



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Título: La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

**Trabajo de titulación para optar al título de LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Autor:

Estrada Venegas, Jerely Xiomara

Tutor:

Ing. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes Mgs.

Riobamba, Ecuador. 2022

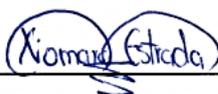
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jerely Xiomara Estrada Venegas con cédula de identidad No. 050430650-7, autor (a) (s) del trabajo de investigación titulado: **La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi**, certifico que la producción de ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos.

La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 08 de julio de 2022.

A handwritten signature in blue ink that reads "Xiomara Estrada". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Jerely Xiomara Estrada Venegas

C.I. 0504306507

DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR

Quien suscribe, Cecilia Cristina Mendoza Bazantes catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación, titulado: **“LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL SALCEDO-COTOPAXI.”**, bajo la tutoría de Jerely Xiomara Estrada Venegas; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 08 días del mes de julio de 2022.



Ing. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes Mgs.

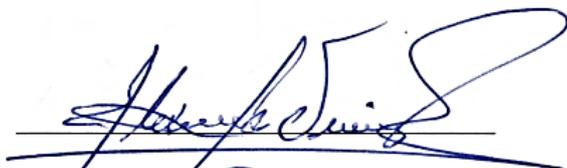
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL SALCEDO-COTOPAXI”, presentado por Jerely Xiomara Estrada Venegas, bajo la tutoría de la Mgs. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor, no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba a los 08 días del mes de julio del 2022.

Presidente del Tribunal de Grado

PhD. Alexander Vinueza



Miembro del Tribunal de Grado

PhD. Wilson Saltos



Miembro del Tribunal de Grado

Mgs. Mariela Hidalgo





ACTA DE APROBACIÓN – TRABAJO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 02 días del mes de junio de 2022, los miembros de tribunal, fundamentado en los requisitos, en las actas de calificaciones y el acta favorable por parte del tutor del proyecto titulado “**La gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi**” de autoría del estudiante **JERELY XIOMARA ESTRADA VENEGAS** con CC: **0504306507**, de la carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, obtuvo las siguientes calificaciones:

TRIBUNAL	NOMBRE APELLIDO	CALIFICACIÓN (Letras)	CALIFICACIÓN (Números)
Tutora	Ing. Cecilia Mendoza	DIEZ	10
Miembro Evaluador	Eco. Mariela Hidalgo	NUEVE CON CINCO DÉCIMAS	9.5
Miembro Evaluador	Ing. Wilson Saltos	DIEZ	10
TOTAL		NUEVE CON OCHENTA Y TRES DÉCIMAS	9.83

A partir de lo expuesto, se emite el acta de aprobación del informe final del trabajo de investigación, con una calificación de 9.83 (**NUEVE CON OCHENTA Y TRES DÉCIMAS**) sobre 10 puntos.

Ing. Cecilia Mendoza Mgs.
TUTORA

Eco. Mariela Hidalgo Mgs.
MIEMBRO DE TRIBUNAL

Ing. Wilson Saltos Ph.D.
MIEMBRO DE TRIBUNAL



Dirección
Académica
VICERRECTORADO ACADÉMICO

en movimiento



UNACH-RGF-01-04-08.15
VERSIÓN 01: 06-09-2021

CERTIFICACIÓN

Que, **ESTRADA VENEGAS JERELY XIOMARA** con CC: **050430650-7**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL SALCEDO-COTOPAXI."** cumple con el **2 %**, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **URKUND REPORT**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente, autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 06 de junio del 2022

Ing. Cecilia Cristina Mendoza Bazantes Mgs.
TUTOR (A)

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen, por hacerme comprender que en este camino nunca estaré sola, si decido tomar de su mano y que todos mis logros serán para su gloria, a pesar de las dificultades que se presenten siempre estará él para encontrar una solución y seguir a delante.

A mi madre Magali y mi padre Wilson por haber hecho de mí una mujer sabia, con valores ya que por su esfuerzo y sacrificio día a día, hicieron que nunca me falte nada, ya que ellos son mi ejemplo de lucha constante que me impulsaron a cumplir mis metas y nunca rendirme por más difícil que sea la situación.

A mis hermanas, cuñados, sobrinos, tías y primas por brindarme su apoyo, palabras de aliento, ya que nunca me dejan sola, están conmigo en las buenas y en las malas ya que los quiero mucho.

A Anderson por estar al pendiente de mí en todo momento, darme ánimos, acompañarme en mis triunfos, ayudarme a no rendirme y sobre todo por su amor incondicional.

Jerely Xiomara Estrada Venegas

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la Virgencita por darme la sabiduría, guiarme por el camino del bien y derramar sus bendiciones en cada momento.

A mi Madre y familia por el amor, esfuerzo y apoyo inquebrantable en todo momento.

A la Universidad Nacional de Chimborazo por haberme acogido en sus instalaciones haciéndome sentir parte de tan prestigiosa institución por ser el ente principal para mi formación profesional.

A la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas en donde funciona la Carrera de Administración de Empresas de la cual me llevo los mejores recuerdos y a todos los que compartieron el inicio y final de esta etapa.

A la Ing. Martha Romero como directora de la carrera ya que con su motivación hizo que siempre luche por mis sueños.

A la Dra. Magda Cejas por ser una docente excepcional, a quien le extiendo mi admiración y gratitud por brindarme su apoyo incondicional, asesoría y predisposición para apoyarme en el trayecto de esta investigación.

A mi tutora Ing. Cecilia Mendoza por ser una docente de excelencia profesional como moral, a quien agradezco infinitamente su orientación, paciencia, consejos y recomendaciones en el desarrollo de esta investigación.

Al gentil Alcalde del GAD Municipal del Cantón Salcedo y sus colaboradores por abrirme las puertas y ayudarme en mi trabajo de titulación.

Jerely Xiomara Estrada Venegas

ÍNDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUTORÍA	
DICTAMEN FAVORABLE DEL TUTOR	
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	
ACTA DE APROBACIÓN-TRABAJO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN	
CERTIFICADO ANTI PLAGIO	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN	
ABSTRACT	
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Planteamiento del problema	17
1.1.1 Formulación del problema	20
1.2 Objetivos	21
1.2.1 Objetivo general	21
1.2.2 Objetivos Específicos	21
1.3 Justificación	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes	23
2.2 Fundamento Teórico	26
2.3 Objeto de estudio: GAD Municipal Salcedo.	28
2.3.1.1 Inicio del GAD Municipal Salcedo.	28
2.3.1.2 Reseña histórica del Cantón Salcedo.	29
2.3.1.3 Símbolos del Cantón Salcedo.	29
2.3.1.4 Base Legal del GAD Municipal Salcedo.	31
2.3.1.5 Misión, visión y principios corporativos del GAD Municipal Salcedo.	31
2.3.1.6 Estructura orgánica funcional del GAD Municipal Salcedo.	34
Unidad I: Gestión de competencias laborales.	34
2.3.2.1 Definición de competencias.	34

2.3.2.2 Características de competencias laborales.....	35
2.3.2.3 Clases de competencias.	36
2.3.2.4 Tipo de competencias.	37
2.3.2.5 Elementos de la competencia laboral.....	37
Unidad II: Desempeño laboral.	39
2.3.3.1 Definición de desempeño laboral.....	39
2.3.3.2 Dimensiones del desempeño laboral.....	39
2.3.3.3 Evaluación del desempeño laboral.....	43
2.3.3.4 Niveles del desempeño laboral.	43
2.3.3.5 Factores que influyen en el desempeño laboral.	45
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	47
3.1 Método	47
3.2 Tipo de investigación	47
3.3 Diseño.....	48
3.4 Hipótesis.....	48
3.5 Población y muestra	49
3.5.1 Población	49
3.5.2 Muestra	49
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.7 Técnicas de procesamiento de la información	51
3.8 Análisis y discusión de resultados.....	51
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS	52
4.1 Caracterización de la población de estudio.	52
4.2 Análisis e interpretación de los datos.	69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1 Conclusiones	70
5.2 Recomendaciones.....	71
BIBLIOGRAFÍA	72
ANEXOS	76
<i>Anexo 1. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.</i>	76

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tipos de Competencias Laborales	37
Tabla 2 Factores del Desempeño Laboral	45
Tabla 3 Tamaño poblacional del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.....	49
Tabla 4 Género	52
Tabla 5 Edad.....	53
Tabla 6 Nivel académico	54
Tabla 7 Años de antigüedad en el GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi	55
Tabla 8 Condición laboral	56
Tabla 9 Dimensión relaciones interpersonales	57
Tabla 10 Dimensión nivel de desempeño laboral.....	58
Tabla 11 Dimensión nivel de responsabilidad.....	59
Tabla 12 Dimensión intervención.....	60
Tabla 13 Dimensión cooperación	61
Tabla 14 Dimensión compromiso institucional.....	62
Tabla 15 Dimensión nivel de interacción	63
Tabla 16 Dimensión nivel de conciencia.....	64
Tabla 17 Dimensión condición laboral.....	65
Tabla 18 Dimensión clima de convivencia.....	66
Tabla 19 Prueba Chi-cuadrado	67
Tabla 20 Resumen constarte de Hipótesis	67

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Bandera cantonal	29
Gráfico 2 Escudo	30
Gráfico 3 Estructura organizacional del GAD Municipal Salcedo	34
Gráfico 4 Clases de competencias	36
Gráfico 5 Elementos de la competencia laboral	38
Gráfico 6 Niveles a evaluar	44
Gráfico 7 Género	52
Gráfico 8 Edad	53
Gráfico 9 Nivel académico	54
Gráfico 10 Años de antigüedad en el GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi	55
Gráfico 11 Condición laboral	56
Gráfico 12 Dimensión relaciones interpersonales	57
Gráfico 13 Dimensión nivel de desempeño laboral	58
Gráfico 14 Dimensión nivel de responsabilidad	59
Gráfico 15 Dimensión intervención.....	60
Gráfico 16 Dimensión cooperación	61
Gráfico 17 Dimensión compromiso institucional	62
Gráfico 18 Dimensión nivel de interacción	63
Gráfico 19 Dimensión nivel de conciencia	64
Gráfico 20 Dimensión condición laboral	65
Gráfico 21 Dimensión clima de convivencia	66
Gráfico 22 Campana de Gauss del Chi-Cuadrado	68
Gráfico 23 Valores del Chi-Cuadrado	68

