla 18: Considera usted que, con una buena planificación, con objetivos y metas claras se mejora la capacidad de gastos en el Gad parroquial	42
Tabla 19: Tiene usted pleno conocimiento de las funciones a desempeñar en la oficina o en el puesto de trabajo a donde ha sido designado.	42
Tabla 20: Usted aplica las normas de la institución en el desempeño de sus funciones	43
Tabla 21: Usted planifica con anterioridad las actividades a realizar	43
Tabla 22: Usted sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas	43
Tabla 23: Usted evalúa continuamente avances y logros.....	44
Tabla 24: Conoce Ud. de los planes, programas, proyectos prioritizados propuestos en el PDOT de su GAD Parroquial en su periodo 2019-2023.....	44
Tabla 25: Usted gestiona y contribuye con aportes al logro de los planes y proyectos propuestos en el PDOT, POA y PAC.	45
Tabla 26: Usted cumple con el horario de trabajo establecido	45
Tabla 27: Cómo servidor público usted conoce las herramientas de gestión con que cuenta el Gad parroquial y para qué sirven.....	46
Tabla 28: Usted Fiscaliza y supervisa la Ejecución de Obras y servicios Públicos en la Parroquia	46
Tabla 29: Usted asume con responsabilidad las funciones encomendadas	47
Tabla 30: Conoce el manual de funciones del GAD, donde dice claramente cuáles son los requisitos que debe tener cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración.	47

Tabla 31: El GAD Parroquial le proporciona de un lugar adecuado para trabajar y motiva su logro de metas.....	48
Tabla 32: Cómo trabajador del Gad parroquial usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas entre compañeros de trabajo	48
Tabla 33: En su opinión, se encuentra satisfecho con la comisión que se le asignado y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad	48
Tabla 34: Desde su punto de vista se puede decir que la gestión del Gad parroquial se considera eficiente cuando al evaluar los proyectos se cumple con las metas propuestas	49
Tabla 35: Desde su punto de vista la aplicación de estrategias de prevención y control, ayudan a cumplir con las obras y metas programadas	49
Tabla 36: Que tan importante considera usted la relación entre la capacitación recibida y su desempeño laboral	50
Tabla 37: Usted Cree que es necesario la creación del departamento o unidad de Talento Humano en el CONAGOPARE Provincial Loja.....	50
Tabla 38: Relación de variables	50

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama estructural y funcional	25
Figura 2. Organigrama de un GAD Parroquial	25
Figura 3. Mapa de la provincia de Loja.....	31
Figura 4. Correlación entre capacitación y desempeño laboral	51

Índice de anexos

Anexo 1: Formato de encuesta	62
Anexo 2: Datos Informativos de los Funcionarios Publicos de los cuatro GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, recopilados con la aplicación de la Encuesta	68
Anexo 3: Certificación de traducción del Abstract.....	70

1. Título

Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanamá.

2. Resumen

El presente proyecto de tesis tiene como objetivo Establecer la relación existente entre la capacitación y el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama, teniendo como variables Capacitación y desempeño laboral. La metodología empleada considera a los funcionarios Públicos de los cuatro GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama que son un total de 24 personas, a quienes se les aplicó una encuesta en la escala de Likert. Las dimensiones de la Variable Capacitación son: Diagnostico de las necesidades de capacitación, frecuencia de cursos de capacitación, temas de capacitación; y las dimensiones de la Variable desempeño laboral son: evaluación, conocimiento del trabajo, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, clima laboral y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, destacando la relación entre la capacitación y e desempeño laboral. Como metodología se aplicó una encuesta a todos los 24 funcionarios de los GADs Parroquiales, para la misma se tabulo mediante el Programa SPSS, para lo cual los resultados de la Investigación se refleja según la percepción que si hay una capacitación a los GADs pero más enfocada a presidentes y secretarias y que para los vocales es muy esporádicamente y muchas de las veces en temas que no son muy elementales para el desempeño de sus funciones, razón por la cual la capacitación dada en la actual administración 2019-2023 no incide en el desempeño laboral de los mismos.

Palabras clave: Capacitación, desempeño laboral, evaluación, conocimiento, responsabilidad.

2.1. Abstract

This project's objective is to establish the connection between the work training and the work performance of the GADs' employees from the parish of the Gonzanama Canton, holding as variables both, the Training and the work performance. The methodology chosen includes the personnel from the four Parish GADs of the Gonzanama Canton, which are a total of 24 people, to whom a survey was applied on the Likert scale. The dimensions of the Training Variable are: an analysis of training needs, the frequency of training courses, and the training topics; additionally, the dimensions of the work performance variable are: the assessment, the job knowledge, the responsibility in the work performance, the work environment and responsibility in the work performance, highlighting on the relatedness between the training and the work performance. As a methodology, it was applied a survey to all the 24 members of the Parish GADs, which results were tabulated using the SPSS Program. The results of the Investigation revealed that indeed there is some work training provided to all the GADs' staff, but it is mostly directed to the presidents and secretaries, and therefore, it is sporadically directed to the vocals and moreover, the topics covered are not relevant for the performance of their duties, which is why the training offered during the current 2019-2023 administration, does not affect the work performance of the staff.

Keywords: Training, job performance, evaluation, knowledge, responsibility.

3. Introducción

Actualmente la capacitación en los funcionarios públicos es de gran importancia porque de ello depende en gran parte su desempeño laboral, el funcionario público de un Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial pese a ser electo por voto popular debe estar capacitado en las funciones o competencias que va a desempeñar y así poder cumplir con el Plan de Desarrollo Territorial de cada una de sus parroquias y Plan Operativo Anual, propuesto por cada GAD.

Según Chiavenato (2009) La capacitación se orienta al presente, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo. El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí. Los dos, la capacitación y el desarrollo son procesos de aprendizaje.

Todas las necesidades antes señaladas, repercuten en diversos ámbitos del área laboral, uno de los cuales, y quizá el más relevante es el desempeño laboral, el mismo que es definido por Chiavenato (citado por Coello, 2014) como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. (p. 12)

La problemática de la capacitación de los funcionarios públicos de los GADs Parroquiales es quizá porque son electos por voto popular cada cuatro años, y al ser candidatos es incierta su posibilidad de llegar a representar a la parroquia y mucha de las veces la ciudadanía no toma en cuenta la preparación de dichos candidatos sino más bien otros aspectos políticos. A su vez una vez que son electos al inicio de la administración se debería capacitar en las áreas necesarias para poder ejecutar de mejor manera sus competencias contempladas en el Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD) y relacionarlas con el presupuesto existente.

El presente trabajo tiene la finalidad de establecer la relación entre la capacitación recibida y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de Los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama y a la vez determinar cuáles son sus necesidades de capacitación o en qué áreas o temas para poder tener un desarrollo Óptimo como Servidores Públicos y tener una buena gestión de resultados ante su comunidad Rural de la Parroquia para lo cual trabajan.

En la actualidad es necesario realizar un diagnóstico respecto a la capacitación de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama ya que al no tener funcionarios de los GADs Parroquiales capacitados no se tiene un buen desempeño laboral. Además, evaluar

el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanama que se lo debe realizar anualmente, se conseguiría para la parroquia, mayor ejecución de obras, con un funcionario capacitado desarrollando bien sus competencias. Se debe relacionar la capacitación recibida con el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama, según la percepción de los funcionarios cuáles son sus expectativas y metas planteadas a cumplir.

Para poder interpretar y determinar sus necesidades y desempeño de los funcionarios de los GADs se aplicará una encuesta a todos los 24 funcionarios entre presidentes, Vocales y secretarias-Tesoreras, con el afán de poder recopilar la información según la percepción. Desde la percepción la capacitación no es la adecuada por el momento, los funcionarios consideran que, si bien reciben capacitaciones, pero en los temas que ellos consideran importantes para cumplir con mayor eficacia y eficiencia en las diferentes áreas de sus actividades aún no existe una propuesta de un plan de capacitación.

4. Marco Teórico

4.1. Antecedentes Investigativos

En la actualidad, los procesos de modernización y reforma del país conducen inevitablemente a la introducción de programas destinados a aumentar la capacidad educativa del sector público como medio para aumentar la eficiencia y eficacia, lo que significa dotar a los servidores públicos de las habilidades necesarias para un trabajo exitoso, según estudios realizados por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), contiene competencias científicas y tecnológicas para el desarrollo de la gestión pública; por lo tanto, también se identifican las habilidades gerenciales, las cuales están relacionadas con el desarrollo de las habilidades de gestión e integración de los grupos de personas para el logro de las metas de la organización; habilidades para la toma de decisiones en situaciones complejas con alta incertidumbre y presión ambiental; prepararse para el cambio, identificando procesos y adaptándose; y, por último, no menos importante, el desarrollo de valores consecuentes con los intereses nacionales y la ética administrativa.

En las investigaciones realizadas a nivel internacional de capacitación al sector público, se encontró a Campo y Hernández (2022), quienes en su investigación desarrollada talento para lo público, buscaron analizar los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina, para esto se estudió una muestra de 17 países de Latinoamérica, se han apoyado en las Investigaciones del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Se concluye podrían estar indicando que el enfoque clásico de la enseñanza en administración pública estaría llegando a un punto de saturación, por lo que se muestra necesario repensar y redefinir los mecanismos de formación y capacitación de la planta funcional en América Latina, dando una mayor prioridad a la innovación, involucrando la investigación y la creación de conocimiento, a la vez que manteniendo los niveles de autonomía y de construcción meritocrática de la burocracia latinoamericana.

Campo y Hernández (2022), a pesar de las múltiples transformaciones y algunos avances, en la actualidad los Estados de América Latina siguen caracterizándose por la baja capacidad técnica de sus burocracias. La falta de coherencia entre los recursos humanos disponibles y los necesarios para alcanzar metas de política pública hace que la creación y captación de talento para lo público sea un tema de suma relevancia para los países de la región, los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en los distintos países.

En investigaciones relacionadas a nivel nacional se encontró a Guevara (2022), quien en su investigación desarrollada de Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales

Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022. La muestra estuvo conformada por 130 vocales y 33 funcionarios administrativos y financieros a quienes se les aplicó una encuesta de 25 preguntas. Entre los resultados se destaca que la aplicación de los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación, permitió evidenciar que existen necesidades de formación referente a aspectos de tipo legal, herramientas de manejo informático, desarrollo de habilidades personales y promoción de valores en los funcionarios de los gobiernos parroquiales.

4.2. Capacitación

Se cree que las organizaciones del futuro se encontrarán siempre abocadas al cambio, ya que todas ellas habrán de cambiar para responder a su entorno, debemos creer también en que todo ha de pasar de un extremo a otro, porque no dar uno la vuelta en un proceso constante de transformación social y laboral no significará quedar estancado, sino retroceder. Estancarse equivale a retroceder; cambiar significa avanzar y progresar (González y Tarragó, 2008).

La capacitación y escenarios que cambiaron el mundo del trabajo permitieron crear el desarrollo de cada campo. Esto conduce a la formación de un primer plan de orden que tiene como objetivo comprender el mundo del trabajo. Es así como en la ejecución de este proyecto se desea investigar en que temas son los más necesarios que los integrantes o funcionarios Públicos de los GADs Parroquiales de Gonzanama deberían Capacitarse.

Según Chiavenato (2009), la capacitación se constituye en el centro medular de un esfuerzo continuo, que se ha de planificar para el mejoramiento de las competencias de los colaboradores y, consecuentemente de la gestión organizacional. La capacitación es uno de los procesos de mayor importancia dentro de la administración de recursos humanos de toda organización.

En concordancia se debe destacar que, en el caso de entidades y organismos del sector público, la capacitación debe orientarse al logro de la misión, metas organizacionales, objetivos estratégicos establecidos en la Constitución y competencias tipificadas em el COOTAD. Por esta razón es necesario que, de manera regular, se conozcan las necesidades de formación que existen en la institución para plantear programas de capacitación en relación tales necesidades.

Para ello el propósito es destacar las competencias de los GADs Parroquiales que son los ejes de desarrollo de cada Parroquia. Se presenta así algunas consideraciones que dan lugar a las modalidades que permiten la práctica de la capacitación en torno al proceso de aprendizaje organizacional e impacto tecnológico y a la vinculación del saber, hacer y el saber hacer

La capacitación puede considerarse un proceso a corto plazo que utiliza un procedimiento planificado, sistemático y organizado que implica una serie de medidas educativas y administrativas destinadas a cambiar y mejorar los conocimientos, las habilidades y las actitudes de los empleados para promover un mejor nivel de rendimiento de acuerdo con los requisitos del puesto que ocupan, permitiendo así su desarrollo personal y que la empresa para la que trabajan aumente la eficiencia, la eficacia y el rendimiento.

4.3. Importancia de la capacitación en el sector público.

Respecto a la importancia de la capacitación, según Robbins et al. (2014), la capacitación tiene una gran influencia en el desarrollo integral de las organizaciones. Los organismos públicos deben considerar que la capacitación no es un proceso de una sola vez para simplemente cumplir con un requisito legal cada año, la formación debe ser considerada como un proceso de mejora continua, siempre orientada a la búsqueda de conocimientos, habilidades y adaptada a las competencias de los GAD parroquiales que ejecutan en Territorio.

Otro de los criterios califica a la capacitación como una inversión que realizan las empresas con el propósito de aumentar su productividad y actualizar los conocimientos de los colaboradores. Por medio de la capacitación se tiene la posibilidad de adaptarse a los cambios en el mundo, a la adaptación de tecnología moderna y competencias que corresponda eficientemente al crecimiento organizacional (Robbins et al., 2014).

4.3.1 Fases de la Capacitación

Según Cuesta (2015), las principales fases de un proceso de capacitación son: Inicialmente se presenta el diagnóstico de capacitación, que se encarga de detectar las necesidades de capacitación que tienen los funcionarios en una organización, mismas que deben articularse a los objetivos y la planificación estratégica establecida. Se recomienda que las instituciones-organismos públicos detecten oportunamente la falta de formación, coordinación de la formación y gestión de los recursos humanos, y la asesoría necesaria para el desarrollo de esta actividad.

La segunda etapa es la planificación, que se denomina etapa inicial del proceso, donde con base en los resultados del diagnóstico se definen opciones, reglas y políticas que determinan la secuencia de procedimientos y actividades a realizar, claramente tiempos, temas y recursos para asegurar la eficacia del plan de formación. Acotar además que la planeación cuenta con actividades específicas como la determinación de objetivos, diseño de programas, presupuesto y ejecución (Cuesta, 2015). Luego se continúa con la implementación, que se considera como capacitación, lo que significa que se igualan y coordinan esfuerzos, tiempos e intereses

individuales y organizacionales tanto interna como externamente. Esta parte del proceso enfatiza la contratación del entrenador, la planificación de los programas, la coordinación del proceso y, finalmente, el control del presupuesto y la administración.

La ejecución está integrada por cuatro pasos: contratación de servicios, desarrollo de programas, coordinación de eventos, control administrativo y presupuestal. Posteriormente se efectúa la evaluación, considerada por Cuesta (2015), como el proceso final de la capacitación, en la que se miden los resultados y se identifican las correcciones para que los hechos desarrollados sean ajustados a la planificación diseñada, por lo que se deben realizar las comparaciones entre lo alcanzado y lo ejecutado. La evaluación del sistema del proceso permite conocer qué logros se han alcanzado. En la parte final de la capacitación, se identifica la siguiente acción para asegurar la transferencia de conocimientos y la posterior corrección y ajuste de la capacitación, de manera que se superen las dificultades que no permiten lograr los cambios de comportamiento esperados después de la capacitación.

4.3.2 Métodos para detectar necesidades de capacitación.

Reza (2006) menciona tres tipos de identificación de necesidades en cuanto a los métodos utilizados para identificar las necesidades de formación. Inicialmente, se identifica un "método reactivo". Este método se aplica estudiando las necesidades de los funcionarios. Se examina superficialmente para que algunos problemas o síntomas parezcan satisfacer los problemas iniciales y se considera el método más utilizado en las organizaciones por la sencillez de su proceso de implementación.

También se identifica un "método de frecuencia". Está hecho con una investigación más extensa que reactiva, con el objetivo de recopilar más detalles de los datos recopilados, su costo es bajo y es rápido de usar. Gracias a la observación directa, se presenta una lista de cursos al personal y cada consultor elige las necesidades que quiere resolver.

Finalmente, el "método de comparación" se define en términos de aspectos de lo que es y lo que debería ser, lo que permite que la comparación identifique las diferencias que deben abordarse. Su precio es alto y el tiempo de aplicación se considera largo, lo que permite mayor certeza en la toma de decisiones y solución de problemas organizacionales (Reza, 2006).

4.3.3 Etapas de los procesos de capacitación ayudados por TIC

Los procesos de capacitación ayudados por TIC requieren del cumplimiento de cuatro etapas que se describen a continuación.

Primera etapa: diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC). La primera etapa está comprendida por el diagnóstico de necesidades. Considera los requisitos de capacitación de la empresa y del personal que conducirán a operaciones más complejas ahora o en el futuro.

Al respecto, Méndez (2004), afirma que la formación es un medio para lograr un objetivo determinado. Por tanto, el primer paso para alcanzar este objetivo es identificar las necesidades de capacitación en cada empresa. Esto se logra, en primera instancia, al realizar una evaluación profunda y concienzuda del lugar de trabajo por medio de un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC).

Aguilar-Morales (2010) indica que el objetivo principal del DNC es identificar las diferencias entre las capacidades y competencias que poseen los trabajadores de la empresa para enfrentar las demandas del mercado. Así, el DNC permite reconocer los departamentos o el personal que necesitan ser capacitados y qué tipo de capacitación requieren. En cuanto al lugar donde las capacitaciones deben llevarse a cabo, esta tarea se debe realizar en cada unidad y puesto de trabajo.

Segunda etapa: plan maestro de capacitación. Se definen claramente los objetivos generales y específicos a lograr a través de la capacitación. A partir de ahí se lleva a cabo la planificación de la operación, es decir, definiendo quién será capacitado, quién y por cuánto tiempo

Tercera etapa: programa de capacitación. Se implementa un programa de capacitación que define las estrategias necesarias para llevar a cabo las actividades. Además, se explica la fuente de financiación.

Cuarta etapa: evaluación del proceso de capacitación. Se evalúan los resultados de la capacitación. Esta fase es crítica porque es el período de tiempo durante el cual (1) se observa el proceso, (2) se determina si los resultados logrados son los esperados y (3) los aspectos del programa que deben mejorarse o cambiarse, son identificados, se indica en el futuro. (Amador, 2016)

4.3.4 Herramientas para el diagnóstico de necesidades de capacitación

En cuanto a las herramientas de desarrollo para diagnosticar las necesidades de capacitación, difieren de una organización a otra. Según Reza (2006), los mecanismos más conocidos son: Evaluación del desempeño, que se dedica a comparar el desempeño de un servidor público con los estándares establecidos para el puesto. En tales casos, se proporciona un cuestionario impreso con preguntas específicas sobre habilidades, conocimientos y opiniones. También pretende describir las tareas, la definición de sus objetivos y las diferencias entre las demás tareas de la empresa.

De acuerdo con Reza (2006), también se utiliza un análisis de puestos, que define las funciones y objetivos que se requieren de cada empleado. Un perfil de trabajo que detalla las habilidades, la personalidad, la educación y la experiencia de una persona. Las pruebas de desempeño, conocidas como exámenes, miden el conocimiento que un empleado debe tener en relación con los requisitos del trabajo para realizar una tarea.

Además, hay una lista de verificación de desempeño para verificar si los compañeros de trabajo están haciendo su trabajo correctamente o necesitan atención inmediata. Así mismo existen herramientas como el mapeo de necesidades, que se describe como un diagnóstico basado en información oportuna recolectada sistemáticamente y en línea para los gerentes.

En este caso, las escalas de calificación del desempeño de los compañeros de trabajo se enfocan específicamente en ciertas características de los compañeros de trabajo e identifican ciertos comportamientos que deben incrementarse. Finalmente, destaca el uso de buzones de sugerencias y quejas, que permiten una información continua sobre los problemas del personal de la empresa (Moyano-González, 2016).

4.3.4.1 Cuando hacer un diagnóstico de necesidades de capacitación

- Cuando hay problemas en la organización
- Desviaciones en la productividad
- Cambios culturales, en Políticas, Métodos o Técnicas
- Baja o alta de personal
- Cambios de función o de puesto
- Solicitudes de personal

Al no identificar cuáles son los temas de capacitación que van a generar un buen resultado laboral por parte del GAD Parroquial es un factor que influye directamente en los procesos de gestión administrativa de los funcionarios, ya que no existe un control interno de funciones desencadena malestar, demora en los tramites, incumplimiento de tareas, conflictos del rol que desembocan en un deficiente desempeño y en muchos de los casos el retraso en la gestión del GAD.

Tal como lo señala López (2011), la capacitación es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva.

Además que no se encuentran capacitados los funcionarios de los GADs Parroquiales no se sienten motivados por el trabajo que realizan, los Presidentes de los mismos no estipulan

un tipo de reconocimiento a aquellos que realizan sus respectivas actividades en base a las Funciones que establece el COOTAD, demostrando resultados obtenidos en base a su rendimiento laboral, entiéndase por incentivo según Huilcapi et al. (2017) un incentivo es una situación u objeto capaz de satisfacer una motivación en los diferentes niveles.

Es muy importante determinar en qué temáticas se debería capacitar los funcionarios de los GADs Parroquiales, ya que son escasos los estudios que se realizan sobre este tema por ende es importante identificar en que, y a quienes se debe de capacitar y evaluar, teniendo en cuenta sus conocimientos adquiridos, competencias y habilidades. La capacitación es un factor muy elemental para el buen desempeño de sus funciones.

Según como lo dice Reis (2007), esta situación puede ser frecuente, sobre todo en los casos en los que el colaborador desempeña sus funciones de una manera única y ejemplar. ¿A la vez al no tener bien definido cuales son las competencias de los Gades Parroquiales?, ¿qué es lo que hay que hacer?, Como hacerlo?, ¿en qué tiempo? Según Levy-Levoyer (2000), los resultados de los análisis de puesto, así como los de los diagnósticos de competencias, de aptitudes y de personalidad, representan informaciones que el individuo debe ser capaz de integrar y utilizar.

Luego de analizar en que temas se debe capacitar a los funcionarios de los GADs Parroquiales se debe aplicar dichos conocimientos en el buen desempeño de sus funciones. La justificación se basa en las afirmaciones de Robbins et al. (2014), que la motivación es el proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de las metas y objetivos institucionales.

Según Tamayo (2019), los jefes de cada Organismo de la Administración Central del Estado, de los Gobiernos Territoriales o de las entidades constituyen los máximos responsables de la preparación y la superación de sus subordinados, de la responsabilidad que les asiste en sí mismos, por lo que cada funcionario público tiene el deber de auto superarse.

Según Rodríguez (2007a), comenta que la capacitación consiste en dar al empleado elegido la preparación teórica que requerirá para desempeñar su puesto con toda eficiencia.

En el comportamiento organizacional, es necesario ampliar la capacidad de aprendizaje, difundirla entre todas las personas involucradas en el trabajo de la organización y, sobre todo, hacer que el conocimiento produzca resultados, que sea productivo y rentable, que agregue valor (Chiavenato, 2009).

Inicialmente se presenta el diagnóstico de capacitación, que se encarga de detectar las necesidades de capacitación que tienen los funcionarios en una organización, mismas que deben articularse a los objetivos y la planificación estratégica establecida.

4.4. Desempeño laboral

El desempeño laboral es el comportamiento y las acciones intencionales de los miembros de la organización que apoyan las metas de la organización (Murphy, 1989). El desempeño de los empleados puede ser considerado como un ejercicio en el que las personas realizan con éxito sus tareas asignadas dentro de los límites normales de uso racional de los recursos disponibles. Esencialmente, el desempeño laboral de un empleado refleja qué tan bien cumple con las demandas de su trabajo (Byars y Rue, 1996).

4.4.1 Evaluación del Desempeño

Según Vallejo (2016), se refiere a la capacitación, evaluación y seguimiento gerencial de los colaboradores de la organización. Destacan tres aspectos principales.

1. Resultados. — Obtenido con la mayor precisión, dentro del tiempo especificado, que generalmente se considera como un año.

2. Actividad. - Se refiere al trámite realizado y los recursos utilizados en la aplicación.

3. Facultades. – Aspectos personales, humanos que aparecen según la eficacia organizativa. Existen muchos sistemas que permiten el desempeño, la producción, la calidad y la percepción individual o colectiva de quienes reciben su esfuerzo interna y externamente. La evaluación sistemática se realiza sobre la base de tareas asignadas y realizadas por personas, midiendo el desempeño del socio y su relación con el logro de las metas de la organización.

La evaluación del desempeño de los empleados se define como un procedimiento estructurado y sistemático que tiene como objetivo evaluar e influir en aspectos de las características, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo con el objetivo de averiguar qué tan productivo es un empleado y si puede mejorar los resultados de su trabajo. rendimiento futuro (Dolan et al., 2016). La evaluación del desempeño es una evaluación sistemática de cómo se desempeña cada en su trabajo y su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso que estimula o evalúa el valor, la excelencia y las cualidades de una persona.

4.4.2 Capacidades y experiencia de los colaboradores

Según Cuesta (2015), estos se refieren al desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas de los servidores públicos para fortalecer la gestión en las ocho áreas de la organización. Entre las actividades propias de la formación, varias están relacionadas con el desarrollo continuo de los tipos de aprendizaje, destacando las siguientes:

Educación. Se refiere a la transmisión de información que el empleado necesita para hacer mejor su trabajo.

Capacitación. Se refiere a la búsqueda y fortalecimiento de las destrezas y habilidades necesarias para el eficaz desarrollo de las tareas personales.

Motivación. Muy importante para los empleados porque ayuda a saber qué aspiraciones, intereses y formas en que los socios quieren ser tratados. Es muy importante considerar que las empresas conozcan los hábitos, valores y creencias que influyen en el actuar de las personas dentro y fuera de la empresa, para que los cambios de conducta se puedan gestionar con comodidad y sin malentendidos. entre cultura organizacional y cultura de socios (Cuesta, 2015).

4.4.3 Desempeño por competencias, evaluación de 360°

La evaluación en 360 grados: también conocida como evaluación integral, como su nombre lo indica, busca una perspectiva del desempeño de los empleados lo más abarcadora posible, con aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos, etc.

En cualquier caso, la evaluación 360° se puede realizar de forma clara y sencilla en toda la organización, recordando que el primer año de implantación es como una prueba piloto. Aunque la puesta en marcha es real, dado que es el primer año de aplicación, todos los participantes pueden dar su opinión y juzgar sobre el sistema final de la empresa. Definir la logística del proceso de evaluación 360° es importante no solo para asegurar la confidencialidad del sistema, sino también para percibirlo como tal. Alles (2015), describe los pasos del proceso:

- Recursos Humanos revisan y definen el formulario de evaluación junto con un consultor externo, y luego imprimen el número requerido de acuerdo al número de evaluadores y evaluadoras.
- Recursos Humanos proporcionará a cada encuestador los formularios apropiados, cada sobre con el nombre del consultor, la dirección y el método de entrega.
- El evaluado conserva la correspondiente autoliquidación y entrega en mano los formularios con sobres a los evaluadores por él elegidos. Hay dos opciones en esta etapa: el evaluador puede proporcionar el nombre de cada evaluador durante la presentación (recuerde la confidencialidad del proceso donde se puede escribir el nombre porque solo el consultor externo puede verlo) o identificarse. y remitirlos al consultor externo.
- Consultor externo archiva formularios y papeles de trabajo (tablas de cálculo y procesamiento).

- Un consultor externo procesa las evaluaciones y prepara un informe 360°, que se entrega en la reunión de retroalimentación de la evaluación.
- El consultor externo presenta un informe consolidado a la empresa sobre el nivel de desarrollo de competencias del grupo evaluado.

4.5. Marco normativo y regulador de los GAD Parroquiales.

Los gobiernos parroquiales rurales creados a partir de la Constitución de 2008, como nivel de gobierno autónomo, con competencias exclusivas y una asignación de recursos anual, operativiza sus funciones conforme al régimen previsto en el COOTAD, ley orgánica que regula la gestión administrativa y el cumplimiento de las competencias a través de las diferentes modalidades de gestión.

El Art. 338 del COOTAD, establece una estructura administrativa mínima para los gobiernos parroquiales rurales, para el cumplimiento de fines y el ejercicio de sus competencias (COOTAD, 2010). Esto significa límites que nacen de la Ley, que sumado con el poco recurso económico que perciben los gobiernos de cercanía por parte del gobierno central, imposibilitan atender a la ciudadanía en las necesidades a solventarse en función del ejercicio de sus competencias.

Hoy en día, la poca disponibilidad de recursos económicos con que operan los gobiernos parroquiales ha ocasionado que las autoridades reflexionen y destinen sus recursos de manera responsable y meticulosa, en función de prioridades y de una planificación, creando política pública local sobre la base de una realidad territorial, con participación ciudadana expresada principalmente en las Asambleas Parroquiales.