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos para mejorar el desempeño del personal del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, conociendo que los trabajadores precisan de conocimientos, destrezas y habilidades que les permitan desarrollar de manera eficiente su trabajo. La metodología que se utilizó posee un método hipotético-deductivo donde se plantearon las siguientes hipótesis Hi: La gestión de competencias laborales incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi. Ho: La gestión de competencias laborales no incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, la población la conformaron los 157 servidores públicos, la muestra fue de 111 administrativos, la técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, por medio de la recolección de datos, se procedió a desarrollar el análisis e interpretación de cada dimensión del cuestionario, así se pudo establecer un chi cuadrado de Pearson de 228,235^a, con una significancia bilateral de ,083; evidenciando así que $X^2=183,0028$ aceptando la hipótesis alternativa y se rechazando la hipótesis nula. Llegando a la conclusión que se ha podido establecer que las competencias claves que más inciden en los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, son el ascender profesionalmente, capacitaciones y evaluaciones constantes; así como también el trabajo en equipo, han desarrollado un mejor desempeño laboral.

Palabras Claves: Competencias laborales – Desempeño Laboral – Servidores públicos – GAD Municipal Salcedo – Cotopaxi.

ABSTRACT

This research aimed to determine the management of public servants' labor competencies to improve the staff's performance in the GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, knowing that workers need knowledge, skills, and abilities that permit them to carry out their work efficiently. The methodology used has a hypothetical-deductive method where the following hypotheses were raised: The management of labor competencies affects the work performance of the public servants of the GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi. The management of labor competencies does not affect the work performance of the public servants of the GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, of a descriptive type, with a non-experimental design, the population was made up of 157 public servants. The sample was 111 administrative staff. The technique used was the survey, and the instrument of the questionnaire, through data collection, proceeded to develop the analysis and interpretation of each dimension of the questionnaire. Thus, it was possible to establish a Pearson chi-square of 228,235a, with a bilateral significance of .083, thus evidencing that $X^2=183,0028$ accepts the alternative hypothesis and rejects the null hypothesis. Concluded that it has been possible to establish that the key competencies that most affect the public servants of the GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, are professional promotion, training, and constant evaluations, as well as teamwork, have developed better job performance.

Keywords: labor competencies - job performance - public servants - GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.



Firmado electrónicamente por:
**LORENA DEL
PILAR SOLIS
VITERI**

Reviewed by:

Mgs. Lorena Solís Viteri

ENGLISH PROFESSOR

c.c. 0603356783

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, existen factores muy relevantes en el entorno empresarial, siendo uno de ellos el talento humano, que se refiere al potencial laboral que el empleado brinda en sus actividades cotidianas. La competencia laboral es el elemento que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor y es alternativa para una mejora del desempeño, esto es sin duda aplicable a la gestión por competencias.

La gestión por competencias es un tema central en el manejo del talento humano, como un marco para converger el desempeño y desarrollo de los empleados en los planes organizacionales y sus objetivos estratégicos. Es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos para mejorar el desempeño del personal del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Según Vélez et al., (2021), mencionan que la gestión de desempeño por competencias permite identificar las necesidades de capacitación dentro de la organización, con la finalidad de obtener los perfiles de cargo deseados, contribuyendo, de esta manera, a la competitividad y productividad de los colaboradores. Pues es aquel proceso que permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo de dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva.

De la misma manera Bautista et al., (2020), atribuyen que el desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional. El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral.

La gestión de las competencias laborales es un proceso que permite determinar las habilidades, destrezas del personal requeridas para cada puesto a través de un perfil cuantificable y objetivamente medible; con el objetivo de analizar la gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos con el fin de mejorar el desempeño del personal, entonces será importante realizar un diagnóstico sobre las competencias laborales, el desempeño laboral del personal administrativo, de igual

manera es necesario resaltar la relación que existe entre la identificación de las competencias laborales y el desempeño, determinando cada una de las oportunidades de mejorar que ayudará al personal desarrollar todas las capacidades y destrezas que poseen, en el caso específico de la investigación que se desarrollará. La Gestión de Competencias Laborales en el Desempeño Laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi por lo cual se pretende gestionar los recursos humanos de forma más integral y eficaz en función de las líneas estratégicas de la organización. La presente investigación se encuentra desarrollada de la siguiente manera:

Capítulo I. Marco Referencia. Se describió el planteamiento del problema dentro de un contexto macro, meso y micro, se detalló la formulación del problema, preguntas directrices, la justificación de la investigación y para finalizar los objetivos del estudio.

Capítulo II. Marco Teórico. Se desarrolló la investigación de los Antecedentes del estudio, seguido de ello se desarrolló el estado del arte, donde su realización empírica se sustentó por medio de la investigación bibliográfica de libros, revista, artículos científicos, tesis y más documentos que permitieron conocer las variables de estudio teóricamente.

Capítulo III. Marco Metodológico. Se desarrolló la metodología utilizada, en la cual se empleó el enfoque, tipos y niveles de investigación, se describió a la población y muestra utilizada en el estudio, la hipótesis de la investigación, así como también se describieron las técnicas e instrumentos utilizados.

Capítulo IV. Resultados y Discusión. En base a los instrumentos de evaluación, se obtuvieron los datos los mismo que fueron trabajado por medio del Programa EXCEL y SPSS v.25, donde logró evidenciar el problema establecido.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones. En base a los resultados y objetivos establecidos se generaron las respectivas conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Para finalizar se detalló la bibliografía obtenida de la investigación empírica y anexos como sustentación y evidencia del trabajo realizado.

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad lo que denota para efectos de las instituciones y/u organizaciones es realizar un cambio de carácter estratégico conveniente para el desarrollo creciente y sostenido de cada una de sus organizaciones, en este sentido es necesario disponer de un personal altamente competitivo, por lo cual resulta indispensable prestar atención a la gestión del talento humano. Con la búsqueda de estrategias, nuevos métodos y herramientas que apoyados en las competencias de los servidores públicos y privados se emplearía nuevas alternativas para la mejora de la institución; es por esta razón que las nuevas tendencias rigen en la comunidad laboral efectiva, facilitando una ampliación en la operatividad y la calidad de los procesos en las empresas y las entidades privadas y públicas ya que están en fundamentos de cambio económico para la sociedad, desde esta vertiente se puede decir que las personas constituyen uno de los activos más importantes internamente de estas organizaciones.

En el caso de Ecuador algunos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales del país, se evidencia ausencia de mecanismos e interés sobre el talento humano, la inversión que se hace es escasa, por consiguiente, se deben invertir más en programar las capacitaciones de sus servidores públicos administrativos, el talento humano debe mantenerse actualizado para contestar con profesionalismo, estipular las nuevas condiciones tecnológicas y las circunstancias cambiantes del municipalismo novedoso y moderno.

De acuerdo a la AME (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas) (2012) en un artículo describe lo siguiente:

En las instalaciones de la Quinta San Juan de la ciudad de Portoviejo, la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, Regional 4 de manera conjunta con diversos GADMs de la Provincia de Manabí analiza y precisa directrices para el fortalecimiento de Modelos de Gestión Local Descentralizados, con base en la planificación articulada y la gestión participativa del territorio, en el evento participan Alcaldes, Concejalas/es, directores de planificación, participación y gestión social; así como integrantes de Consejos de Planificación y de Comisiones de Igualdad y equidad. Donde se planteó la necesidad fortalecer la Participación Ciudadana y acciones encaminadas a la construcción de la gobernanza local a través

de la consolidación de modelos participativos, incluyentes y solidarios.

En el GAD Municipal Salcedo carecen de un sistema de gestión óptimo dentro del área del talento humano, ya que el personal desconoce realmente cuáles son sus deberes, funciones responsabilidades y el conocimiento integral de la organización, por lo que no existe el manual por procesos, afectando directamente a los canales de coordinación y comunicación para el cumplimiento de las funciones dentro de la organización.

En la actualidad, el sistema de gestión de talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados se ha visto afectada por la poca efectividad en su ejecución y control, precisamente por no contar con la herramienta necesaria y el documento en el cual conste detalladamente cuales son las funciones en cada una de las áreas como es el caso del GAD Municipal Salcedo, imposibilitando una clara tendencia hacia la normalización de principios y formas de administrar su competencia y desempeño laboral de los servidores públicos, originando que las instituciones públicas no ejecuten a cabalidad sistemas de gestión de competencias laborales para el mejoramiento del desempeño del personal que conforma el GAD Municipal Salcedo.

La administración del departamento de talento humano juega un papel muy importante en lo correspondiente al informe técnico de factibilidad de sus empleados o servidores, ya que de esto depende el éxito y la calidad de atención que brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salcedo a la sociedad, por consiguiente, es de suma consideración residir a la vanguardia con los cambios tecnológicos y los instrumentos innovadores con lo ártico de que los principios humanos se mantengan actualizados. Para demostrar las capacidades y destrezas de los empleados, el área de talento humano debe asignar uno de los instrumentos esenciales y este elemento es conocido como la evaluación de desempeño, que entre otros parámetros lo más importante o principal es efectuar un examen exhaustivo para identificar las capacidades y las falencias de cada integrante, con el logro de los resultados se toman decisiones de acuerdo a las necesidades de las organizaciones las mismas que tratan de efectivizar sus capital ante situaciones de competencia e igualmente de sostener la estabilización de la organización, para ello se debe contar con un prototipo de cálculo o modelo del desempeño apropiado o afectuoso a las instituciones ya sean públicas o privadas.