Los gobiernos parroquiales con la elaboración de sus planes de desarrollo y ordenamiento territorial, y la gestión mediante la suscripción de convenios con los otros niveles de gobierno, y entidades públicas, garantizan el cumplimiento de las competencias asignadas en la Constitución y la Ley. Así mismo, con la ejecución de programas y/o proyectos, y la regulación y administración parroquial a través de actos resolutivos y/o reglamentarios, concretan las políticas públicas locales, y procuran garantizar la sostenibilidad de las mismas.

Según Jaramillo (2018), el tema de la eficacia de las políticas públicas debe ser una preocupación constante de las parroquias rurales y de la ciudadanía. La política pública no se construye solo desde la perspectiva de un sistema político donde un poder electo debe hacerse cargo de la administración pública y en función de la eficiencia en la prestación de servicios, sino desde la perspectiva de la intervención ciudadana de manera más amplia. una contribución importante a la formación de tal política. Por lo tanto, la diferencia radica en su legitimidad o su nivel de aceptación por parte de los ciudadanos. Esto permite ver el nivel de legitimidad de

las administraciones parroquiales en un nivel superior al de otras, en la medida en que cumplen con mayor eficacia sus tareas y atribuciones en una administración con mayor poder ciudadano.

4.5.1 Constitución de la Republica del Ecuador

La Constitución de la Republica del Ecuador, (2008) Art. 38 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. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales.

4.5.1.1 Código Orgánico Territorial de Autonomía y descentralización

El COOTAD en su Art.28 menciona que cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Está integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política. Constituyen Gobiernos autónomos descentralizados: Las parroquias rurales.

Según el Art. 66.- La junta parroquial rural es 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.

Según el Art. 67.- Atribuciones de la junta parroquial rural. - A la junta parroquial rural le corresponde varias funciones que van desde el literal a) al literal v) del antes mencionado.

4.5.1.2 Funciones del presidente de la junta parroquial rural

Según el COOTAD, Art. 70:

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;

m) En caso de emergencia declarada requerir la cooperación de la Policía Nacional, Fuerzas Armadas y servicios de auxilio y emergencias, siguiendo los canales legales establecidos;

n) Coordinar un plan de seguridad ciudadana, acorde con la realidad de cada parroquia rural y en armonía con el plan cantonal y nacional de seguridad ciudadana, articulando, para tal efecto, el gobierno parroquial rural, el gobierno central a través del organismo correspondiente, la ciudadanía y la Policía Nacional;

o) Designar a los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, mediante procesos de selección por méritos y oposición considerando criterios de interculturalidad y paridad de género; y removerlos siguiendo el debido proceso. Para el cargo

de secretario y tesorero, la designación la realizará sin necesidad de dichos procesos de selección;

p) En caso de fuerza mayor, dictar y ejecutar medidas transitorias, sobre las que generalmente se requiere autorización de la junta parroquial, que tendrán un carácter emergente, sobre las que deberá informar a la asamblea y junta parroquial;

q) Delegar funciones y representaciones a los vocales de la junta parroquial rural;

r) La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras públicas ni la prestación de servicios públicos. El presidente o la presidenta deberá informar a la junta parroquial sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;

s) Conceder permisos y autorizaciones para el uso eventual de espacios públicos, de acuerdo a las ordenanzas metropolitanas o municipales, y a las resoluciones que la junta parroquial rural dicte para el efecto;

t) Suscribir las actas de las sesiones de la junta parroquial rural;

u) Dirigir y supervisar las actividades del gobierno parroquial rural, coordinando y controlando el trabajo de los funcionarios del gobierno parroquial rural;

v) Presentar a la junta parroquial rural y a la ciudadanía en general un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control social, acerca de la gestión administrativa realizada, destacando el cumplimiento e impacto de sus competencias exclusivas y concurrentes, así como de los planes y programas aprobadas por la junta parroquial, y los costos unitarios y totales que ello hubiera representado;

w) Las demás que prevea la ley.

Según el COOTAD en su Art. 71.- Reemplazo. - En caso de ausencia temporal mayor a tres días o definitiva de la presidenta o del presidente de la junta parroquial rural, será reemplazado por la vicepresidenta o vicepresidente que es la o el vocal que haya alcanzado la segunda más alta votación; en caso de ausencia o impedimento de aquella o aquel, le subrogará quien le siga en votación. Si la o el vocal reemplaza a la presidenta o presidente de la junta parroquial rural, se convocará a actuar como vocal al suplente de la presidenta o presidente. En caso de ausencia definitiva de un vocal y si se han agotado todos los posibles alternos de la misma fuerza política, tiene derecho a ejercer esa representación la siguiente candidata o candidato más votado.

Funciones del vicepresidente del Gobierno Parroquial

- a) Reemplazar al presidente del Gobierno Parroquial, en caso de ausencia temporal o definitiva;
- b) Ejercer las atribuciones y deberes que le sean delegados por el presidente o el Gobierno Parroquial Rural.

Funciones y responsabilidades de los Vocales del Gobierno Parroquial

- 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) Informar mensualmente al Gobierno Parroquial sobre las actividades realizadas dentro de la comisión designada.
- e) Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con la ley; y,

Cumplir aquellas funciones que le sean expresamente encomendadas por la junta parroquial rural.

4.5.1.3 Funciones y responsabilidades del secretario/a Tesorero/a

- a) Preparar las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Gobierno Parroquial.
- b) Certificar las decisiones y resoluciones de los órganos directivos del Gobierno Parroquial.
- c) Dar trámite a los pedidos, reclamos y quejas que se presenten en el Gobierno Parroquial.
- d) Ejecutar, monitorear, evaluar y liquidar el presupuesto del Gobierno Parroquial.
- e) Cumplir con las disposiciones que en materia tributaria se establecen en la ley y normativas específicas aplicables a las finanzas públicas.
- f) Contabilizar las operaciones, preparar los Estados Financieros del gobierno Parroquial y los informes internos y externos que le sean solicitados.
- g) Apoyar al presidente en la realización de las adquisiciones de bienes, ejecución de obras o prestación de servicios que se requieran.
- h) Elaborar el rol de pagos del personal del Gobierno Parroquial.
- i) Mantener un control sobre los inventarios de bienes y suministros a cargo del GAD Parroquial.

j) Reparar y presentar al presidente del Gobierno Parroquial el anteproyecto del presupuesto, los informes de respaldo y la documentación sobre aumentos y disminuciones en las estimaciones de ingresos y previsiones de gastos, liquidación presupuestaria anterior y el estado de ingresos y gastos efectivos del primer semestre del año en curso.

k) Definir un calendario de ejecución y desarrollo de actividades y determinar el límite de los egresos mensuales por partidas.

l) Recaudar los ingresos y realizar los pagos del Gobierno Parroquial, una vez verificada la disponibilidad presupuestaria y en la forma prevista en la ley y normativas específicas aplicables a las finanzas públicas.

m) Las demás que le sean encomendadas por el presidente del Gobierno Parroquial y sus vocales.

Según el COOTAD (2018) Art. 151.- Fortalecimiento institucional.- Con el objetivo de generar condiciones necesarias para que los gobiernos autónomos descentralizados ejerzan sus competencias con eficiencia, eficacia, participación, articulación intergubernamental y transparencia; se desarrollará de manera paralela y permanente un proceso de fortalecimiento institucional, a través de planes de fortalecimiento, asistencia técnica, *capacitación y formación*, en áreas como planificación, finanzas públicas, gestión de servicios públicos, tecnología, entre otras.

Según el COOTAD, Art. 152.- Responsables del fortalecimiento institucional. - El diseño del proceso de fortalecimiento institucional corresponderá al Consejo Nacional de Competencias, en coordinación con las entidades asociativas de los gobiernos autónomos descentralizados correspondientes. Para su ejecución podrá establecer convenios con el organismo público encargado de la formación de los servidores públicos, las asociaciones de gobiernos autónomos descentralizados, universidades, institutos de capacitación de los gobiernos autónomos descentralizados, organizaciones no gubernamentales, los cuales conformarán la red de formación y capacitación. Para el efecto el Consejo Nacional de Competencias deberá:

a) Definir y articular las políticas, estrategias, planes y programas encaminados a la capacitación, formación, apoyo y profesionalización del conjunto de talentos humanos de los gobiernos autónomos descentralizados.

b) Establecer mecanismos de investigación y monitoreo de la gestión de competencias y servicios para la toma oportuna de decisiones en el ámbito de la capacitación, formación y apoyo a los gobiernos autónomos descentralizados.

c) Articular las demandas locales con los servicios de capacitación ofrecidos por la escuela de gobierno de la administración pública, las asociaciones de los gobiernos autónomos descentralizados y la red de formación y capacitación de los servidores públicos.

Lo que podemos investigar que, en el COOTAD, que en 9 palabras nos indica la importancia de la Capacitación.

4.5.2 Plan Nacional de capacitación para el sector público

4.5.2.1 Marco normativo

La capacitación como derecho. Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a obtener, desarrollar y potencializar al talento humano en las instituciones del Estado, de conformidad con este principio, el ordenamiento jurídico interno compuesto por la Constitución de la República, las leyes y demás normativa vigente reconocen y garantizan a la capacitación como un derecho. Al respecto, según lo prescrito en el Art. 234 de la Constitución de la República del Ecuador, “El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 1).

Según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2018), contiene disposiciones claras y precisas para planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de capacitación, orientados a potencializar al talento humano, por parte de las UATH y del MDT. De esta manera, la Norma Técnica define su objeto en el artículo 1: “Establecer los mecanismos normativos y técnicos que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano-UATH de las instituciones públicas planificar, organizar, ejecutar, evaluar y mejorar los programas de formación y capacitación, orientados a adquirir, desarrollar y potencializar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes de las y los servidores públicos para el ejercicio de sus puestos de trabajo”. En relación al ámbito y alcance de aplicación de la citada Norma Técnica, en el artículo 2 se indica que la misma “es aplicable a todas las instituciones del Estado comprendidas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público”

Según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2018), Art. 3 se define al proceso de formación y capacitación como: “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”.

En función de lo expuesto, el MDT es el responsable de emitir políticas nacionales de capacitación, así como, normas técnicas en materia de talento humano (recursos humanos); lo cual está prescrito en el artículo 6 de la Norma Técnica que se cita a continuación:

“a) Establecer políticas nacionales y normas técnicas de capacitación, así como coordinar la ejecución.

b) recepat los reportes de los resultados de los programas de capacitación ejecutados remitidos por las instituciones públicas en el instrumento técnico que se elabore para el efecto.

c) consolidar los resultados de los programas de capacitación de las entidades del sector público.

d) Mantener actualizado el listado de personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que prestarán servicios especializados de capacitación en el sector público, calificadas por las UATH de conformidad con la delegación emitida por el Ministerio del Trabajo

e) las demás que establezca la Losep y su Reglamento”. Así también, el artículo 7 de la citada norma menciona entre las responsabilidades de las autoridades nominadoras institucionales, la aprobación del plan anual de capacitación institucional y la suscripción de convenios, contratos o delegación de becas de capacitación o formación.

Adicionalmente, especifica las responsabilidades de las UATH de las instituciones del Estado, mismas que se citan en el artículo 8 y consisten particularmente en las siguientes:

a) Realizar el proceso de identificación de necesidades de formación y capacitación;

b) Elaborar el plan anual de formación y capacitación y poner en conocimiento de la máxima autoridad para su aprobación;

c) Calificar y seleccionar los servicios especializados de capacitación con personas naturales y/o jurídicas nacionales o extranjeras.

d) Ejecutar el plan institucional de capacitación debidamente aprobado por la máxima autoridad y presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas.

e) Elaborar informes técnicos internos según las exigencias de cada Institución;

f) Elaborar reportes de la ejecución de los eventos establecidos en el plan institucional de capacitación en los instrumentos técnicos que para este efecto emita el Ministerio del Trabajo y remitirlos a esta Cartera de Estado hasta el 31 de marzo del año siguiente a la ejecución del plan.

g) Las demás que establezca la Losep, su Reglamento General y el Ministerio del Trabajo”.

Según la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación (2018) el Art. 17 se establece que las fases del proceso de capacitación son:

- a) Detección de necesidades de capacitación;
- b) Elaboración del plan;
- c) Programación;
- d) Ejecución;
- e) Evaluación;
- f) Plan de mejoramiento.

En ese mismo sentido, el artículo 18 menciona que: “Las UATH institucionales determinarán las necesidades de capacitación de cada servidor, para diseñar el plan institucional de capacitación” y el Art. 19 determina que: “La UATH institucional diseñará el plan institucional de capacitación, en base a la detección de necesidades elaboradas por cada unidad administrativa”.

4.5.2.2 Norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño

Según la norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño (2018), Art 1. Esta norma técnica tiene por objeto establecer las políticas, metodologías, instructivos de carácter técnico y operativo, que permitan a las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, medir y estimular la gestión de la entidad, de los procesos internos y sus servidores mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

Según norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño Art. 9.- De los requisitos previos. - La UATH institucional previo al inicio del proceso de evaluación del desempeño, deberá disponer de los siguientes instrumentos normativos y técnicos:

a) Portafolio de productos y servicios actualizado de cada unidad o proceso interno, derivado del estatuto orgánico legalmente expedido y planificación institucional aprobada. En el caso de que las instituciones no cuenten con estatutos orgánicos institucionales legalmente expedidos, el portafolio de productos y servicios se derivará de las estructuras institucionales, reglamentos internos u otras regulaciones en las que se establezcan la funcionalidad de las unidades internas hasta que la institución elabore sus instrumentos de gestión institucional;

b) Metas anuales por producto o servicio de cada unidad o proceso interno establecidas en la planificación institucional las que insumirán para la metodología de las plantillas del

talento humano determinadas en la Norma Técnica del Subsistema de Planificación del Talento Humano.

c) Manual de puestos o perfiles provisionales legalmente aprobados.