En tal sentido, las competencias laborales “son cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en un ambiente de trabajo, dependen tanto de las situaciones de aprendizaje escolar formal, como de aquel aprendizaje que deriva de las experiencias concretas de trabajo” Bolaños et al., (2015, pág. 15)

Cabe recalcar que, al momento de referirse a las competencias laborales, toca tener también en cuenta que las características de personalidad son empleadas por comportamientos derivados de la misma personalidad y aquello hace que el desempeño sea mejor. Además, es importante que cada puesto de trabajo tenga que tener diferentes características en las instituciones u organizaciones, mientras que también en el desempeño de un puesto de trabajo es esencial que la persona cumpla con ciertos requisitos para tratar así la gestión de competencias laborales.

En este marco las competencias laborales se presentan como una herramienta para incrementar las potencialidades del talento humano y acatar con los propósitos organizacionales; en el GAD Municipal de Salcedo se pudo evidenciar entre los problemas que aparentemente no hay manual completo por procesos y el manual de políticas y normas que establezcan las funciones de los servidores acorde a su nivel de profesionalización, tampoco existe un plan de inducción que permita establecer en cada servidor que se selecciona sus competencias conductuales y técnicas entendiendo que las mismas están en correspondencia a generar el interés en darle servicio al usuario del GAD Municipal, no hay planes de formación por competencias continuos que ayude al funcionario a realizar mejor su actividad, de acuerdo al manual de medición de desempeño por competencia según las directrices del Ministerio del Trabajo se valora bajo tres rangos que son alto, medio y bajo, lo que hace que cada servidor crea que está realizando bien sus funciones a raíz del comportamiento observable ya que todos los servidores públicos deben obtener el rango alto en las competencias conductuales y técnicas, además tienen un limitado rendimiento personal, tampoco existe una relación interpersonal adecuada y falencias en la toma de decisiones entre los departamentos y sub áreas del GAD Municipal Salcedo, ya que dichos objetivos no están al margen de la gestión administrativa que se realiza en cada GAD Municipal, en ese mismo contexto, gozan de autonomía administrativa, política y financiera, ya que están regidos por los principios de equidad, responsabilidad, integración, solidaridad y participación ciudadana, por tal razón, tienen el derecho de implementar planes en distintas áreas ya sea para la ocupación de espacios públicos o el fortalecimiento de del desarrollo

cultural, local y el manejo de recursos naturales productivos en el GAD Municipal de Salcedo.

Por otro lado, el desempeño laboral se define como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización” Chiavenato (2007, pág. 78).

Por lo tanto, se evalúa durante la supervisión del rendimiento de cada servidor, mediante que el servidor tiene en cuenta la responsabilidad, incluyendo el liderazgo, su talento, su tiempo, sus habilidades organizativas, la productividad para distinguir a cada uno de forma individual y las visitas o supervisiones que por lo general se llevan a cabo anualmente o permanentemente, con lo que se determina si el servidor es apto para ser promovido o incluso si fuera el caso de ser despedido. Hoy en día, el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salcedo-Cotopaxi, aspira a ofrecer un mejor servicio de calidad, la comodidad y satisfacer a los usuarios mediante la atención que se le brinde en cualquier área o departamento que desee realizar la documentación respectiva para el tipo de trámite previsto. Sin duda, es el objetivo de satisfacer a cada usuario no en solo una función de un área determinada, sino también que corresponda a toda la institución, es por ello que esta debe contar con un personal altamente calificado o acreditado en su puesto de trabajo.

Por esta razón las competencias laborales y el desempeño laboral van de la mano al respecto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salcedo ya que se debe tener muy en cuenta a los servidores que ingresan a trabajar es necesario resaltar su capacidad y destrezas para que brinden un servicio de calidad, además dando soluciones a las situaciones problemáticas que se presenten; es así que se tiene que trabajar o realizar actividades en equipo, porque los espacios colaborativos buscan una integración de cada uno de los servidores para obtener así un clima organizacional excelente, armonía y equidad en cada uno de sus puestos de trabajo.

1.1.1 Formulación del problema

¿Cómo incide la gestión de competencias laborales en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos para mejorar el desempeño del personal del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

1.2.2 Objetivos Específicos

- 1** Diagnosticar las competencias laborales y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.
- 2** Describir la relación que existe entre las competencias laborales y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.
- 3** Establecer las competencias clave de los servidores públicos que inciden en el desempeño laboral en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

1.3 Justificación

La presente investigación denominada la gestión de las competencias laborales y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, nos ayudará analizar cómo esta se realiza y cuál es la relación que existe entre la dimensión metodológica de las competencias laborales y el desempeño laboral, por ende, las actividades laborales que se ejecutan dentro del mismo GAD Municipal deben estar sujetas a la evaluación y supervisión de todos los servidores que laboran en dicha institución para un mejor rendimiento tanto productivo como administrativo con las respectivas medidas que el diagnóstico facilite los resultados esperados.

El análisis de las competencias laborales sobre la evaluación de desempeño laboral utilizados por el municipio cantonal de Salcedo de la provincia de Cotopaxi tomados en cuenta para el estudio, brindan una perspectiva sobre la medida en que el GAD Municipal de Salcedo está ejecutando dichas herramientas de la selección de los servidores con habilidades y destrezas en las diferentes áreas existentes en dicha institución y el departamento de talento humano es partícipe para dicha selección y evaluación para el personal de calidad.

A pesar de que vivimos en una sociedad donde todas las instituciones públicas y privadas tienen un objetivo el cual es tener un personal de calidad, eficaz y eficiente en el desempeño laboral, esto permitirá a las autoridades conocer las fortalezas y debilidades de cada uno de los departamentos que integran el GAD Municipal de Salcedo, además en los últimos años ha existido un interés por las competencias laborales donde la gestión del talento humano está dirigida por obtener resultados eficientes de cada servidor.

Tal es así que uno de los retos a los que se enfrenta el GAD Municipal de Salcedo es contar con un personal altamente calificado con las competencias laborales que además de tener dichos conocimientos también tengan habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes para resolver problemas de cualquier índole y por ende tener un eficiente desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para Lluncor, Marco (2021) en su tesis de posgrado titulada “Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque” presentada en la Universidad César Vallejo-Perú, hace referencia proponer un modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque. La metodología utilizada correspondió al de tipo descriptivo-propositivo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, las técnicas de recolección de datos manejada fue la de campo y la encuesta, el instrumento usado el cuestionario con escala tipo Lickert.

El cuestionario antes mencionado fue aplicado a una muestra de 96 servidores públicos nombrados y contratados permanentemente de la Unidad Ejecutora 001 – Sede Regional del Pliego Región Lambayeque. Los resultados expresaron a nivel total y por dimensiones puntajes elevados, el coeficiente de confiabilidad general fue de 0,986; para las dimensiones administrativos su resultado fue de 0,962, la dimensión social obtuvo un 0,860 y la dimensión técnicos un 0,975.

Se concluye que el desempeño laboral en la totalidad de servidores públicos es de un 54.2% buenos, el 10.4% es regular y el 35.4% bajo, priorizándose aplica el modelo de competencias laborales para optimizar el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.

Por lo cual en su tesis de posgrado aporta al trabajo de investigación del autor ya que considera un modelo de competencias laborales para que así los servidores públicos obtengan un mejor desempeño laboral en cada una de sus funciones y puestos de trabajo.

Para Herrera, Wilson (2020) en su tesis de grado titulado “Desempeño laboral de los empleados del GAD Parroquial Ricaurte” presentado en la Universidad Técnica de Babahoyo; el objetivo de la presente investigación se establece en la línea de investigación modelo de gestión administrativa, porque se puede observar que la gestión deficiente de las autoridades encargadas de medir, evaluar y verificar el desempeño laboral, es el factor principal de los inconvenientes que afectan frecuentemente a la entidad. El autor utiliza el método deductivo que consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal, por lo cual procede de lo universal a lo particular; de lo conocido a lo desconocido.

En este sentido el autor concluye con el estudio que se encamina en conocer el nivel

de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, no obstante, surgen algunas contrariedades porque muchos de los empleados no rinden de manera eficiente lo cual es perjudicial para que la empresa pueda realizar sus actividades sin complicaciones, es así que se aplica un análisis profundo mediante referencias teóricas a todas las causas que originan dichas irregularidades.

Los aportes de la tesis de grado presentada en la Universidad Técnica de Babahoyo se instruyen en mejorar el nivel de desempeño laboral de todos los empleados con el objetivo de realizar actividades sin obstáculos y de forma eficiente.

Para Collazos Mercedes y Fernández Antony (2019) en la investigación “Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán- Periodo 2018” presentada en la Universidad César Vallejo-Perú, tuvo como objetivo diseñar una propuesta de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán- Periodo 2018, el tipo de estudio es el enfoque cuantitativo, de tipo no experimental –proyectivo, con temática descriptiva, sustantiva; el método fue hipotético deductivo y con diseño no experimental, descriptivo-proyectivo.

Además, la población de 30 colaboradores, muestreo no probabilístico por cuotas; la técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, con aplicación de la escala de Likert, validado por el juicio de expertos y la confiabilidad con método estadístico.

La investigación concluye, que existe un desempeño laboral con nivel medio en los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán 2018, identificándose que existe un nivel bajo de motivación en la entidad gubernamental por la labor que desempeñan, debido a que no existen estrategias o planes para superar dicha deficiencia, y que una adecuada y correcta aplicación de la gestión por competencias mejora sustancialmente el desempeño laboral de los colaboradores -administrativos y obreros municipales de la administración pública.