Según norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño Art. 11.- De las etapas del proceso de evaluación del desempeño. - El proceso de evaluación del desempeño estará integrado por:

a) Establecimiento de factores de evaluación del desempeño;

b) Ejecución del proceso de evaluación del desempeño;

c) Notificación de resultados, reconsideración y/o recalificación;

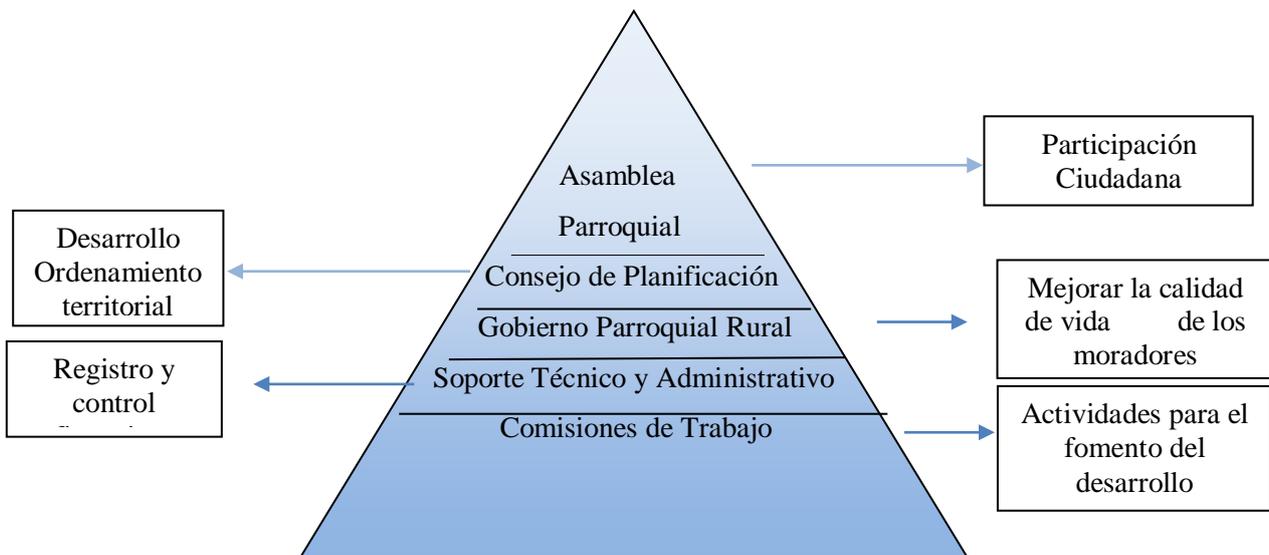
d) Informe de Resultados.

Según norma técnica del subsistema de evaluación del desempeño Art. 19.- Del período de evaluación.- El período de evaluación anual de desempeño será del 1 de febrero al 31 de diciembre de cada año, para lo cual la UATH institucional en coordinación con los responsables de las unidades o procesos internos, realizarán la evaluación del desempeño y notificación de resultados a sus servidores hasta el 10 de febrero o, en caso de que caiga en día feriado la referida fecha, al siguiente día hábil más cercano del siguiente año, de conformidad a lo dispuesto en esta Norma Técnica. En caso de que el servidor haya ingresado al servicio público en una fecha posterior al 1 de febrero, el período de evaluación será desde su primer día de labores hasta el 31 de diciembre del mismo año, para lo cual deberá contar con un mínimo de permanencia de tres meses en la institución.

En vista de que al no conocer bien las herramientas de planificación como son: COOTAD, LOSEP, PDOT, POA, PAC, entre otras normativas no permite la ejecución y desarrollo de obras en bien de la comunidad, realizar procesos de Planificación, presupuesto y control de la gestión en instituciones públicas desde el ámbito nacional al Ámbito de las Parroquias Rurales.

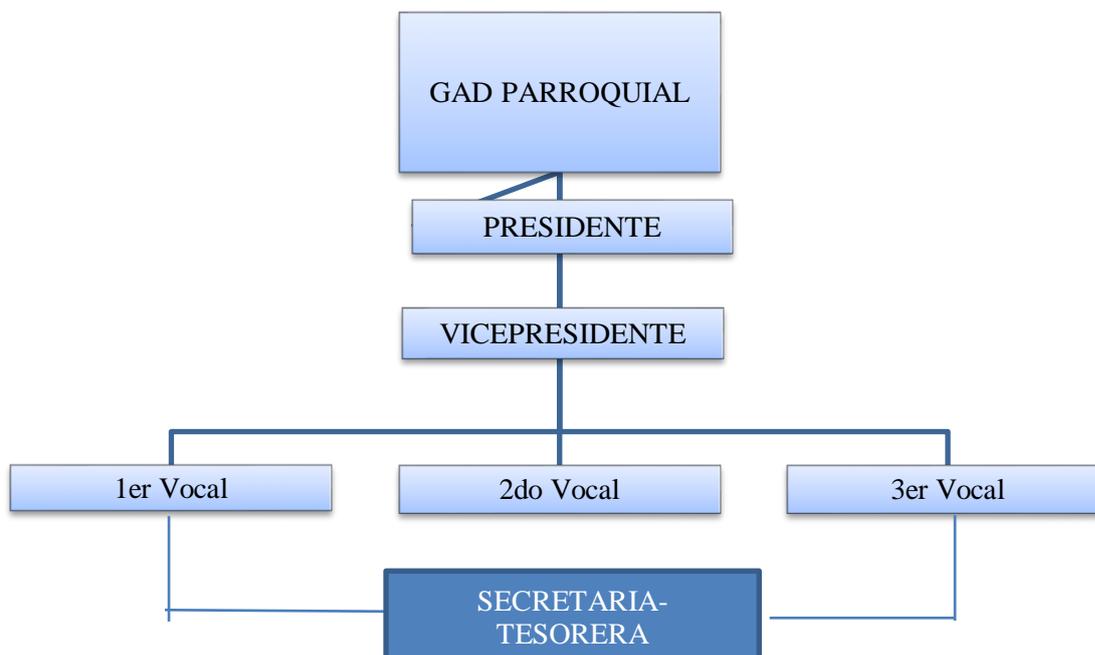
En los GADs Parroquiales, los funcionarios públicos no se sienten lo suficientemente capacitados, en este caso muchas de las veces esporádicamente se capacitan: El presidente del GAD y la secretaria-Tesorerera, por lo tanto, los vocales o técnicos no los capacitan en base a sus funciones o actividades asignadas a cumplir según Bermúdez Carrillo (2015). Las organizaciones tienen muchas dificultades en lo relativo a los compromisos de gestión, por lo cual se considera necesario replantear acciones oportunas, en busca de mejorar las formas de capacitación, que les permitan cumplir con los objetivos planteados.

Figura 1. Organigrama estructural y funcional



Nota. Revisión de la estructura y funciones de los GAD parroquial del Cantón Gonzanamá.

Figura 2. Organigrama de un GAD Parroquial



Nota. Revisión del Orgánico Funcional del GAD parroquial de Purunuma.

4.6. Caracterización de los Gobiernos parroquiales

4.6.1 Atribuciones del presidente de la junta parroquial rural

Según el COOTAD, Art. 70.- **Lit. v.** Presentar a la junta parroquial rural y a la ciudadanía en general un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de

rendición de cuentas y control social, acerca de la gestión administrativa realizada, destacando el cumplimiento e impacto de sus competencias exclusivas y concurrentes, así como de los planes y programas aprobadas por la junta parroquial, y los costos unitarios y totales que ello hubiera representado. En el COOTAD, este literal es lo único que habla de evaluación del desempeño a los integrantes del GAD Parroquial.

4.6.2 Ley Orgánica de Servicio Público

Las personas que trabajan en los GADs Parroquiales, como son el presidente, vicepresidente, Tesorera/o, se los denomina servidores Públicos, en vista de que son trabajadores para el estado. Según LOSEP (2015) Art. 4.- 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.

LOSEP (2015), Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos, lit. q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades.

LOSEP (2015), Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades, lit i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional, lit. p.) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público.

LOSEP (2015), Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN.

LOSEP (2015) Art. 73.- Efectos de la formación y la capacitación. - La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica

los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación.

LOSEP (2015) Art. 74.- Incumplimiento de obligaciones. - En caso de que la servidora o servidor cese en su puesto en los casos previstos en las letras a), d), f) e i) del artículo 47 de esta ley y no pueda cumplir con la obligación establecida en el artículo 73 de la misma, o haya reprobado en sus estudios, la autoridad nominadora dispondrá la adopción de las medidas administrativas o judiciales a que hubiere lugar. El servidor estará obligado a reintegrar a la institución respectiva el valor total o la parte proporcional de lo invertido en su formación o capacitación, en un plazo no mayor a 60 días, pudiendo dichos valores cobrarse por parte de la Contraloría General del Estado a través de la jurisdicción coactiva o el Ministerio del Trabajo por la misma vía.

LOSEP (2015) Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto. La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley.

LOSEP (2015) Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio de Relaciones Laborales y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

LOSEP (2015) Art. 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones: a) Excelente; b) Muy Bueno; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente. En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

LOSEP (2015) Art. 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley. La evaluación del desempeño servirá de base para: a) Ascenso y cesación; y, b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.

4.6.3 Diagnóstico de Capacitación en los Gobiernos Parroquiales del Cantón Gonzanama.

La información estadística y documental de fuentes primarias y secundarias, organiza las líneas problemáticas de la gestión de la capacitación en los Gobiernos Parroquiales. En un primer momento se utilizaron datos cuantitativos de fuentes secundarias para realizar un análisis estadístico-descriptivo que permita caracterizar al sector público y de manera general a los procesos de capacitación desarrollados en el Estado; bajo este alineamiento se recurrió a las siguientes fuentes de información:

Según las investigaciones realizadas sobre las capacitaciones que se les da a los integrantes de los GADs Parroquiales de la Provincia de Loja son los siguientes:

Tabla 1: Cursos de capacitación impartidos a los funcionarios de los GADs parroquiales

Capacitación	Entidad	Año	Año	Año	Dirigido a
Normativa de Contabilidad Gubernamental	Conagopare Loja	2019	2020	2021	Presidentes-secretarías
Capacitación Plan Anual de Contratación	Conagopare Loja	2019	2020	2021	Presidentes-Secretarías
Plan de reintegro a actividades laborales presenciales y jornada especial diferenciada para el servicio público.	Conagopare Loja	2019	2020	2021	Presidentes-Secretarías
Procesos de contratación ante la emergencia sanitaria	Conagopare Loja	2019	2020		Presidentes-secretarías
Rendición de Cuentas	CPCCS	2019	2020	2021	Presidentes-secretarías-Vocales
Taller para registro de la Información	SOT	2019	2020	2021	Presidentes-secretarías

Nota: Registro de Capacitaciones a los GADs Parroquiales de la Provincia de Loja. (2022). Fuente. Conagopare Loja, CPCCS.

Realizando un análisis de la Tabla 1, las mismas capacitaciones se puede identificar que El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales es la entidad que se encarga de capacitar y gestionar talleres de capacitación para el Personal de los Gobiernos Parroquiales.

4.6.4 Conformación política del cantón Gonzanama.

La unidad política cantonal está integrada por una parroquia urbana, Gonzanamá que es la cabecera cantonal y por cuatro rurales: Changaimina, Nambacola, Purunuma y Sacapalca, en las Parroquia Rurales será donde se realizará la presente Investigación.

Nambacola: Es la Parroquia más grande del Cantón Gonzanama, con una extensión de su territorio de 310 km², perteneció inicialmente a la parroquia Gonzanamá y luego al cantón Loja erigida políticamente el 26 de marzo de 1897. En septiembre de 1943 es anexada al cantón Gonzanamá, en cuanto a población y cantidad de viviendas, con un total de 1457, de las cuales 262 son urbanas y las otras 1195 son rurales, distribuidas en 31 barrios rurales y 15 sectores. Se evidencia que la mayor cantidad de viviendas está dentro del área rural ya que la población de estos sectores vive y se desarrollan en actividades agrícolas y ganaderas.

Changaimina: La Parroquia es la segunda más grande del cantón cuenta con una estación aproximada de su territorio de 300km² es erigida políticamente el 26 de marzo de 1987 con el nombre de “La Libertad” y adscrita al cantón Loja e inaugurada oficialmente con el nombre de Changaimina en 1911. Cuando Gonzanamá es instituida con la categoría de cantón en 1943, la parroquia Changaimina queda bajo su jurisdicción. En cuanto a población y cantidad de viviendas, con un total de 873, de las cuales 196 son urbanas y las otras 677 son rurales. Esta parroquia tiene carácter mayoritariamente rural con 31 barrios y 2 sectores, evidenciándose con ello que la mayor cantidad de viviendas se encuentran en el área rural, debido a que los habitantes viven y se desarrollan en actividades agrícolas y ganaderas.

Sacapalca: Es la tercera Parroquia en cuanto a Territorio y Población cuenta con una extensión de su territorio de con 154 km², es constituida políticamente el 8 de diciembre de 1968. En cuanto a población, cantidad de viviendas, siendo estas un total de 589, de las cuales 103 son urbanas y las otras 486 son rurales. La concentración de viviendas urbanas es menor en cuanto a proporciones que la parroquia anterior pero aun así es menor con respecto al carácter rural. Esta se distribuye en 22 barrios y 9 sectores.

Purunuma: Es la Parroquia más pequeña en lo referente a población del Cantón Gonzanama, cuenta con una extensión de su territorio de 194 km² es instituida en 1911 con el nombre de “Eguiguren”, para en 1940 adoptar su nombre actual. en cuanto a población y cantidad de viviendas (365). De ellas, 142 son urbanas y las otras 223 son rurales. Se distribuyen

en los barrios urbanos de Purunuma (cabecera parroquial), barrio Central, Ciudadela del Maestro y barrio La Cruz y sus 13 barrios Rurales.

4.6.5 Productividad del cantón Gonzanama

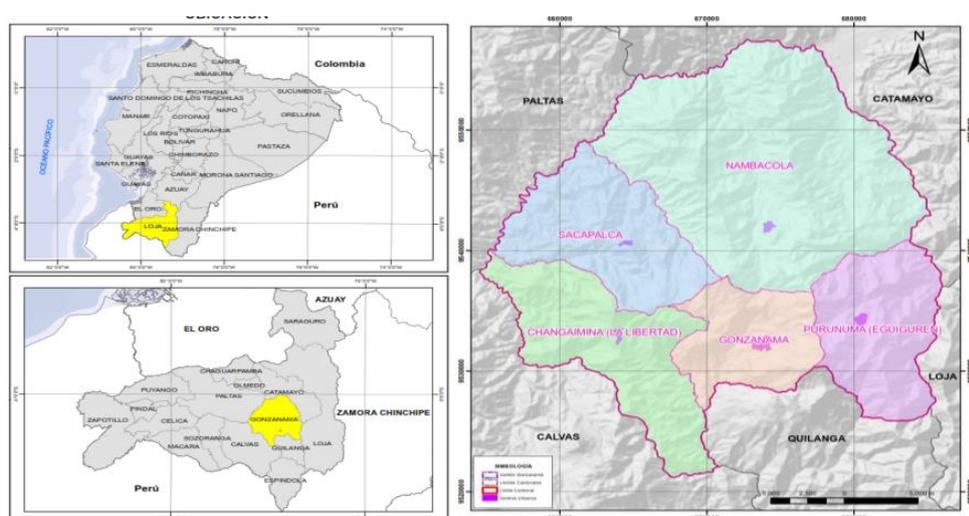
La mayoría de la superficie del Cantón se encuentra ocupada por Matorral Montañoso Andino que abarca el 26,04% (17755,45 ha) y Matorral Húmedo Montano con 15,88% (10829,15 ha), en la categoría de conservación y protección. Además de pasto cultivado con 23,99% es decir 16359,72 hectáreas, en la categoría pecuario. En cuanto a la presencia de cultivos, la mayoría constituye misceláneos indiferenciados que representan el 16,88% (11512,43 ha), también son representativos los cultivos de maíz con el 5,43% es decir 3700,93 hectáreas (Aguilera, 2014)

4.6.6 Contexto del cantón Gonzanama

El cantón Gonzanama es uno de los dieciséis cantones que integran la unidad Geopolítica de la Provincia de Loja del Ecuador. Según el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Gonzanama 2019-2023, el Cantón Gonzanama se encuentra delimitado por el Norte con el cantón Catamayo; por el Sur con los cantones Quilanga y Calvas; por el Este, con los cantones Loja y Catamayo y por el Oeste con los cantones Calvas y Paltas. Cuenta con una superficie de 1.272 km². Lo conforman una Parroquia Urbana Gonzanama y cuatro Parroquias rurales Nambacola, Purunuma, Changaimina y Sacapalca.