El aporte de esta investigación se orienta a diseñar un modelo de gestión por competencias que permite adquirir un mejor desempeño laboral alto ya que es bajo y se necesita de urgencia cambiar dicho desempeño en los colaboradores.

Para Eusebio, Julia (2019) en su tesis de grado titulado “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, año 2017” presentada en la Universidad Estatal Península

de Santa Elena, tiene como objetivo analizar la gestión de talento humano en función de los procedimientos que se aplican y su incidencia en las funciones laborales del GAD municipal del cantón La Libertad. La metodología de la investigación que fue aplicada por la autora es correlacional, que permite relacionar las variables que intervienen en el problema de forma rápida y efectiva, además el enfoque es mixto porque se aplican los métodos cualitativos y cuantitativos, las técnicas como ficha de observación, entrevista y encuestas permitieron obtener resultados directamente relacionados con las variables.

En conclusión, se propone alternativas de mejoras que coadyuven a los encargados del departamento de talento humano y directivos de la institución a perfeccionar el ambiente laboral y generar una atención de calidad a la ciudadanía, en función de un trabajo en equipo entre jefes departamentales y servidores, fomentando la labor en conjunto y el incremento del desempeño laboral para el beneficio de la ciudadanía del cantón La Libertad.

El aporte de la tesis de grado se orienta en establecer un mejor clima organizacional entre todos los departamentos promoviendo un alto desempeño laboral y para el beneficio de toda la sociedad.

Para Espinoza, Yadira (2019) en su tesis titulada “Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores de la Dirección de Obras Públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza”, presentada en la Escuela Superior Politécnica De Chimborazo, tiene como finalidad evaluar cada uno de los puestos de trabajo de la institución y medir el nivel de rendimiento de los mismos. La metodología utilizada por la autora se basa en la aplicación del formulario EVAL01 de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público (SENRES).

Dando como resultado una valoración sobre un 100% pudiendo ser categorizado el rendimiento como bueno, muy bueno, satisfactorio y excelente, siendo así que los colaboradores de la institución cuentan con un desempeño laboral ponderado de un 87/100% equivalente a muy bueno y con una incidencia impacto positivo en su rendimiento del 24%.

La autora concluye que la evaluación del desempeño es considerablemente aceptable, recomendando determinar un plan de capacitación y desarrollo de competencias incentivando el crecimiento profesional e individual de los colaboradores.

Para Núñez, María (2017) en su tesis de posgrado titulado “Las competencias laborales en el sector público colombiano, el reto para la gestión del talento humano”,

presentado en la Universidad Militar Nueva Granada-Colombia, que hace referencia a las competencias laborales en el sector público con el objetivo de determinar si las competencias laborales comunes y específicas por nivel jerárquico responden a las necesidades y características de cada uno de los empleos establecidos en las plantas de empleos. Por ello se implementó la metodología hipotético deductivo, es decir que es una investigación descriptiva, de diseño no experimental debido a que no se manipulo las variantes.

De tal manera, se recopiló información sobre las herramientas de gestión de talento humano tales como Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, Planes de Capacitación y Evaluaciones de Desempeño. Por consiguiente, se busca que los empleados entiendan la importancia de su labor para la entidad y busque el “autodesarrollo” de tal forma que pueda sacar provecho de las situaciones laborales que se le presentan y fortalecer las competencias necesarias en su empleo.

En este trabajo concluye que la formación de sus colaboradores ayuda a alcanzar los objetivos de la entidad y cumplir de mejor manera a los ciudadanos; así mismo, debe implementar mecanismos que permitan ser evaluados y estos resultados deben ser socializados, de tal manera que los planes se acuerden entre las partes, en la que se identifican oportunidades de mejora a desarrollar funciones y competencias relacionadas con el ejercicio de cada cargo.

Los aportes de esta investigación se orientan a plantear los diferentes planes que permiten garantizar oportunidades de mejora en el marco del desarrollo de formación y competencias en el medio laboral.

2.2 Fundamento Teórico

Al momento de referirse la gestión de competencias laborales se debe entender primeramente que significa una competencia y según Alles (2005), indica que la competencia “hace referencia a las características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener distintas características en empresas y/o mercados diferentes”.

De acuerdo con lo mencionado se debe tener en cuenta que una competencia también es un conjunto de conductas socioemocionales y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que pueden realizar roles, funciones, actividades o tareas correctamente.

De igual forma debe ser considerado el concepto sobre la competencia laboral que es “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” Alles (2010, pág. 69).

En la actualidad todas las personas deben tener en cuenta las competencias laborales para poder laborar en puestos de trabajo de acuerdo a sus habilidades y aptitudes, allí obtiene la forma de relacionarse y comunicarse con las demás personas, la forma del pensamiento lógico, la comprensión de las expectativas de los demás y la forma de llevarse bien con los demás, ya que además reconocen su desarrollo, debido a que han permitido profundizarse, especificarse y desenvolverse en modos profesionales.

Por último, para Pozo (2015) la gestión por competencias es en la actualidad “todo lo relacionado con la planificación de estrategias, cultura organizacional, sistemas de trabajo que van de la mano con el potencial del trabajador y su desarrollo tanto para beneficio de la organizacional como personal” (pág. 12).

Varios autores tienden a referirse de manera diferente sobre el desempeño laboral, mientras que se define como una variable en la que intervienen factores internos y externos que deben ser reconocidos y gestionados por la organización de manera que contribuyan al éxito esperado de la gestión Carvajal (2011).

Por otro lado, el desempeño laboral necesita una mejora para la competitividad mediante el establecimiento de un sistema adaptativo o innovación tecnológica ya que promueve la mejora continua de las habilidades, cualidades, destrezas y calificaciones, que se va a distinguir a una persona de alto rendimiento de otra en un nivel bajo, además que cada persona tiene su propia definición emocional, habilidades sociales y capacidad para comprender la creatividad y la flexibilidad.

Además, se toma en cuenta que existen diferentes niveles que califican todo el desempeño en la función pública que es el alto, medio y bajo desempeño laboral ya que sirve para saber la situación en que se encuentra cada individuo y así señalar que se necesita una motivación y aportes que superan las expectativas en el trabajo.

Dado que para descifrar el desempeño laboral de cada uno de los servidores o funcionarios se aplica la evaluación de desempeño laboral y según Iturralde (2011)

manifiesta que:

Es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos se valoran el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos (pág. 36).

De acuerdo con lo expresado en el portal único de trámites ciudadanos Gob.ec (2021) el Ministerio de Trabajo reconoce formalmente las competencias laborales de las personas ya sea que cuenten con formación académica o no y junto a esto, busca favorecer a los trabajadores que han ejercido funciones relacionadas, a través de una certificación validada por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), que permitirán al sector laboral generar mayores oportunidades de empleo, movilidad y estabilidad laboral.

2.3 Objeto de estudio: GAD Municipal Salcedo.

2.3.1.1 Inicio del GAD Municipal Salcedo.

El Gobierno Municipal de Salcedo es una entidad de gobierno seccional que administra el cantón de forma autónoma al gobierno central. La municipalidad está organizada por la separación de poderes de carácter ejecutivo representado por el alcalde, y otro de carácter legislativo conformado por los miembros del concejo cantonal. El alcalde es la máxima autoridad administrativa y política del Cantón Salcedo. Es la cabeza del cabildo y representante del municipio. El Ilustre Concejo Municipal del Cantón Salcedo, se crea mediante ordenanza municipal aprobada el 30 de diciembre de 1961 adopta y oficializa su autoridad (Salcedo, 2020).

Salcedo es una ciudad llena de vitalidad un punto de encuentro e identidad urbana con una superficie total de 484 kilómetros cuadrados alberga 58 mil 216 habitantes distribuidos en amplias zonas urbanas y rurales que generan producción agrícola y comercial tiene un gran patrimonio histórico y arquitectónico también cuenta con industrias que son una gran oportunidad de desarrollo que debemos saber proyectar las dentro del territorio urbano el objetivo es diseñar la expansión la transformación y la consolidación del territorio a través de la actualización del plan de desarrollo y ordenamiento territorial y la elaboración del proyecto urbano Salcedo 2049 es tiempo de sembrar planificar y construir tu

participación es importante gobierno autónomo descentralizado de Salcedo por un Salcedo para todos (Salcedo, 2020).

2.3.1.2 Reseña histórica del Cantón Salcedo.

Gracias a las gestiones realizadas por relevantes hombres del cantón y con las fuerzas vivas pudo realizarse la cantonización de Salcedo. La junta patriótica realizó gestiones meritorias ante el parlamento de 1919 que decretó la creación del nuevo cantón con el nombre de Salcedo.

En la administración del señor Alfredo Baquerizo Moreno presidente de la República, la parroquia San Miguel de León se eleva a la categoría del cantón por decreto presidencial el 19 de septiembre de 1919 el nuevo cantón toma el nombre de Salcedo en honor al Padre Agustino Doctor Manuel Salcedo quien fue un eminente orador laticungueño (Salcedo, 2020).

2.3.1.3 Símbolos del Cantón Salcedo.

Los símbolos que el GAD Salcedo (2020) muestra a la ciudadanía son:

Bandera: La bandera del cantón se compone de tres colores colocados horizontalmente. En la parte superior el color verde, representa la agricultura y la ganadería del cantón. En segundo, está el color blanco que significa la pureza de los sentimientos de sus habitantes. Y, acaba nuevamente con el color verde. (Salcedo, 2020)

Gráfico 1

Bandera Cantonal



Fuente: (Salcedo, 2020).

Escudo o Blaston: es de forma rectangular curva en su parte inferior y está dividido en cuatro partes heráldicamente llamados cuarteles, que forman el cuerpo principal del

Escudo. En la parte central del Blaston, hállese un castillo con tirrecillas de almenas en calidad de jefe que representa la divisa o insignia principal de su fundación o asiento Español, que según su historia data en el año 1573.

De este símbolo se describe cuatro franjas angostas que en primer término dividen o separan a los cuarteles, Hacia arriba está la fecha de cantonización, 19 de Septiembre de 1919, hacia bajo el año de fundación Española; y hacia los costados, el símbolos de su historia remota o leyenda de la "Regia Estirpe" que habito el fértil valle comprendido entre Panzaleo y Tiobamba, conocido en los topónimos de Yatchil, Molleambato, Tigualo y Tiguajalo, representado por las caras aborígenes que ocupaban el ancho corredor que circunscribe el Blaston.

En el cuartel siniestro de frente, sobre fondo de oro, ostenta un libro sobre dos colinas que representa la historia valiente, abnegada, altruista e ilustre de sus hijos.

En el cuartel siniestro en curva, sobre fondo azul, se ostenta tres gavillas de trigo "granos de oro", que significa la riqueza agrícola de la región.

En el cuartel diestro en curva, sobre fondo verde, cruza en diagonal una franja que, significa a la vez las aspiraciones viales hacia los cuatro puntos cardinales del territorio nacional, representa también los colores de la Bandera del Cantón.

La antorcha que figura en la parte superior del Blaston, significa el permanente anhelo de progreso de la comunidad salcedense representada en sus instituciones.

Los lambrequines que adornan a diestra y siniestra en la parte superior del Blaston, significa el triunfo alcanzado en todos los órdenes por los miembros de la comunidad salcedense Salcedo (2020).

Gráfico 2

Escudo



Fuente: Salcedo (2020).

Himno del cantón: se adopta aquel cuya música es del Salcedense Sr. Rosendo Jarrín y la letra del Sr. Galo Atiaga Bustillo el GAD Salcedo (2020) manifiesta el siguiente:

CORO

Elevad orgullosos el canto
al honor sin igual de esta tierra
que resume y compendia el canto
de Ecuador, muestra Patria Inmortal

I

Oh! Salcedo, de estirpe de grandes
de los hombres de honor e hidalguía;
Sois vergel y jardín de los Andes
y en tu seno es dichoso el vivir.

II

Con trabajo y amor vuestros hijos
os ensalzan con fe y esperanza;
y en futuro con sus ojos fijos,
anhelantes os miran surgir.

III

Cuando Dios con poder infinito
de la nada creo el Universo
puso amor en tu suelo bendito
y en tu cielo rego claridad.

IV

Te adorno con paisajes hermosos
agua pura broto en tus montañas;
corazones formo, valerosos
para el culto de inmensa virtud.

2.3.1.4 Base Legal del GAD Municipal Salcedo.

“El GAD Salcedo, rige en lo que prescribe los artículos 253 y 264 de la Constitución Política de la Republica y el Código Orgánico de Organización Territorial. En su apartado 56, donde se establece su autonomía administrativa, funcional, y económica” Salcedo (2020).

2.3.1.5 Misión, visión y principios corporativos del GAD Municipal Salcedo.

Misión

El GAD Municipal es responsable de impulsar el buen vivir, a través del desarrollo

territorial, económico, sociocultural y ambiental del Cantón, a fin de que Salcedo sea un espacio de equidad y participación, en armonía con su cultura y con su naturaleza. Salcedo (2020).

Visión

El GAD Municipal de Salcedo fortalece su sistema de gestión organizacional, a fin de que éste sea artífice del desarrollo cantonal, de la participación ciudadana y del uso sostenible y sustentable de sus recursos. Salcedo (2020).

Principios Corporativos

Según (Salcedo, 2020) se rige por los siguientes principios:

Unidad, a través de

1. Cumplir el ordenamiento jurídico
2. Fomentar la unidad territorial que en ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá el fomento de la separación y la selección del territorio nacional.
3. Fortalecer la unidad económica social y solidaria que permitirá la distribución equitativa de los recursos públicos y elimine las inequidades
4. Establecer unidad en la igualdad de trato a fin de que todos los ciudadanos del cantón gocen de los mismos derechos deberes y oportunidades en el marco del respeto de los principios de interculturalidad y plurinacionalidad equidad de género los usos y costumbres

Solidaridad, permitiendo:

1. Un desarrollo justo equilibrado y equitativo de las distintas circunscripciones territoriales
2. El resto de la diversidad y el ejercicio pleno de los derechos individuales y colectivos
3. Una distribución y orientación de los recursos y bienes públicos para compensar las inequidades
4. Garantiza la Inclusión y la satisfacción de las necesidades básicas para alcanzar el buen vivir para toda la población del cantón

Coordinación y corresponsabilidad, promoviendo:

1. El ejercicio y disfrute de los derechos de la ciudadanía
2. Un buen vivir en el desarrollo de las diferentes circunscripciones territoriales del cantón
3. Normativas concurrentes
4. Mecanismos de cooperación voluntaria para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos

Subsidiaridad, privilegiando:

1. La gestión de los servicios competencias y políticas públicas con el fin de mejorar su calidad y eficacia
2. Una mayor democratización Y control social de la gestión del GAD municipal

Complementariedad, articulando:

1. Los planes de desarrollo territorial al Plan Nacional de desarrollo
2. La gestión de sus competencias de manera complementaria para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía y el régimen del buen vivir
3. El mejoramiento de los impactos de las políticas públicas cantonales con las nacionales

Equidad territorial, garantizando:

1. Un desarrollo equilibrado en todo el cantón
2. La igualdad de oportunidades y el acceso de los servicios públicos

Participación ciudadana, garantizando:

1. La elaboración y adopción compartida de decisiones entre el GAD y la ciudadanía
2. Una gestión compartida en el control social de planes políticas programas y proyectos públicos
3. El diseño y ejecución de presupuestos participativos de los gobiernos
4. La transparencia y la rendición de cuentas de acuerdo con la Constitución y la ley
5. La aplicación de los principios de interculturalidad y pluriculturalidad equidad de género
6. Los derechos colectivos de las comunidades pueblos y nacionalidades de conformidad con la Constitución los instrumentos internacionales y la ley

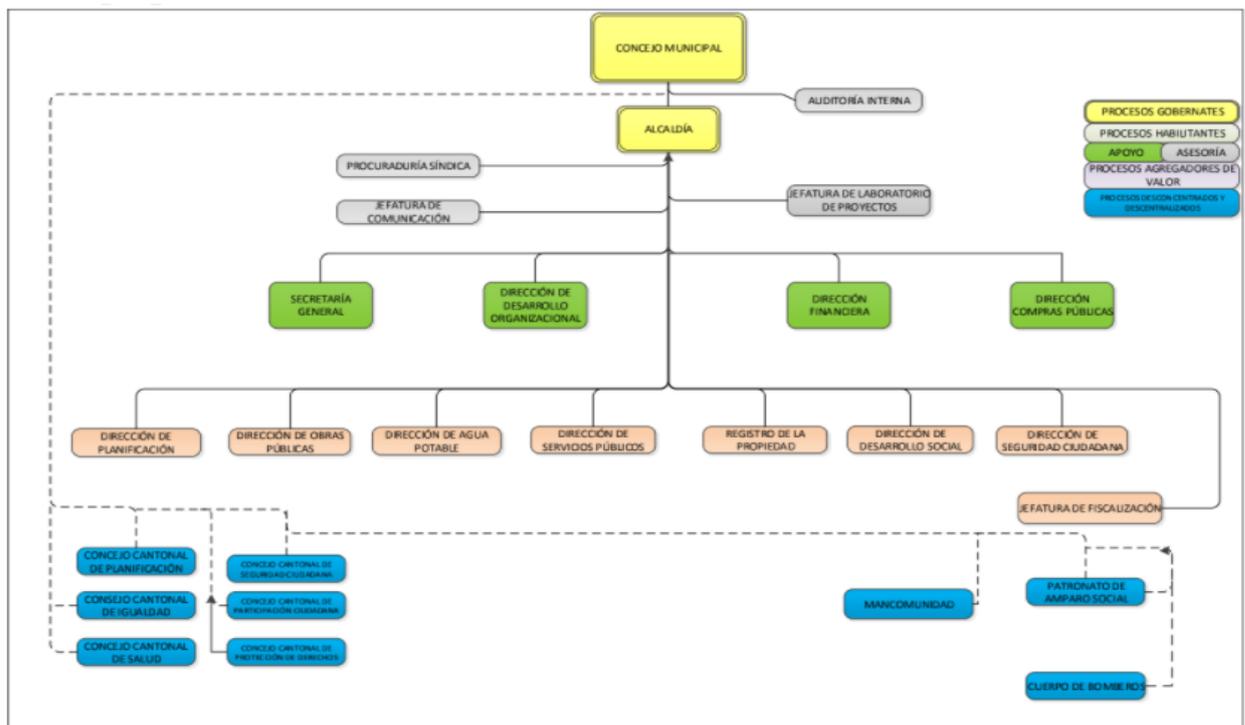
Sustentabilidad del desarrollo, para lo que se:

1. Priorizar a las potencialidades capacidades y vocaciones del cantón para impulsar el desarrollo y mejorar el bienestar de la población
2. Impulsará el desarrollo territorial centrado en sus habilidades su identidad cultural y sus valores comunitarios
3. Asumirá una visión integral asegurando los aspectos sociales económicos ambientales culturales e institucionales armonizados con el territorio
4. Aportará el desarrollo justo y equitativo en todo el país Salcedo (2020).

2.2.1.6 Estructura orgánica funcional del GAD Municipal Salcedo

Gráfico 3

Estructura Organizacional del GAD Municipal Salcedo



Autor: Dpto. Relaciones Públicas del GAD Salcedo.

Fuente: (Salcedo, 2020).

Unidad I: Gestión de competencias laborales.

2.3.2.1 Definición de competencias.

Para (Quiroa, 2020) una competencia laboral se define como “el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica” por otro lado “la capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo,

utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas” Mendieta et al. (2020).