De acuerdo al censo de población y vivienda realizado por el INEC en el 2010, la población del cantón Gonzanamá es de 12.716 habitantes que se encuentran distribuidos en 5 parroquias. Siendo la parroquia Nambacola la que posee la población más grande de todo el cantón con un 35.55 % del total, luego está la parroquia Changaimina con un 21.63%, le sigue Gonzanamá con el 19,83%, Sacapalca con el 17,05% y por último la parroquia Purunuma con el 5,95 % de la población total del cantón. Esta distribución de la población permitirá establecer y proyectar las necesidades básicas de cada población de acuerdo al crecimiento poblacional futuro establecido en el PDOT Gonzanamá al 2020 con base en el censo 2010.

Figura 3. Mapa de la provincia de Loja



Nota. Revisión del mapa a nivel de cantones de la provincia de Loja.

Además, es necesario mencionar que el cantón Gonzanamá tiene una población económicamente activa (PEA) de 3.827 personas en el año 2020, de la cual 2.849 son hombres y 978 mujeres. Para el año 2023 se producirá un decrecimiento del 4,78%, por lo tanto, la PEA en ese año será de 3.644 personas. Cabe mencionar que la PEA estimada no incluye a las amas de casa, es por ello que el cantón cuenta con mayor PEA masculina que femenina.

Tabla 2: Proyección de la PEA del cantón Gonzanamá

Parroquia	PEA 2020 Proyectada			PEA 2023 Proyectada		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Gonzanamá (Cabecera Cantonal)	529	308	837	510	299	809
Nambacola	1176	367	1543	1143	359	1502
Changaimina	554	153	707	516	144	660
Sacapalca	455	108	563	425	100	525
Purunuma	135	42	177	114	34	148
Total	2849	978	3827	2708	936	3644

Nota: Tomado del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Gonzanamá (2019-2023).

En todas las parroquias del cantón Gonzanamá, la PEA de hombres es mayor a la PEA de mujeres. De las cuales se destaca la parroquia Nambacola con el 40,32% de la PEA cantonal, le sigue la Cabecera Cantonal, la parroquia Changaimina, la parroquia Sacapalca y por último la parroquia Purunuma con una participación del 4,63% considerada muy baja con relación a la PEA cantonal.

5. Metodología

5.1. Enfoque

El desarrollo de la investigación se va a utilizar el enfoque cuantitativo y se lo complementara con herramientas cualitativas como son la encuesta y la observación. Este enfoque se utilizará para recopilar y analizar datos para responder preguntas de investigación basadas en mediciones numéricas, y a su vez para identificar patrones de comportamiento en los funcionarios de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama.

5.2. Tipo de estudio.

La presente metodología del trabajo de Investigación es explicativa en base a la percepción de los servidores que se observó en cuanto a la capacitación y desempeño de sus funciones, tratar de unir las dos variables en este caso la variable dependiente seria la capacitación y la independiente seria la evaluación del desempeño.

En la presente investigación recurriré a la Metodología Lógica Deductiva, según Canto y Silva (2013), pretende hacer una indagación teórica que permita interpretar, reflexionar y explicar la investigación cualitativa y cuantitativa desde la perspectiva de la complementariedad de métodos y al diseño de investigación no experimental correlacional. Como una técnica de recolección de datos se recurrirá a una encuesta a los funcionarios de los cuatro GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama.

Como una variable independiente se tendrá en cuenta la capacitación de los funcionarios del GAD y como una Variable dependiente el rendimiento d los mismo, interpretada de la siguiente manera: $X=f(Y)$; dichas variables se efectuarán mediante una herramienta STATS. Con dichos resultados nos servirán como Indicadores para poder proponer las necesidades de Capacitación al Inicio de Gestión de la Administración de los funcionarios de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (Herrerias, 2005).

5.3. Métodos

Se aplicó métodos estadísticos que consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. En este Investigación se explican las siguientes etapas del método estadístico: recolección, recuento, presentación, síntesis y análisis. El método estadístico se aplicará en la cuantificación de las respuestas obtenidas de la encuesta que se aplicó a los funcionarios de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, mismas que son tabuladas y procesadas en tablas estadísticas que permitirán su mejor interpretación y análisis.

Se enmarcó en un método histórico-documental que son los procedimientos que utilizan los historiadores para explicar o reescribir lo que sucedió en el pasado. Por lo tanto, utilizamos fuentes primarias y secundarias para comprender lo que sucedió. El método histórico documental se aplicó ya que se recopilará información de datos históricos sobre las capacitaciones que han recibido los funcionarios de los Gas Parroquiales del Cantón Gonzanama y de esta manera tener una información fidedigna que permita conocer cuáles serían los posibles temas de Capacitación en base a la percepción de los servidores.

La investigación fue de carácter descriptiva, puesto que se buscará especificar en que temas es necesarios capacitar a los funcionarios de Los GADs Parroquiales, mismo que podría ser como un modelo para replicarlo a todos los GADs del País. Además, la investigación fue exploratoria para revisar las capacitaciones que han recibido los funcionarios de los GADs Parroquiales, ya que esta es una pregunta indefinida, se entendió mejor y también generó hipótesis para facilitar el desarrollo de la investigación de la cual extraer los resultados y conclusiones más esclarecedores.

Según Dagnino, J. (2014). se aplicará el método de Pearson como la ecuación es simétrica en ambas variables, mide indistintamente la relación de X con Y y también de Y con X (r_{xy} y r_{yx}).

5.4. Técnicas de investigación

Encuesta

De acuerdo a mi criterio se trata de un trabajo de investigación de la “capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanama; mismo que se dividen en Procesos Estratégicos, Procesos Operativa, Procesos de Apoyo, por lo tanto se realizara una encuesta a los tres niveles de Procesos con la finalidad determinar que la falta de capacitación, según también propone indicadores para determinar en una investigación el nivel en que los GADs considera en los hechos a la formación capacitación como objetivo estratégico para su desarrollo, según Alles (2019), la formación debe ir en todo caso en base de la estrategia Organizacional, y propone además algunos soportes relevantes que el GAD Parroquial y el estado podrían ofrecer para facilitar la formación–capacitación del capital humano que incide en el óptimo desempeño de los funcionarios, ya que por el desconocimiento que existe no se refleja buena gestión y resultados en la Comunidades.

La observación es una técnica de recolección de información, que consiste en observar, recolectar y explicar las acciones y eventos de las personas con esta técnica proceso se buscara

contemplar en forma cuidadosa y sistemática como se desarrolla dichas características en un contexto determinado, sin intervenir sobre ellas o manipularlas y así conocer en qué temas desearían Capacitarse específicamente.

Un cuestionario de encuesta es un conjunto de preguntas que permite recopilar y evaluar información y de esta manera poder aplicar la encuesta a los funcionarios de los GADs Parroquiales, para poder conocer si dichos funcionarios Públicos han sido capacitados o no y con qué frecuencia. La presente investigación es explicativa y busca encontrar una relación entre las dos variables de estudio en este caso la variable Independiente es la Capacitación y la Dependiente el Rendimiento.

El guion de entrevista es un texto en forma de lista de preguntas de los temas a tratar que se le hará a los funcionarios de los GADs Parroquiales, con el fin de recabar información sobre qué temas le gustaría Capacitarse, mismo que se lo hará en caso de que el funcionario pregunte que se le explique de que se trata dicha interrogante y se la aplicara mediante la escala de Likert.

5.5. Población

Se realizó un acercamiento a las oficinas de los GADs Parroquiales por ende a los funcionarios de los cuatro GADs Parroquiales del cantón Gonzanama (Nambacola, Purunuma, Changaimina y Sacapalca) de cada GAD son seis lo que nos daría un total de 24 personas incluidos presidentes, vicepresidentes, Vocales y secretarías y se aplicó una encuesta a todos.

Tabla 3: Población para realizar la encuesta

GAD	No. Funcionarios	Dignidad
Nambacola	1	Presidente
	1	Vicepresidente
	3	Vocales
	1	Secretaria
Purunuma	1	Presidente
	1	Vicepresidente
	3	Vocales
	1	Secretaria
Changaimina	1	Presidente
	1	Vicepresidente
	3	Vocales
	1	Secretaria
Sacapalca	1	Presidente
	1	Vicepresidente
	3	Vocales
	1	Secretaria
Total	24	Funcionarios

Nota. Datos tomados del GAD Parroquial Nambacola; GAD Parroquial Changaimina; GAD Parroquial Sacapalca; GAD Parroquial Purunuma (2022).

6. Resultados

El análisis de los resultados fue realizado con el Software SPSS 15®, con el que generaron datos descriptivos como frecuencias y porcentajes, este Proyecto de investigación se busca proponer una relación entre capacitación en función de la percepción de su desempeño basado en la identificación de los temas más críticos y urgentes y adaptado a las necesidades institucionales de los gobiernos Parroquiales del Cantón Gonzanama. Por lo tanto, la capacitación debe ser un proceso flexible que pueda incluir aportes de diferentes subsistemas como el de conocimiento, planificación, gestión financiera, normativas Legales y todo lo que sea necesario para mejorar las competencias de los funcionarios de los Gobiernos Parroquiales.

La capacitación es muy importante dentro de los funcionarios públicos que debe de existir, que no solo en capacitación y en un buen desempeño, sino también en actividades de planificación, superación personal y evaluación del desempeño. Los objetivos, plantados en esta investigación en primera instancia es de realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación, evaluar el desempeño y relacionar la capacitación recibida con el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama.

La propuesta del plan de capacitación será coordinada a través de ca Gobierno Parroquial del Cantón Gonzanama, que está integrado por los cuatro Gobiernos Parroquiales. De tal manera Cumplir las competencias y deberes definidos en la Constitución de la República, COOTAD, más Leyes y Normas.

6.1. Diagnóstico de la capacitación de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama.

Los integrantes de los GADs Parroquiales encuestados creen que el diagnóstico de las necesidades de capacitación puede servir para identificar aspectos teóricos y prácticos se requiere ser actualizados para hacer un mejor trabajo, según la Tabla a continuación descrita.

Tabla 4: Con qué frecuencia toma cursos de capacitación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Anualmente	10	41.7%
Nunca	3	12.5%
Semestralmente	10	41.7%
Trimestralmente	1	4.2%
Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

Se aprecia que en la tabla número 5 con qué frecuencia toma cursos de capacitación un alto porcentaje del 41.7% de los funcionarios han recibido capacitación anualmente y semestralmente, sin embargo, el 12% afirma que no, al respecto es importante mencionar la importancia de estos cursos de capacitación para el mejor desenvolvimiento de su personal en la ejecución de sus actividades. A si mismo algunos funcionarios de los GADs Parroquiales manifiestan que si han recibido capacitación, pero no específicamente en el área a desempeñarse como servidores Públicos de los GADs.

Tabla 5: El Gobierno Parroquial le proporciona Capacitaciones

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
No	21	87.5%
Sí	3	12.5%
Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 5, se evidencia que el Gobierno Parroquial le proporcionado Capacitaciones, a lo cual el 87.5% responde que no y un 12.5% que, si le ha brindado capacitaciones, que por lo general según lo que se puede observar en las encuestas son secretarias y presidentes de los GADs Parroquiales y vicepresidentes, vocales en su gran mayoría no reciben capacitación para desempeñarse mejor.

Tabla 6: En que área ha recibido capacitación

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Contratación Publica	6	25.0%
	COOTAD	6	25.0%
	LOSEP	2	8.3%
	Normas Técnicas de Evaluación y Capacitación	1	4.2%
	Otros	9	37.5%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 6 se plasma en la pregunta en que área ha recibido Capacitación, el 37.5% responde que ha recibido capacitación en otros temas que no tienen relación al desempeño de sus funciones como servidores públicos de los GADs Parroquiales, y el 4,2% en Normas

Técnicas de Evaluación y Capacitación, se puede determinar que totalmente se desconoce de las normas de capacitación y evaluación que rigen para el sector público, lo que nos da entender que de las 24 personas encuestadas apenas una ha escuchado de dichas normas pero en si no ha recibido capacitación referente a estas normas.

Tabla 7: Cual cree usted que es el principal motivo por el que no se imparta una constante capacitación.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Colaboradores no necesitan	1	4.2%
	Desconocimiento de las Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación	8	33.3%
	Desinterés de los Integrantes del GAD Parroquial	1	4.2%
	Falta de Presupuesto en la Institución	13	54.2%
	Otro	1	4.2%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 7 Se aprecia que cual es el principal motivo por el que no se imparta una constante capacitación en los Gobiernos Parroquiales, a lo cual manifiestan el 54.2% la falta de presupuesto en la Institución, en vista de que en los Presupuestos Operativos Anuales no se contempla estas partidas, que inclusive se las podría asignar como capital de inversión en vista de que si el personal está mejor capacitado se va obtener mejores resultados para el bien del GAD y de su Parroquia.

Tabla 8: Le gustaría recibir algún curso de Capacitación

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 8 a lo cual se les consulta si les gustaría recibir algún curso de Capacitación, dan a conocer de los 24 encuestados en su totalidad el 100% que están totalmente de acuerdo en recibir capacitación. Se puede evidenciar que en su totalidad los funcionarios Públicos de

los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanamá están de acuerdo y en predisposición de ser capacitados.

Tabla 9: Por parte de quien le gustaría recibir capacitación

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	De la Institución	7	29.2%
	Fuera de la Institución	13	54.2%
	Otros	4	16.7%
	Total	24	100.0%

Nota. Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 9, se evidencia que por parte de quien le gustaría recibir capacitación el 54.2% manifiestan que desean capacitarse fuera de los GADs Parroquiales y el 16.7% por otras instituciones como Ministerios de Gobierno, Contraloría General del Estado. Pero se puede determinar el deseo de los integrantes de los GADs de recibir capacitación fuera de cada uno de su GAD, quizá por motivos académicos, logísticos entre otros.