Evidentemente, las competencias laborales de una persona le permiten ejecutar su trabajo con mejor predisposición y por lo tanto el desempeño es elevado, consecuentemente el beneficio es para la organización a nivel integral ya que resulta eficaz el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Asimismo, hay que resaltar que las competencias laborales han tomado la merecida importancia con el paso de los años y de la globalización, puesto que, el mundo de los negocios se ha tornado más competitivo, incentivado a que las empresas capaciten y cuenten con el mejor talento humano del mercado.

2.3.2.2 Características de competencias laborales.

Sagi-Vela (p.88) citado por Hernández (2016) refiere las siguientes, como las características específicas de la competencia laboral:

Es un concepto multidimensional: La competencia no es una actitud, un conocimiento o habilidad, es un conjunto integrado de todas estas características mencionadas que se desarrollan en el trabajo o profesión. Esta característica tiene importantes derivaciones en cuanto a los comportamientos o indicadores observables, que facilitarán la evaluación de la competencia para el establecimiento de objetivos de desarrollo profesional.

Refleja la aportación más que la actividad o función en sí: “La competencia está escrita en términos de aportación del trabajador a la empresa” Hernández (2016) es decir que, procura no mostrar cómo hace las cosas, sino las funciones que ejecuta y del resultado de esas aportaciones.

Permanece en el tiempo: La competencia tiene un carácter de permanencia en el tiempo. “Pueden variar los medios utilizados para realizar la aportación, pero es difícil que varíe la aportación en sí” Hernández (2016) esto quiere decir que pueden cambiar ciertas situaciones, recursos, medios de trabajo, etc., pero, el colaborador se adaptará y ejecutará sus funciones de manera eficiente, gracias a las competencias laborales que mantiene de manera ilimitada.

Su aplicación supone la consecución de un logro: Las competencias laborales siempre traerán resultados positivos. Por lo tanto, no se tiene competencia si al aplicarse no se consigue un beneficio, por ello se puede decir que la competencia laboral es importante al momento de la contratación del personal, puesto que al contar con ellas traerá múltiples aspectos positivos para las empresas.

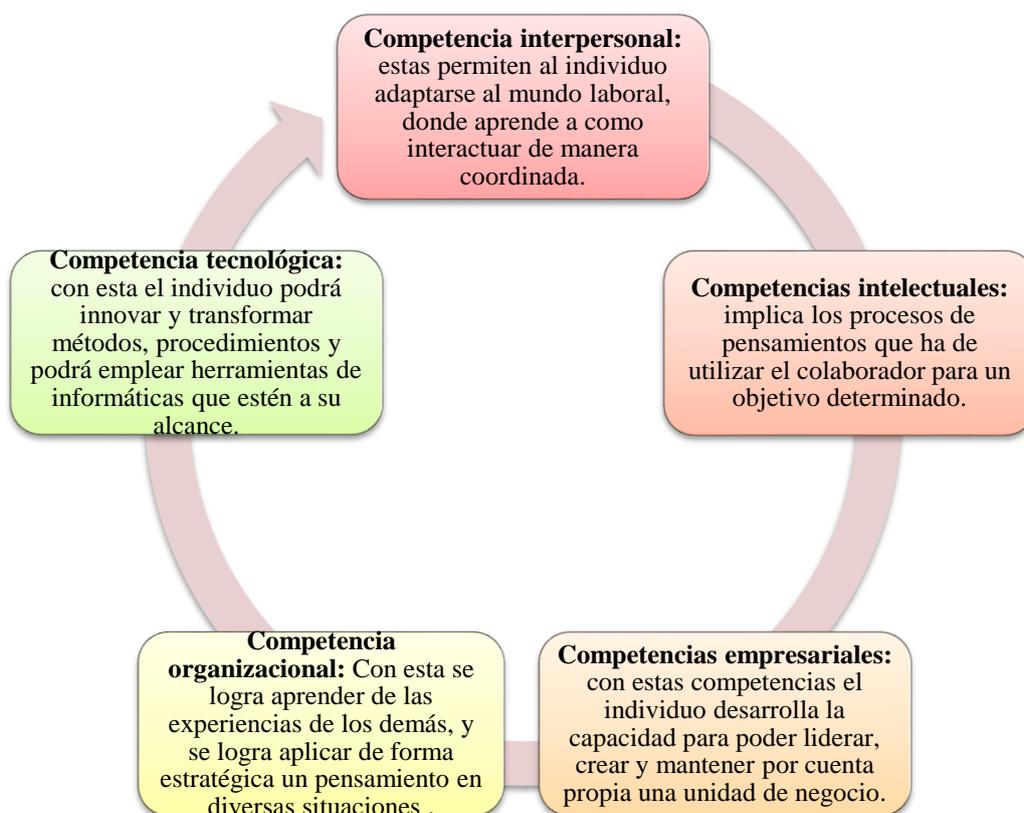
Es mensurable: La competencia laboral es medible y se la puede evaluar mediante el comportamiento diario de las personas, mediante la observación y análisis basándose en ciertos indicadores de gestión que lo realiza el encargado de talento humano, así como los jefes departamentales.

2.3.2.3 Clases de competencias.

Los colaboradores deben tener algunas competencias laborales que le permitan aportar de manera eficiente en la organización, algunas de ellas son:

Gráfico 4

Clases de competencias



Fuente: Ramírez (2016).

Elaborado por: Estrada, J (2022).

2.3.2.4 Tipo de competencias.

Las competencias laborales permiten identificar las necesidades de capacitación que requiere la organización, con el objetivo de obtener el talento humano deseado, contribuyendo, de esta manera, a la competitividad y productividad de los colaboradores.

Tabla 1

Tipos de Competencias Laborales

Competencias Básicas	Las competencias básicas son los procesos primordiales que cualquier colaborador debería manejar para poder desarrollar cualquier tarea o labor, son la base para fundar los demás tipos de competencia.
Competencias Específicas	Las competencias específicas se relacionan con una labor concreta y específica. Generalmente no son fáciles de transferirse o trasladarse de un trabajo a otro, porque son muy especializadas.
Competencias Genéricas	Las competencias genéricas se caracterizan porque son comunes a cualquier tipo de trabajo, por ello, es fácil poderlas trasladar de una labor a otra. Estas se vinculan con ciertos comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos, se puede mencionar: capacidad para trabajar en equipo, habilidades para la negociación, planificación entre otras (Becerra, 2012).

Fuente: Quiroa (2020).

Elaborado por: Estrada, J (2022).

2.3.2.5 Elementos de la competencia laboral.

Los elementos de las competencias laborales son los conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), destrezas y actitudes (saber estar y querer hacer) que desarrolla

una persona para comprender, transformar y desempeñar una responsabilidad de forma adecuada Ascendo (2019).

Gráfico 5

Elementos de la competencia laboral



Fuente: Fernández (2016).

Los principales elementos que deben intervenir en la competencia laboral según Quiroa (2020) son los siguientes:

Elementos cognoscitivos

Estos son los que constituyen el nivel de conocimiento a nivel formal, así como el que se ha adquirido a través de las experiencias de vida del trabajador, ya que son fundamentales para que el colaborador pueda desempeñarse en el lugar de trabajo de forma productiva y eficiente.

Elementos actitudinales

Se refiere a las actitudes que todo colaborador debe poseer y que debe ejecutar en el momento y tiempo adecuado, puesto que, esto define la forma en como el colaborador actuará durante las labores que se le encargan.

Elementos procedimentales

Son aquellas destrezas que un colaborador debe poseer para realizar una función, es

decir, son las habilidades alcanzadas al momento de manejar procedimientos y técnicas que demanda el puesto de trabajo que este va a ocupar Quiroa (2020).

Unidad II: Desempeño laboral.

2.3.3.1 Definición de desempeño laboral.

Los autores Milkovich & Boudreau (1994) citado por Marmolejo (2019) definen desempeño laboral como “el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos del trabajo”. El resultado de la función que se relacionan con los objetivos de la organización, en cuanto a calidad, eficiencia y otros criterios de productividad Marmolejo (2019).

El desempeño laboral se lo define, como el propósito de las empresas en producir algo, ya sean estos bienes o servicios como consecuencias del uso adecuado de los recursos materiales, financieros, tecnológicos o el talento humano según sea el caso, es decir las empresas se ven obligadas a emplear capital humano y no humano para obtener un producto final (Chiavenato, 2001 citado por Mendieta et al., (2020), es decir que la empresa podrá operar de manera eficiente, solo si el talento humano está comprometido con los objetivos organizacionales.

El desempeño laboral es un conjunto de actividades y comportamientos que se solicita a un individuo que ejerce determinada función en una organización pública y/o privada. Todos los colaboradores tienen labores asignados de acuerdo a su cargo y función dentro de la organización, trabajos que pueden ser desempeñados en base a la experiencia, el conocimiento o por la capacitación de otros empleados que ya poseen practica dentro de la organización.

2.3.3.2 Dimensiones del desempeño laboral.

Motivación

La motivación laboral se define como un conjunto de esfuerzos mediante los cuales el ser humano desempeña diversas actividades para alcanzar una meta. Los motivos que llevan a una persona a trabajar, son múltiples, uno de ellos es satisfacer sus necesidades y las de sus familias, pero independientemente de un factor económico, es de vital importancia que las organizaciones se preocupen por el bienestar y satisfacción de sus colaboradores, conociendo sus intereses, solucionando sus requerimientos, capacitándoles, etc., para que

ellos se sientan comprometidos y laboren por conseguir los objetivos de la empresa.

Existen factores dentro de la motivación laboral que influyen en el desempeño de los trabajadores Galván (2017) muestra “el ambiente, punto estratégico, donde exista seguridad, un clima de confianza, ya que donde existe una supervisión constante se crea una tensión emocional, que hace sentir al empleado incómodo y por lo tanto su desempeño puede ser mínimo”, se debe considerar estos factores al momento de la evaluación del personal para mejorar y conseguir trabajadores proactivos y motivados.

Responsabilidad:

La responsabilidad laboral radica en dar cumplimiento a las obligaciones del trabajo, tiempo, del cuidado de los procesos que se llevan a cabo, de las relaciones profesionales, de las emociones y pensamientos, así como también se debe ser cuidadoso al tomar decisiones, puesto que estas influyen directamente en el desempeño laboral.

Liderazgo:

El liderazgo consiste en la “habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa” Gestionorg (2018). Un buen líder trata de desarrollar el máximo potencial en empresa y sus colaboradores, es por ello que en la actualidad las empresas no requieren personal para jefes, sino para que sean buenos líderes.

El objetivo de un liderazgo eficaz es crear un ambiente propicio dentro de la organización que haga posible desarrollar las competencias profesionales y permita expresar los talentos de cada uno de sus colaboradores con el fin de alcanzar el rendimiento esperado.

El liderazgo se encarga de motivar y resaltar las buenas actitudes a nivel personal y colectivo, algunas características importantes que menciona Docusing (2020) son:

- Escucha consejos de quienes le rodean para resolver problemas de forma creativa.
- Confía en las personas de su entorno.
- Delega responsabilidades, generando un ambiente de confianza en su grupo de trabajo.

- Forma a su equipo y lo empodera para encontrar oportunidades en las dificultades.
- Administra de buena manera los recursos a su disposición.

Un buen líder sabrá identificar todos los factores que afectan a la empresa. Y por lo tanto los podrá gestionar adecuadamente para encaminarlos al éxito. El buen líder tiene una enorme empatía por sus seguidores, pero también tiene una enorme inteligencia emocional. Un verdadero líder tiene un panorama amplio sobre los problemas y busca soluciones efectivas de manera eficiente. Asimismo, un líder nunca hará sentir inferior a uno de sus seguidores, al contrario, tratará de motivarle para que sea mejor y se sienta satisfecho en el trabajo para que dé lo mejor de sí para la productividad de la empresa.

Trabajo en equipo:

Para Katzenbach (2000) citado por Ceupe (2020) “Un equipo es un conjunto de personas con habilidades complementarias que realizan una tarea para alcanzar resultados comunes. En definitiva, un equipo de trabajo está conformado por profesionales con habilidades complementarias que deben alcanzar un objetivo común”

El trabajo en equipo es una labor que lo ejecutan un conjunto de colaboradores y que buscan un objetivo común, todos aportan con sus habilidades y destrezas para conseguirlo.

El trabajo en equipo aporta muchos beneficios para las organizaciones Peiró (2020) refiere las siguientes:

- Mejora el clima laboral.
- Mejora la motivación de los empleados y su compromiso.
- Mejora la productividad en la empresa.
- Menores conflictos de interés, al perseguir un mismo objetivo.
- Mayor aceptación de las decisiones adoptadas, al existir un consenso.
- Se fortalecen las relaciones entre los miembros de la empresa.
- Crea sinergias entre los empleados.
- Refuerza a las empresas ante los cambios que se dan en la operativa, o en el sector.
- Hay una mayor transferencia de conocimientos y know how entre los miembros.

- Los equipos multidisciplinares hacen que sus miembros se retroalimenten de un conocimiento muy extenso y diverso.
- Despierta el liderazgo y las habilidades blandas de los miembros del equipo.
- Hay más puntos de vista, por lo que se reducen los riesgos.
- Fomenta la responsabilidad individual de los individuos Peiró (2020).

El trabajo en equipo es muy valioso, puesto que en estos se intercambia información, se aporta conocimientos y experiencias, se escucha criterios diferentes y se toman decisiones en base a los puntos de vista de todos los integrantes, con la finalidad de obtener los beneficios comunes. Con el trabajo en equipo se pretende unir esfuerzos, maximizar la productividad y reducir el tiempo en la ejecución de tareas.

Formación:

La formación de los trabajadores es uno de los aspectos más determinantes en el éxito de cualquier empresa. Es por eso que los departamentos de Talento Humano deben enfocar este importante apartado como una apuesta de futuro que responda a unas necesidades muy específicas.

El principal activo con el que cuenta una empresa es el talento de los colaboradores que laboran en ella. Pero, al igual que sucede con otras áreas del negocio, las habilidades y los conocimientos pueden quedar desfasados con el paso del tiempo Ceupe (2020), es importante que las empresas planeen capacitaciones para fortalecer la formación profesional de los trabajadores.

La capacitación del personal es un conjunto de labores desarrolladas en el marco de un concepto único de instrucción organizacional y enfocada en la capacitación sistemática del personal. Asimismo, estas gestiones tienen un impacto positivo en el cambio del nivel de calificación y productividad de los empleados de todos los niveles jerárquicos, satisfaciendo la necesidad individual de capacitación y la necesidad de la organización de obtener colaboradores altamente capacitados Ceupe (2020).

Desarrollo personal:

El desarrollo personal es un sistema de acciones interrelacionadas, que incluye el desarrollo de estrategias, la planificación de los requisitos del personal, la gestión del

desarrollo profesional, la organización del proceso de adaptación, el entrenamiento, la capacitación y la formación de una cultura organizacional.

El desarrollo del personal es un proceso sistemático centrado en la formación de empleados que satisfacen las necesidades de la empresa y, al mismo tiempo, en el estudio y desarrollo del potencial productivo y profesional de los empleados de la empresa, es decir, que un personal motivado, capacitado va a comprometerse y trabajará para conseguir los objetivos organizacionales Ceupe (2020).

Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los trabajadores, desarrollan y perfeccionan habilidades y destrezas para la comunicación, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crear un ambiente laboral saludable y adecuado para laborar de manera eficiente (Brito, 1992, pág. 112 citado por Gutiérrez (2015).

2.3.3.3 Evaluación del desempeño laboral.

Según Vallejo (2016) “es una valoración sistémica de actuación de cada persona en función a las actividades que desempeña, metas, resultados, competencias y su potencial desarrollo” (p.79). La evaluación es el proceso que mide el desempeño del trabajador y su cumplimiento con los requisitos del trabajo.

Werther y (2000) citado por Marmolejo (2019) precisa que “la Evaluación del Desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado” por otra parte mencionan “que las evaluaciones de desempeño representan una serie de factores o aspectos que apunten directamente hacia la productividad y la calidad en el cumplimiento del trabajo de un empleado” Marmolejo (2019).

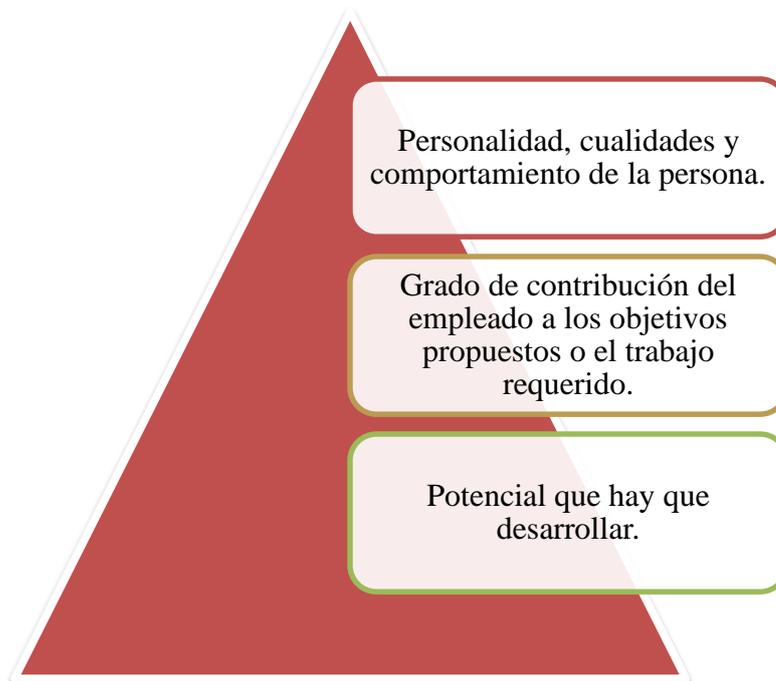
Es importante que la evaluación del desempeño laboral sea un proceso continuo, y que dé como resultado una ventaja para la empresa. La evaluación del desempeño será realmente positiva cuando el colaborador sienta que le ayuda a mejorar en sus funciones y en su crecimiento profesional; no se debe tomar como un método para castigar o resaltar falencias.

2.3.3.4 Niveles del desempeño laboral.

La evaluación del desempeño laboral se centra en tres niveles:

Gráfico 6

Niveles a evaluar



Fuente: Areactiva (2018).

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Estos niveles deben ser evaluados en base a criterios que servirán de guía a la empresa siempre teniendo en consideración indicadores estratégicos que midan el grado de cumplimiento de objetivos, la corrección o fortalecimiento de estrategias, la orientación de los recursos, etc. Asimismo, se deben tomar de base indicadores de gestión que permitan medir los avances logrados a través de actividades y procesos y la obtención de información sobre las actividades realizadas.

Existen varios métodos para evaluar el desempeño del trabajador Areteactiva (2018) muestra los mas usados en las empresas. Cabe destacar que el metodo se adapta según las necesidades y características de las organizaciones.

- **Autoevaluación:** el colaborador evalúa su puesto de trabajo, su desempeño y a la organización.
- **Evaluación por iguales:** los trabajadores que ocupan un mismo cargo o están en un mismo nivel, evalúan a la organización, al desempeño conjunto, y el puesto de trabajo que ocupan.
- **Evaluación realizada por subordinados:** en este caso, los trabajadores de menor jerarquía evalúan a sus superiores.

- **Evaluación realizada por los superiores:** los superiores evalúan a sus subordinados.
- **Evaluación de los clientes:** organizaciones externas evalúan a toda la organización.
- **Evaluación 360°:** Esta evaluación reúne características de todas las evaluaciones mencionadas en el apartado anterior, esta evaluación muestra un resultado integral.

2.3.3.5 Factores que influyen en el desempeño laboral.

Los factores que influyen en el desempeño de un trabajador son diversos y por ello se debe considerar cada uno para corregir o fortalecerlos, destacando que el talento humano satisfecho incrementará la rentabilidad de las empresas.

Existen factores internos y externos:

Tabla 2

Factores del Desempeño Laboral

INTERNOS	EXTERNOS
Liderazgo	Factores Personales
Estructura Orgánica	Factores Ambientales
Cultura Organizacional	

Fuente: Vallejo (2016).

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Clima laboral

El clima organizacional un factor determinante en el rendimiento de los colaboradores. Un clima laboral que otorgue tranquilidad y donde se pueda trabajar de manera libre hará que el trabajador se sienta bien y el rendimiento se eleve considerablemente.

La comunicación

Si no existe una buena comunicación o si esta solo existe en una dirección, es muy probable que el rendimiento de los trabajadores disminuya. Es evidente que aquellas organizaciones en las que la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones, los

trabajadores son más felices y rinden más Barcelo (2018).

Los horarios

Se ha comprobado que trabajar demasiadas horas puede resultar contraproducente, los horarios también son un factor determinante. Afortunadamente en la actualidad aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más ha ido cambiando. Esto ha llevado a muchas empresas a hacer una reingeniería en este tema de los horarios e introducir cambios como una mayor flexibilidad. Muchas empresas van implantando también el trabajar desde casa, desterrando aquel patrón de que el trabajo en la oficina era imprescindible.

Factores Ambientales

Los factores ambientales han tomado su importancia gracias a la prevención de riesgos en el trabajo, los factores ambientales e higiénicos son considerados también fundamentales para un buen rendimiento. El clima ya sea frío o calor en exceso afectan negativamente, el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía de los muebles de oficina y todo aquello que afecte a la salud física o mental del trabajador se considera clave para su rendimiento Barcelo (2018).

Herramientas necesarias

Las empresas deben dotar de las herramientas que se necesita en el trabajo y no disponer de ellas es otro motivo que provoca la falta o disminución del rendimiento.

Reconocimiento del trabajo

Reconocer los logros es una de las técnicas más importantes para motivar al trabajador. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando ejecutan su trabajo de manera eficiente y proactiva, el jefe no lo reconoce. Sin embargo, los errores sí. Esta situación desmotiva inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción por ello no cuesta nada, pero lo motiva en su puesto ya que se siente útil y valorado Barcelo (2018).

CAPÍTULO III. METODOLOGIA

3.1 Método

El método a seguir es el método hipotético deductivo que consiste en la generación de hipótesis a partir de dos premisas, una universal (leyes y teorías científicas, denominada: enunciado nomológico) y otra empírica (denominada enunciado entimemático, que sería el hecho observable que genera el problema y motiva la indagación), para llevarla a la contrastación empírica Popper (2008) para este propósito se requiere cumplir con los siguientes pasos del método hipotético deductivo según Echegoyen (2021):

- 1) Observación del fenómeno a estudiar.
- 2) Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno.
- 3) Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis.
- 4) Verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Con el método hipotético deductivo se confirma la mayor incidencia y se valida la hipótesis.

Además, se aplicará también el método de la observación ya que es la primera forma de contacto con la realidad o con los objetos que van a ser estudiados y proporciona uno de los elementos fundamentales de la investigación: Los hechos, el investigador observa utilizando los sentidos, con o sin ayuda de aparatos técnicos, como lo demuestra Cejas (2017, pág. 22).

Con los dos métodos aplicados en la investigación se logrará obtener mejores resultados en cuanto a los hechos suscitados dentro del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

3.2 Tipo de investigación

De acuerdo con Neill et al., (2018) se evidencia diversas clases o tipos de investigación, y de conformidad con las características del objeto de estudio, los investigadores se dirigen por determinado método o la combinación de alguno de ellos (pág. 31).

El tipo de investigación que se empleará en el proyecto será la investigación

descriptiva siendo aquella que busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Este tipo de investigación obtiene información sobre el fenómeno o proceso para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación Cejas (2017, pág. 19).

Con el objetivo de que el estudio está considerado como un diseño no experimental transversal que implica investigar las diferentes variables provenientes de la situación y la investigación descriptiva se dará a conocer sus problemáticas y obtener información válida del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

3.3 Diseño

Para esta investigación se utilizará el diseño no experimental ya que va acorde a lo que se solicita según Baptista et al., (2014) manifiestan que podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (pág. 152).

Con el diseño se observará los resultados sin la manipulación de las respectivas variables dentro de la investigación.

3.4 Hipótesis

Según Sabino (2014) plantea que se define la hipótesis como un intento de explicación o una respuesta provisional a un fenómeno. Su función consiste en delimitar el problema que se va a investigar según algunos elementos, tales como: el tiempo, el lugar, las características de los sujetos.

Hi: La gestión de competencias laborales incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Ho: La gestión de competencias laborales no incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

3.5 Población y muestra

3.5.1 Población

Según Cejas (2017) manifiesta que la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación (pág. 86).

De modo que la población implicada está determinada de la siguiente manera;

Tabla 3

Tamaño poblacional del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Personal	Unidad de Observación	N° de servidores públicos
Administrativo	Servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi	157

Elaborado por: Estrada, J (2022).

La población correspondiente al estudio es de 157 funcionarios públicos administrativos pertenecientes al GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi.

3.5.2 Muestra

Según Baptista et al., (2014) manifiestan que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (pág. 173).

La muestra se calculará de la siguiente manera donde:

N= Total de la población.

Z α = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza.

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito).

q= 1-p (probabilidad de que no ocurra el evento estudiado).

E= Precisión.

n= Tamaño de muestra buscado.

$$n = \frac{Z^2 pq N}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Los datos proporcionados serán los siguientes de acuerdo a la población total finita es de 157 servidores públicos administrativos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, se utilizará la seguridad o nivel de confianza del 95% por lo tanto el coeficiente sería de 1.96; un margen de error del 50%; la probabilidad del evento es de 0.50; la precisión será de 0.05 y de la probabilidad en contra será de un 0.50.

N= 157

Z α = 1.96

p= 0.5

q= (1-0.5) = 0.5

E= 0.05

n=??

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 157}{157(0.05^2) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{150.7828}{1.3529} = 111 \text{ Personal Administrativo}$$

La muestra será de 111 servidores públicos administrativos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se aplicará también la técnica de la encuesta según Casas et al., (2003) ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.

La encuesta es muy utilizada como procedimiento de investigación, por que admite conseguir y preparar datos de una forma eficaz y rápida para los servidores públicos.

En cambio, se implementará el instrumento del cuestionario que consiste en un conjunto de interrogantes respecto de las variables necesarias a medir dirigida a los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi y con respecto al cuestionario Hernández (2012) plantea que:

El investigador social debe diseñar un instrumento para medir las variables conceptualizadas al plantear su problema de investigación. Este instrumento es el cuestionario; en éste las variables están operacionalizadas como preguntas. Éstas no solo deben tomar en cuenta el problema que se investiga sino también la población que las contestará y los diferentes métodos de recolección de información. (pág. 26).

3.7 Técnicas de procesamiento de la información

Es necesario resaltar una vez los datos recogidos de la investigación se podrá proceder a la tabulación, para ello hay que clasificarlos y elaborarlos con el fin de proceder la información necesaria que se efectuará mediante la utilización del programa Microsoft Excel y el programa SPSS V.25, en el cual se ejecutará el manejo de herramientas estadísticas para una mejor interpretación de los resultados que se obtendrán en base a las técnicas e instrumentos de recolección de datos propuestos que se desarrollará por parte de la autora.

3.8 Análisis y discusión de resultados

Se procederá al análisis de la información obtenida después de haber llevado a cabo la metodología, técnicas e instrumentos descritos anteriormente, procediendo a emitir conclusiones y recomendaciones sobre el proyecto.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y RESULTADOS

4.1 Caracterización de la población de estudio.

Tabla 4

Género

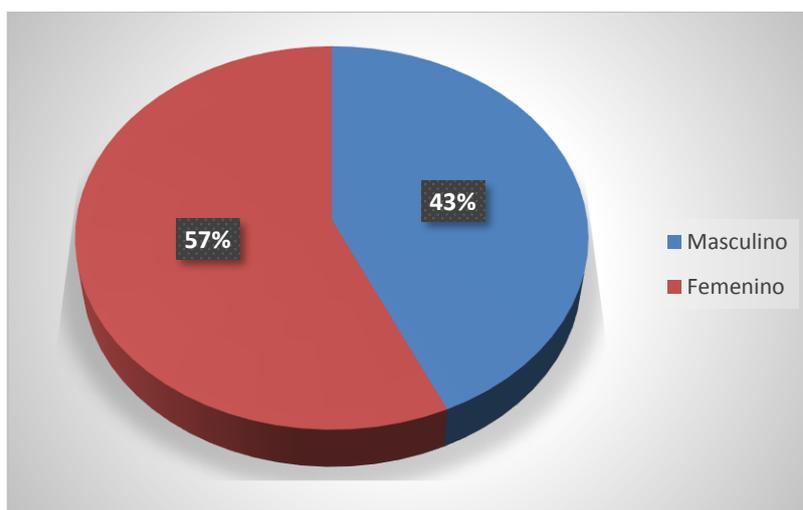
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Masculino	48	43%
Femenino	63	57%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 7

Género



Fuente: Tabla 4.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 43% de la población encuestada es de sexo masculino, mientras que, el 57% son de sexo femenino.

Interpretación

Se puede mencionar que la mayoría de servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi son de sexo femenino.

Tabla 5

Edad