Tabla 10: En que área desea recibir capacitación para fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Contratación Publica	4	16.7%
	COOTAD	1	4.2%
	LOSEP	8	33.3%
	Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación	11	45.8%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la tabla 10, se plasma en la consulta en que área desea recibir capacitación para fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes, el 45.8% manifiesta que desean capacitarse en Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación y en si poderlas aplicar en cada una de sus instituciones, el 33.3% en la LOSEP, lo que se puede interpretar que como servidores Públicos desconocen la Ley del Servidor Público que los rige como trabajadores.

Tabla 11: Con qué frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mensualmente	9	37.5%
	Semestral	3	12.5%
	Trimestralmente	12	50.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 11, se investiga con qué frecuencia considera que es apropiado llevar a cabo las actividades de capacitación, el 50% Trimestralmente, cada tres meses se debería estar impartiendo cursos o talleres de Capacitación relacionados a temas del buen desempeño de sus funciones tanto teóricos como prácticos.

Tabla 12: Qué modalidades de aprendizaje se ajusta para que su capacitación se haga productiva.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mixta	7	29.2%
	Presencial	17	70.8%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 12, se evidencia los resultados de qué modalidades de aprendizaje se ajusta para que su capacitación se haga productiva, el 70.8% se pronuncian que preferible presencialmente ya que se puede realizar alguna consulta o aclaración con más confianza y se tendrá mayor concentración por parte de los participantes de las capacitaciones y el 29.2% en una modalidad mixta entre virtual y presencial.

6.2. Evaluar el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanama.

Según el segundo objetivo específico e indicador de Evaluación se considera lo siguiente según el proceso de Investigación dentro de este proyecto, dicha encuesta fue elaborada según la escala del Liguert.

Tabla 13: Dentro de la institución se realizan evaluaciones del desempeño al personal de manera periódica

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	6	25.0%
	Nunca	15	62.5%
	Siempre	3	12.5%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 13, se determina que dentro de la institución se realizan evaluaciones del desempeño al personal de manera periódica el 62.5% manifiesta que nunca se los ha evaluado a los integrantes de los GADs Parroquiales como funcionarios Públicos, por lo tanto, se desconoce cómo es el ejercicio y ejecución de sus funciones y competencias, y el 25% casi nunca.

Tabla 14: Usted cumple con su comisión en los tiempos establecidos según el POA del GAD Parroquial.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Nunca	1	4.2%
	Casi Siempre	8	33.3%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota. Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la tabla 14, se evidencia si como funcionario Público cumple con su comisión en los tiempos establecidos según el POA del GAD Parroquial, a lo cual responden el 58.3% que siempre cumple según su criterio personal y autoevaluación, ahora no existe una evaluación por una tercera persona que determine y confirme lo aseverado por el funcionario del GAD Parroquial y el 4.2% casi nunca y a veces cumple su comisión ya que como casi nunca le llaman la atención por parte de la máxima Autoridad que en el caso del vicepresidente, vocales y secretarías es el presidente del GAD Parroquial y para el mismo presidente su máxima autoridad es el pueblo que lo eligió pero que tampoco lo evalúan técnicamente su desempeño.

Tabla 15: El jefe inmediato da a conocer a los funcionarios los cambios necesarios que se deben implementar para mejorar los niveles de rendimiento en cada cargo.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	5	20.8%
	Casi Nunca	3	12.5%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Nunca	3	12.5%
	Siempre	6	25.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la tabla 16 se investiga si el jefe inmediato da a conocer a los funcionarios los cambios necesarios que se deben implementar para mejorar los niveles de rendimiento en cada cargo, el 29.2% dice que casi siempre, el presidente del GAD Parroquial da a conocer algunos cambios, pero según lo que se puede observar en el resultado es super bajo el porcentaje que dan a conocer algunos cambios dentro de la Institución y el 12.5% casi nunca y nunca.

Tabla 16: Cree Ud. que la gestión del GAD Parroquial ejecuta sus competencias exclusivas establecidas por el COOTAD.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	12.5%
	Casi Siempre	5	20.8%
	Nunca	3	12.5%
	Siempre	13	54.2%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 16 se evidencia si en la gestión del GAD Parroquial ejecuta sus competencias exclusivas establecidas por el COOTAD, el 54.2% dice que siempre, se enfocan a ejecutar sus competencias según el Art. 65 y el 12.5% dice que nunca que quizá por desconocimiento no se está ejecutando las obras según las competencias del GAD Parroquial establecidas en el COOTAD y que ejecutan competencias de otros niveles de Gobierno como cantonal y provincial.

Tabla 17: Usted Considera que el éxito de una gestión depende mucho de la planificación y de los servidores del Gad parroquial.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	1	4.2%
	Siempre	23	95.8%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

Se evidencia en la Tabla 17 que, si se considera que el éxito de una gestión depende mucho de la planificación y de los servidores del GAD parroquial, a lo cual el 95.8% responden que siempre, los funcionarios están conscientes de que si existe una buena planificación de los recursos públicos se tendrá buenos resultados y el 4.2% que casi siempre.

Tabla 18: Considera usted que, con una buena planificación, con objetivos y metas claras se mejora la capacidad de gastos en el Gad parroquial

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Siempre	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 18 se determina que, con una buena planificación, con objetivos y metas claras se mejora la capacidad de gastos en el Gad parroquial, el 100% considera que siempre, para lo mismo se optimizara recursos y se asignara según las prioridades y necesidades insatisfechas de la parroquia.

Indicador: Conocimiento del Trabajo

Tabla 19: Tiene usted pleno conocimiento de las funciones a desempeñar en la oficina o en el puesto de trabajo a donde ha sido designado.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	4.2%
	Casi Siempre	5	20.8%
	Siempre	18	75.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 19 se determina si el funcionario de un GAD Parroquial tiene pleno conocimiento de las funciones a desempeñar en la oficina o en el puesto de trabajo a donde ha sido designado, el 75.0% siempre conoce de sus funciones a ejecutar, según lo que han revisado en el COOTAD y les han indicado y el 4.2% casi nunca.

Tabla 20: Usted aplica las normas de la institución en el desempeño de sus funciones

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Nunca	1	4.2%
	Casi Siempre	10	41.7%
	Siempre	12	50.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 20 se verifica sí que como funcionario del GAD Parroquial aplica las normas de la institución en el desempeño de sus funciones. El 50% según su autoevaluación dice que siempre, el 41.7 casi siempre, según el criterio personal de cada uno de ellos.

Tabla 21: Usted planifica con anterioridad las actividades a realizar

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Siempre	13	54.2%
	Siempre	10	41.7%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022)

En la Tabla 21 se verifica si el funcionario del GAD Parroquial planifica con anterioridad las actividades a realizar, el 54.2% casi siempre, según su criterio personal siempre planifica las actividades asignadas, la supervisión y fiscalización de proyectos en ejecución en cada uno de sus territorios, y el 4.2% a veces.

Tabla 22: Usted sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	8.3%
	Casi Siempre	11	45.8%
	Siempre	11	45.8%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022)

En la Tabla 22 se puede apreciar si el funcionario del GAD Parroquial sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas el 45.8% Siempre, este resultado más hace énfasis a

los presidentes de los GADs Parroquiales, ya que son ellos quienes imparten ordenes o asignan tareas al vicepresidente, Vocales, Tesoreras y el 8.3% a veces.

Tabla 23: Usted evalúa continuamente avances y logros

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	25.0%
	Casi Nunca	3	12.5%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Nunca	2	8.3%
	Siempre	6	25.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 23 se evidencia si se evalúa continuamente avances y logros del GAD Parroquial, a lo cual el 29.2% casi siempre, que es un porcentaje bien bajo, de la misma manera esta interrogante hace referencia a los presidentes que son la máxima autoridad y representantes legales de los GADs Parroquiales y son ellos quienes deberían tener la iniciativa de evaluar al personal a su cargo o a su vez gestionar al departamento de talento humano del Conagopare Nacional para que se imparta un mecanismo de evaluación periódica, con el afán de mejorar el desempeño de los integrantes de los Gobiernos Parroquiales y el 8.3% nunca realiza ningún tipo de evaluación.

Tabla 24: Conoce Ud. de los planes, programas, proyectos priorizados propuestos en el PDOT de su GAD Parroquial en su periodo 2019-2023.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	1	4.2%
	Casi Siempre	5	20.8%
	Siempre	18	75.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 24 se determina que los funcionarios del GAD Parroquial conocen de los planes, programas, proyectos priorizados propuestos en el PDOT de su GAD Parroquial en su periodo 2019-2023 el 75% se muestra que siempre, es decir la mayoría de los integrantes de los Gads participan, proponen y conocen de los proyectos que se ejecutaría en la Administración a su cargo según el presupuesto que recibirán anualmente.

Indicador: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Tabla 25: Usted gestiona y contribuye con aportes al logro de los planes y proyectos propuestos en el PDOT, POA y PAC.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Nunca	2	8.3%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 25 según el criterio de los funcionario del GAD Parroquial gestiona y contribuye con aportes al logro de los planes y proyectos propuestos en el PDOT, POA y PAC, el 58% siempre, nos da a entender que si participan de la ejecución de los planes y proyectos planificados según el presupuesto del GAD y el 8.3% dice que nunca ha contribuido en vista de que son los alternos que remplazan al funcionario titular por lo tanto no se le ha capacitado o se le ha dado a conocer el POA, PDOT y PAC.

Tabla 26: Usted cumple con el horario de trabajo establecido

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	5	20.8%
	Siempre	19	79.2%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 26 se investigó si como funcionario del GAD Parroquial cumple con el horario de trabajo establecido, el 79.2% dice que siempre según su criterio personal, a lo cual si se sugiere que de preferencia se implemente un reloj Biométrico con el afán de que no haya compromiso con ningún funcionario y el mismo reflejara su asistencia legal y el 20.8% casi siempre cumplen con su horario de trabajo asignado.

Tabla 27: Cómo servidor público usted conoce las herramientas de gestión con que cuenta el Gad parroquial y para qué sirven

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Nunca	2	8.3%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Nunca	1	4.2%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 27, se evidencia que cómo servidor público usted conoce las herramientas de gestión con que cuenta el Gad parroquial y para qué sirven, el 58.3% dice que, si conoce de las herramientas de Gestión, como son el Orgánico Funcional o reglamento Interno, PDOT, POA, PAC; y el 8.3% casi nunca conocen.

Tabla 28: Usted Fiscaliza y supervisa la Ejecución de Obras y servicios Públicos en la Parroquia

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Siempre	5	20.8%
	Nunca	4	16.7%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 28 se plasma si como funcionario del GAD Parroquial fiscaliza y supervisa la ejecución de obras y servicios Públicos en la Parroquia, el 58.3% siempre fiscaliza los servicios públicos que se brindan por parte del estado Central como son: Salud, educación, seguridad, atención al sector vulnerable por parte del mies, energía eléctrica, agua Potable entre otros; el 20.8% casi siempre, y el 4.2% a veces, que muchas de las veces no se fiscalizan por desconocimiento.

Tabla 29: Usted asume con responsabilidad las funciones encomendadas

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	5	20.8%
	Siempre	19	79.2%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 29. refleja que, si asume con responsabilidad las funciones encomendadas, el 79.2% manifiesta que siempre según su criterio y autoevaluación personal y el 20.8% casi siempre asume con responsabilidad sus funciones, pero no existe una investigación profunda y certera que nos determine si se cumple o no.

Tabla 30: Conoce el manual de funciones del GAD, donde dice claramente cuáles son los requisitos que debe tener cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	8.3%
	Casi Siempre	3	12.5%
	Nunca	5	20.8%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022)

En la Tabla 30 se evidencia si conoce el manual de funciones del GAD, donde dice claramente cuáles son los requisitos que debe tener cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración, el 58.3% si conoce del manual de funciones, a pesar de que el Presidente, vicepresidente y vocales son electos por voto popular de cada una de sus parroquias sin analizar sus perfiles si son aptos o no para ocupar y desempeñar en dichos cargos públicos, solamente en el caso de la secretaria-tesorera debe cumplir con un perfil para desempeñar dicho cargo, pero muchas de las veces a la secretaria-tesorera la asignan los presidentes sin tener en cuenta su perfil ya que según el COOTAD en el Art. 70 lit o; y el 20.8% nunca han conocido de dichos procesos.

Indicador: Clima laboral

Tabla 31: El GAD Parroquial le proporciona de un lugar adecuado para trabajar y motiva su logro de metas

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	6	25.0%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Nunca	2	8.3%
	Siempre	9	37.5%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022)

En la Tabla 31 se investigó si el GAD Parroquial le proporciona de un lugar adecuado para trabajar y motiva su logro de metas, el 37.5% dice que siempre, el 29.2% casi siempre se han sentido motivados para desarrollar sus actividades asignadas, el 25% a veces le han proporcionado un lugar adecuado para trabajar y no se han sentido motivados.

Tabla 32: Cómo trabajador del Gad parroquial usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas entre compañeros de trabajo

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Siempre	5	20.8%
	Siempre	18	75.0%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 32 se evidencia que cómo trabajador del Gad parroquial usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas entre compañeros de trabajo, el 75% dice que siempre se debe mantener buenas relaciones amistosas con el fin de que se genere un buen clima laboral de tal manera sentirse cómodos, y el 20.8% casi siempre.

Tabla 33: En su opinión, se encuentra satisfecho con la comisión que se le asignado y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	8	33.3%
	Nunca	1	4.2%
	Siempre	15	62.5%

Total	24	100.0%
-------	----	--------

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 33, refleja se encuentra satisfecho con la comisión que se le asignado y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad, el 62.5% dice que, si siempre se encuentra satisfecho de su comisión que tiene que desempeñar, ya que en muchas de las veces se asigna comisiones según sus aptitudes y cualidades de cada funcionario del Gad Parroquial, el 33.3% casi siempre.

Tabla 34: Desde su punto de vista se puede decir que la gestión del Gad parroquial se considera eficiente cuando al evaluar los proyectos se cumple con las metas propuestas

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	4.2%
	Casi Nunca	1	4.2%
	Casi Siempre	7	29.2%
	Siempre	15	62.5%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 34 se determina desde su punto de vista se puede decir que la gestión del Gad parroquial se considera eficiente cuando al evaluar los proyectos se cumple con las metas propuestas, el 62.5% dice que siempre y el 29% casi siempre, teniendo en cuenta el criterio personal de los funcionarios de cada GAD que envían los reportes e informes al SEMPLADES y Ministerio de Finanzas.

Tabla 35: Desde su punto de vista la aplicación de estrategias de prevención y control, ayudan a cumplir con las obras y metas programadas

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	3	12.5%
	Casi Siempre	6	25.0%
	Nunca	1	4.2%
	Siempre	14	58.3%
	Total	24	100.0%

Nota. Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 35 se evidencia desde su punto de vista la aplicación de estrategias de prevención y control, ayudan a cumplir con las obras y metas programadas, el 58.3% dice que

siempre que se debe evaluar los proyectos y tratar de prevenir riesgos laborales en el desempeño de sus actividades y tareas a su cargo de tal manera ejecutar obras con las medidas de precaución necesarias.

Relacionar la capacitación recibida con el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama.

Tabla 36: Que tan importante considera usted la relación entre la capacitación recibida y su desempeño laboral

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Importante	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la Tabla 36 se investigó a los funcionarios de los GADs Parroquiales, que tan importante considera usted la relación entre la capacitación recibida y su desempeño laboral. El 100% considera que es muy importante, por lo tanto, es necesario la capacitación constante.

Tabla 37: Usted Cree que es necesario la creación del departamento o unidad de Talento Humano en el CONAGOPARE Provincial Loja.

	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy Importante	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

De todos los consultados el 100% concluyen que es necesario la creación del departamento de talento Humano en el Conagopare Provincial exclusivo para tratar temas de talento humano, ya que actualmente el conagopare Loja carece de este departamento, al mismo lo asume la asesora jurídica, pero la misma que suele tener demasiado carga laboral y muchas de las veces nos manifiestan los integrantes de los GADs Parroquiales no absorbe las consultas o procesos de talento humano para los GADs Parroquiales.

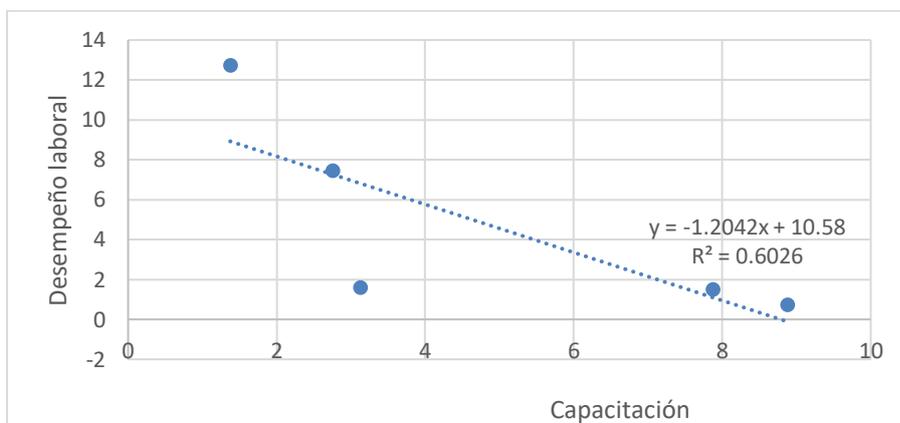
Tabla 38: Relación de variables

Medida	Valor
Media	5
Desviación estándar X	3.35
Desviación estándar Y	5.19
Coefficiente de correlación r	0.60
	0,6026

Nota: Información recopilada de la encuesta realizada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

La tabla 38 indica la relación de la variable Independiente que en este caso es la capacitación y la variable Dependiente que es el Desempeño Laboral, el coeficiente de correlación entre mas se acerca a uno significa que el compartamiento de la variable del desempeño laboral dependería de la capacitación, pero en este caso como esta en con un coeficiente de 0,60 que se podría interpreta que esta en un punto medio, lo que refleja que no es mucha la dependencia, que seria algo no muy signifidcativo, a lo cual responde a que los funcionarios de los GADs Parroquiales son electos por voto popular y no van a tener unaestabilidad laboral en la Institucion.

Figura 4. Correlación entre capacitación y desempeño laboral



Nota: Información recopilada de la encuesta realizada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).

En la figura de Correlación, planteada la hipótesis si incide o no la capacitación en el desempeño laboral, luego de haber hecho los análisis para lo cual se aplicó la prueba de Pearson nos muestra una escala de $R^2 = 0,60$; por ende se encontró que en las actuales condiciones que se está desarrollando la capacitación con los contextos y parámetros los indicadores de correlación nos muestran que poco incide la capacitación en el desempeño laboral, ya que la capacitación actual no está orientada a mejorar el desempeño, son capacitaciones sin objetivos de solucionar vacíos de conocimiento, otra es que a los funcionarios poco les interesa capacitarse en vista de que han sido electos por voto popular por un periodo de cuatro años.

Según Dagnino, J. (2014). se aplicó el método de Pearson como la ecuación es simétrica en ambas variables, mide indistintamente la relación de X con Y y también de Y con X (r_{xy} y r_{yx}). Además, las dimensiones del numerador se cancelan con las del denominador por lo que el número resultante es adimensional y no es afectado por las unidades de medida. Por otro lado, conceptualmente, r^2 es la fracción de la variabilidad de Y que queda explicada por su dependencia de la variable X. Así, un coeficiente de determinación de 0,60 significa que de la

variabilidad total de Y, un 60% se explica por su relación con X y el resto por otros factores desconocidos. Sin embargo, esto puede prestarse a confusión por el vocablo, ya que una línea de regresión estrictamente explica nada, en una forma mecánica, entre las variables. Como r^2 no contiene información respecto del signo de (XY), que es fundamental pues es el signo de la pendiente, se define como coeficiente de correlación lineal simple o coeficiente de correlación de Pearson a su raíz cuadrada:

$$r = \frac{(XY)}{\sqrt{(XX)(YY)}} \text{ coeficiente de correlación}$$

r es una cantidad que puede ser negativa o positiva que va de 0 a -1 o de 0 a +1. Cero indica ausencia de relación y mientras más cerca de 1, sin importar el signo, mayor es la fuerza de la asociación entre X e Y. En esencia, r mide la dispersión de los puntos en torno a una tendencia lineal subyacente.

7. Discusión

La capacitación en los funcionarios Públicos es una misión importante de la gestión de recursos humanos, que consiste no solo en la formación y el desarrollo, sino también en determinar la planificación y el desarrollo de la cada individuo y la evaluación del desempeño en las Instituciones. Constituye el núcleo del trabajo continuo destinado a mejorar los conocimientos, las habilidades de las personas y, por lo tanto, la eficiencia del GAD Parroquial.

Este proyecto de tesis es con el objetivo de establecer la incidencia de la capacitación en el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama y a la vez proponer un plan de capacitación basado en la identificación de las necesidades más críticas y urgentes y alineado con las competencias institucionales de los gobiernos parroquiales.

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las organizaciones. se ocupa de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia que las organizaciones ejercen en ellos, en otras palabras, el con retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones (Chiavenato, 2009).

La capacitación a los funcionarios Públicos debe ser entendida como un derecho que impone, también, deberes y obligaciones entre los cuales deben destacarse: el esfuerzo por comprender y asimilar la significación y trascendencia del papel que cabe a la administración del Estado en el armónico funcionamiento y desarrollo de la sociedad. La necesidad de descubrir y fortalecer la vocación del servicio público. El imperativo de reconocer el cargo público como una dignidad social al servicio de la comunidad y no como un instrumento para alcanzar el beneficio personal. La capacitación resulta entonces una decisiva herramienta para el perfeccionamiento y desarrollo tanto funcionario como personal (Bunster 1991).

En la investigación realizada por Guevara (2022), quien en su investigación realizada de una Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022. En la cual se determina que la aplicación de los instrumentos para la detección de necesidades de capacitación, permitió evidenciar que existen necesidades de formación referente a aspectos de tipolegal, herramientas de manejo informático, desarrollo de habilidades personales y promoción de valores en los funcionarios de los gobiernos parroquiales.

Los criterios mencionados se relacionan con los resultados obtenidos en este estudio, donde los servidores públicos consideran muy importante realizar capacitaciones a los GADs parroquiales, mismos que consideran en que la formación tiene un efecto de carácter práctico

no sólo en la mejora del desempeño de los servidores públicos, sino también en el fortalecimiento de la organización en la prestación de servicios a cada una de sus Parroquias.

Según el primer Objetivo específico se lo relaciono con el Diagnóstico de la capacitación de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama. De acuerdo con Hernández y Pérez (2018), concluyen que los funcionarios poseen un nivel de formación entre bajo y moderado, alta resistencia a los cambios organizacionales y un análisis de necesidades de capacitación alto, lo que lleva a la conclusión que poseen un nivel muy alto de necesidades de capacitación.

La información presentada en el párrafo anterior se relaciona con los resultados del presente estudio, en el cual luego de aplicar una encuesta a los funcionarios públicos de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, para realizar un breve diagnóstico de las necesidades de capacitación se pudo evidenciar que se recibe capacitación anualmente muy esporádicamente, ya que los gobiernos parroquiales no capacitan al personal a su cargo por falta de presupuesto de la Institución o falta de asignación presupuestaria, los mismos que se han capacitado en otras áreas que no están muy relacionadas al desempeño de sus funciones, dichos funcionarios manifiestan que por su parte tienen toda la predisposición para recibir capacitación de preferencia fuera del GAD Parroquial, capacitarse en Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación, LOSEP, entre otros de manera trimestral, de preferencia presencialmente.

En lo referente al Segundo Objetivo específico, Evaluar el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanama, La investigación de Solórzano (2021), plantea Evaluación en la Gestión Administrativa del GAD parroquial San Antonio del cantón Chone. Determina que por tratarse de una dependencia gubernamental pequeña no se hace un seguimiento al cumplimiento de las disposiciones que constan en el Reglamento interno del Gobierno Parroquial Rural de San Antonio. Se evidencia una falta de control sobre las funciones y protocolos a cumplir dentro de esta entidad gubernamental. Por otra parte, a nivel de administración no se toma mucho en cuenta esta falta de cumplimiento, por lo que existen falencia a nivel de eficiencia y eficacia.

De acuerdo con González (2002) la evaluación del desempeño permite contar con una retroalimentación a los servidores públicos, orientándoles para dirigir sus esfuerzos y minimizar sus deficiencias, logrando en consecuencia una motivación y mayor satisfacción en su labor. Se requieren medidas precisas de desempeño para una adecuada selección de quienes deben conformar el equipo de trabajo, también permite decidir quiénes son merecedores de promoción

y compensar esfuerzos. Los resultados de la evaluación pueden aportar ideas útiles para refinar las practicas existentes o establecer nuevos métodos.

Acorde a lo antes mencionado en la presente investigación se evidencia que evaluando el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanama, en su mayoría no se realizan evaluaciones del desempeño, según el criterio de los funcionarios de los GADs siempre cumplen con su comisión en los tiempos establecidos ya que el jefe inmediato les da a conocer los cambios efectuados y ejecutan sus competencias exclusivas establecidas por el COOTAD, los mismos que consideran que el éxito de una buena gestión y optimización de recursos financieros depende mucho de la planificación.

Además, que deben tener conocimiento del cargo que se le ha designado aplicando las normas de la Institución y en caso de los presidentes manifiestan según su criterio personal que a veces si evalúan y asignan tareas claras y objetivas, que si tienen conocimiento de los planes, programas y proyectos propuestos en el PDOT de cada uno de sus GADs Parroquiales.

Mismos funcionarios dan a conocer que según ellos si cumplen con sus horarios de trabajo aplicando las herramientas de gestión, fiscalizando y supervisando siempre la ejecución de obras y servicios Públicos ya que asumen con responsabilidad las funciones encomendadas y que el GAD Parroquial si les proporciona un lugar adecuado para trabajar y que consideran que como compañeros de trabajo se debe mantener una buena relación de amistad dejando de lado sus posturas políticas; que es importante evaluar al personal, ejecución de proyectos aplicando estrategias de prevención y control.

Con respecto al tercer objetivo específico de relacionar la capacitación recibida con el desempeño de los funcionarios de los GADs parroquiales del Cantón Gonzanama, según una investigación realizada por Sango (2018) “Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)” concluye interpretando que la capacitación en una empresa es vital para promover mejoramientos en la cultura de la misma ya que orienta a los trabajadores hacia el desempeño óptimo en la medida de las empresas, la capacitación es el camino para aprender a trabajar bien en y para la empresa, para desarrollar capacidades, habilidades y competencias, es decir, un desempeño laboral idóneo. La relación entre la capacitación y la productividad que es importante ya que mientras más capacitado este un empleado mejor sabrá manejar los recursos con los que cuenta.

De acuerdo a Chiavenato (2007), la Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos.

Conforme a lo expresado, en la presente investigación se relaciona la capacitación con el desempeño de los funcionarios de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, luego de aplicar la encuesta se evidencio que tan importante consideran la relación entre la capacitación recibida y su desempeño laboral a lo que manifiestan en su totalidad todos que es muy importante y que a la vez todos los funcionarios de los cuatro Gads proponen que es necesario la creación del departamento o unidad de Talento Humano en el CONAGOPARE Provincial Loja.

8. Conclusiones

Respecto a la capacitación el estudio nos muestra que en la actualidad estas son eventuales y no se ha realizado un estudio para determinar las necesidades y los temas de las mismas, además no existe planificación ni un presupuesto anual. Actualmente la capacitación está orientada a los procesos de rendición de cuentas y los funcionarios consideran que deberían ser capacitados en temas como Contratación Pública, COOTAD, LOSEP, Normas Técnicas de Evaluación y Capacitación; lo que mejoraría su motivación y se vería reflejado en el cumplimiento de sus funciones.

En cuanto al desempeño laboral de los funcionarios de los GADs Parroquiales según la encuesta los cuatro indicadores utilizados que incluyen un total de 22 componentes la mayoría de los funcionarios califican según su criterio que su desempeño laboral es bueno ya que nos da un promedio de 3,6 sobre 5, debido a que no se encuentra satisfecho en su puesto de trabajo, no cuenta con las herramientas administrativas necesarias ya sea por desconocimiento y falta de actualización. En cuanto al clima laboral consideran que no están muy de acuerdo con la comisión que se le asignado a cada funcionario y no los motivan a continuar mejorando cada día más lo que no contribuye a mejorar su clima o que tengan un adecuado desempeño laboral en su Institución.

En base al objetivo planteado inicialmente se ha podido determinar que la relación entre la capacitación y el desempeño laboral desde la percepción de los funcionarios consideran que es muy importante la capacitación y presenta una relación directa a mayor capacitación mayor desempeño, si bien actualmente no existe un buen desempeño laboral ya que consideran que la capacitación recibida no está de acuerdo a las necesidades y temáticas que deberían conocer manifiestan que no influye en su desempeño. Sin embargo, si esta capacitación obedeciera a una planificación adecuada que incluya las temáticas necesarias, el resultado, es que si influirían positivamente en mejorar el desempeño de los funcionarios en las diferentes competencias y actividades que realizan.

9. Recomendaciones

Se recomienda de carácter urgente realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitaciones con una frecuencia continua hacia todo el personal de los GADs parroquiales, a través de encuestas o cuestionarios los cuales contenga diversas temáticas a mejorar como lo refleja en la investigación: LOSEP, COOTAD, Contratación Pública, Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación; cada una con una finalidad concreta, actividades específicas, tiempo de ejecución, recursos necesarios y presupuestos destinados, aspectos que en conjunto logren a corto y mediano plazo mejorar el desempeño laboral de los funcionarios.

El Gobierno Central, Conagopare nacional y Provincial debe preocuparse más por la capacitación del personal de los distintos GADs parroquiales a fin de que éstos brinden un mejor servicio y atención a los ciudadanos solventando sus requerimientos. Las capacitaciones se recomienda planificarlas anualmente asignando un presupuesto para llevarse a ejecución con organismos e instituciones asociadas firmando convenios estratégicos para que el personal sea el beneficiario directo y puedan potenciar su conocimiento en distintas áreas. A la vez se debería crear el departamento de Talento Humano en el Conagopare provincial el mismo que asesoraría a todos los integrantes de un Gobierno Parroquial.

Finalmente, en base a las conclusiones expuestas se recomienda mejorar la relación entre la capacitaciones y el desempeño laboral a través de charlas o talleres, reforzando el conocimiento en el personal de los GADs parroquiales en relación a las Normas Técnicas de Capacitación y Evaluación. Además que se haga un estudio posterior en la cual se elabore un Plan de Capacitación que solucione vacíos existentes de conocimientos en los funcionarios al inicio de Administración de los GADs que respondan a una política pública Parroquial para que ayude a solucionar las necesidades insatisfechas que tiene cada uno de sus territorios que fueron electos, inclusive contemplar dicho plan en el PDOT Parroquial.

10. Bibliografía

- Alles, M. (2015). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Alles, M. (2019). *Formación, Capacitación, Desarrollo-Volumen 1: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040*. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- Aguilar-Morales, J. (2010). *El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. Net-work de Psicología Internacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.
- Aguilera, A. (2014). Actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Gonzanamá 2014-2019. Sistema Nacional de Información. pp. 403.
- Amador, Y. A. (2016). Procesos de capacitación ayudados por TIC en el ámbito laboral. *Revista de Lenguas Modernas*, (25), 343-354.
- Byars, L. y Rue, L. (1996). *Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Mosby. Ediciones División IRWIN, España.
- Campo, E. D., y Hernández, J. A. (2022). Talento para lo público: analizando los sistemas de formación y capacitación de funcionarios públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 64, 165-192
- Canto, E.D., y Silva, A. S. (2013). Metodología cuantitativa: abordaje desde la complementariedad en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 141, 25-34.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del desempeño. *Administración de Recursos Humanos*, (pp. 241-269). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. Las dinámicas del éxito en las Organizaciones*. Segunda edición. McGraw Hill Ediciones.
- Coello, V. (2014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento de Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. [Tesis de Grado], Universidad de Guayaquil
- COOTAD (Código Orgánico De Organización Territorial), Ley 0, 303 181 (2010). <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, A. C. (2008). *Quito: Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro., 449, 79-93*. Amoros, J. E., Cortés, P., Echeopar, G., & Flores, T. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor*. Chile.

- Cuesta, A., Fleitas-Triana, S., García-Fenton, V., Hernández-Darías, I., Anchundia-Loor, A., & Mateus-Mateus, L. (2015). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2017). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- Dagnino, J. (2014). Coeficiente de correlación lineal de Pearson. *Chil Anest*, 43(1), 150-153.
- Guevara M. (2022). *Propuesta de un plan de capacitación en el sistema de Gestión de Talento Humano de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Esmeraldas: Periodo 2021-2022*. [Tesis de Grado], PUCESE.
- González, M.D.C., y Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Acimed*, 17(4). Recuperado en 17 de marzo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S102494352008000400002&lng=es&tlng=es.
- Herreras, E. B. (2005). SPSS: Un Instrumento De Análisis De Datos Cuantitativos. *Revista de Informática Educativa y Medios Audiovisuales*, 2(4), 62-69.
- Hernández, M., y Perez Y. (2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación en los funcionarios públicos.
- Huilcapi, M. R., Castro, G. A., y Jácome, G. A. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.
- Jaramillo, P.B. (2018). Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales frente al ejercicio del derecho constitucional de participación ciudadana y su relación con la formulación de las políticas públicas locales. Análisis en las parroquiales rurales Tres de Noviembre, Pimocha y Gonzalo Pizarro [Tesis de Maestría], Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- López, J. (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*, 12.
- LOSEP, OFICIAL, D.D R. (2015). Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP.
- Méndez, E. (2004). El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es un Asunto Local. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 12(1), 25-33.
- Peña, Y., Alemán, P. N., y Rodríguez, F. D. (2008). Cadenas de valor: Un enfoque para las agrocadenas. *Equidad y Desarrollo*, 1(9), 77-85.

- Reis, P. (2007). *Evaluación de desempeño*. Verlag Dashöfer Ed. s Prof. s.
- Reza, J. (2006). Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones. Editorial Panorama.
- Robbins, S. P., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2014). *Management*. Pearson Australia.
- Rodríguez (2007a). *Administración moderna de personal*, ed. CENGAGE Learning México.
- Sango, M. J. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)* [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato.
- Solórzano, S. L. (2021). *Evaluación en la Gestión Administrativa del GAD parroquial San Antonio del cantón Chone* [Tesis de grado], UNESUM.
- Tamayo, N. (2019). La formación y capacitación de los funcionarios y directivos de la Administración Pública. *Universidad de La Habana*, (287), 161-174.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Universidad ESAN. (2016). Los métodos de evaluación de desempeño más usados más usados. Lima - Perú

11. Anexos

Anexo 1: Formato de encuesta.

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

La capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios Públicos de Los GADs Parroquiales (Nambacola, Changaimina, Sacapalca, Purunuma) del Cantón Gonzanama.

Encuesta:

Estimada(o) Señor(a), al agradecerle por su colaboración la presente encuesta tiene como objetivo realizar el análisis de la capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, por favor, responda con toda sinceridad la misma será confidencial y anónima, cuyos resultados se reflejarán de forma tabulada con el fin de proponer un plan de Capacitación a los futuros funcionarios de los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama.

Datos Informativos:

Dignidad o Cargo:			
Edad:			
Género:			
Nivel de estudio:		Tiempo de Servicio:	
1.- Primaria		1.- De 0 a 2 años	
2.- Bachiller		2.- De 3 a 4 años	
3.- Tercer nivel		3.- De 4 a 8 años	
4.- Cuarto nivel		4.- Sobre los 9 años	

1. CAPACITACIÓN

1. ¿Con qué frecuencia toma cursos de capacitación?

- Anualmente
- Semestralmente
- Mensualmente
- Trimestralment
- Nunca

2. El gobierno parroquial le proporciona capacitaciones?

Sí

No

3. ¿En qué áreas ha recibido capacitación?

COOTAD

LOSEP

Contratación Publica

Normas Técnicas (CyE)

Otros: _____

4. ¿Cuál cree usted que es el principal motivo por el que no se imparta una constantemente capacitación? Señale una sola respuesta.

Falta de presupuesto de la institución

Desinterés de los integrantes del GAD por participar en las mismas

Los colaboradores no lo necesitan

Desconocimiento de la Norma Técnica de Capacitación y Evaluación

Otro

¿Cuál?.....

5. ¿Le gustaría recibir algún curso de capacitación en específico?

Sí

No

6. ¿Por parte de quién le gustaría recibir la capacitación?

De la Institución

Fuera de institución

Otros

Señale cuales.....

7. Marque en que áreas de capacitación le interesa recibir para fortalecer sus conocimientos, habilidades y actitudes.

COOTAD

LOSEP

Contratación Pública

Normas Técnicas (CyE)

Otros:

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

Mensualmente

Trimestralmente

Semestralmente

Anualmente

9. ¿Qué modalidades de aprendizaje se ajusta para que su capacitación se haga productiva?

Virtual

Presencial

Mixta

2.- DESEMPEÑO LABORAL

Marque con un visto, me parece que es más ágil para llenar la encuesta por los encuestados

N.º	ÍTEMS	Escala de Medición				
	EVALUACION	Siempre 5	Casi siempre 4	A veces 3	Casi nunca 2	Nunca 1
10	¿Dentro de la institución se realizan evaluaciones del desempeño al personal de manera periódica?					
11	¿Usted cumple con su comisión en los tiempos establecidos según el POA del GAD Parroquial?					
12	¿El jefe inmediato da a conocer a los funcionarios los cambios necesarios que se deben implementar para mejorar los niveles de rendimiento en cada cargo?					

13	¿Cree Ud. que la gestión del GAD Parroquial ejecuta sus competencias exclusivas establecidas por el COOTAD?					
14	¿Usted Considera que el éxito de una gestión depende mucho de la planificación y de los servidores del Gad parroquial?					
15	¿Considera usted que, con una buena planificación, con objetivos y metas claras se mejora la capacidad de gastos en el Gad parroquial?					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
16	¿Tiene usted pleno conocimiento de las funciones a desempeñar en la oficina o en el puesto de trabajo adonde ha sido designado?					
17	¿Usted aplica las normas de la institución en el desempeño de sus funciones?					
18	¿Usted planifica con anterioridad las actividades a realizar?					
19	¿Usted sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas?					
20	¿Usted evalúa continuamente avances y logros?					
21	¿Conoce Ud. de los planes, programas, proyectos priorizados propuestos en el PDOT de su GAD Parroquial en su periodo 2019-2023?					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES						
22	¿Usted gestiona y contribuye con aportes al logro de los planes y proyectos propuestos en el PDOT, POA y PAC?					
23	¿Usted cumple con el horario de trabajo establecido?					

24	¿Cómo servidor público usted conoce las herramientas de gestión con que cuenta el Gad parroquial y para qué sirven?					
25	¿Usted Fiscaliza y supervisa la Ejecución de Obras y servicios Públicos en la Parroquia?					
26	¿Usted asume con responsabilidad las funciones encomendadas?					
27	¿Sabía usted que los Gads parroquiales cuentan con un manual de funciones, donde dice claramente cuáles son los requisitos que debe tener cada trabajador para acceder a los diferentes cargos en la administración?					
CLIMA LABORAL						
28	¿El GAD Parroquial le proporciona de un lugar adecuado para trabajar y motiva su logro de metas?					
29	¿Cómo trabajador del Gad parroquial usted considera que es importante mantener buenas relaciones amistosas entre compañeros de trabajo?					
30	¿En su opinión, se encuentra satisfecho con la comisión que se le asignado y lo motiva a continuar mejorando cada día más por el bien de la gestión y de su comunidad?					
31	¿Desde su punto de vista se puede decir que la gestión del Gad parroquial se considera eficiente cuando al evaluar los proyectos se cumple con las metas propuestas?					
32	¿Desde su punto de vista la aplicación de estrategias de prevención y control, ayudan a cumplir con las obras y metas programadas?					

33	¿Qué tan importante considera usted la relación entre la capacitación recibida y su desempeño laboral?	Muy Importante	Medianamente Importante	Poco Importante	Nada Importante
34	Usted Cree que es necesario la creación del departamento o unidad de Talento Humano en el CONAGOPARE Provincial				

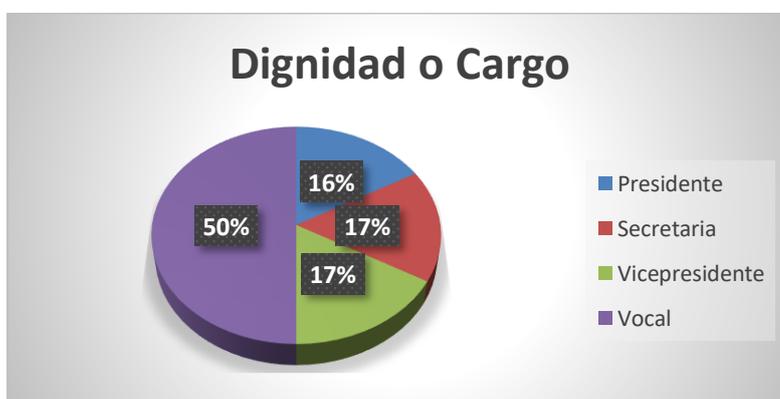
¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2: Datos Informativos de los funcionarios Públicos de los cuatro GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama, recopilados con la aplicación de la Encuesta

1. Dignidad o Cargo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Presidente	4	16.7%
	Secretaria	4	16.7%
	Vicepresidente	4	16.7%
	Vocal	12	49.9%
	Total	24	100.0%

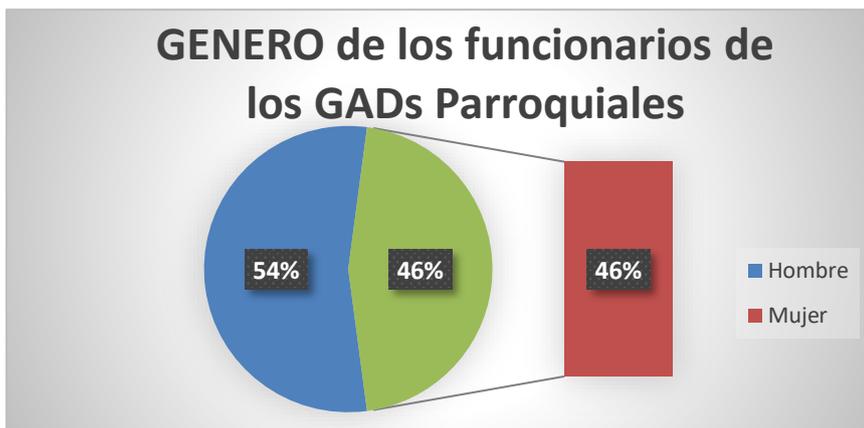
Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).



2. Género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	13	54.2%
	Mujer	11	45.8%
	Total	24	100.0%

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).



3. Nivel de estudios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bachiller	7	29.2	29.2	29.2
Cuarto Nivel	1	4.2	4.2	33.3
Primaria	1	4.2	4.2	37.5
Tercer Nivel	15	62.5	62.5	100.0
Total	24	100.0	100.0	

Nota: Adaptado de la aplicación de la encuesta estructurada a los GADs Parroquiales del Cantón Gonzanama (2022).



Anexo 3: Certificación de traducción del 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 la Tesis: "**Capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de los GADs parroquiales del cantón Gonzanamá**", de autoría del Ing. Richard Ignacio Larreategui González, con número de cédula 1104463961, egresado 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, 13 de marzo del 2023

**JUAN
PABLO
ORDOÑEZ
SALAZAR**

Firmado
digitalmente por
JUAN PABLO
ORDOÑEZ
SALAZAR
Fecha: 2023.04.13
15:12:17 -05'00'

Juan Pablo Ordóñez Salazar

DNI: 110360109-0

Código de perito: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE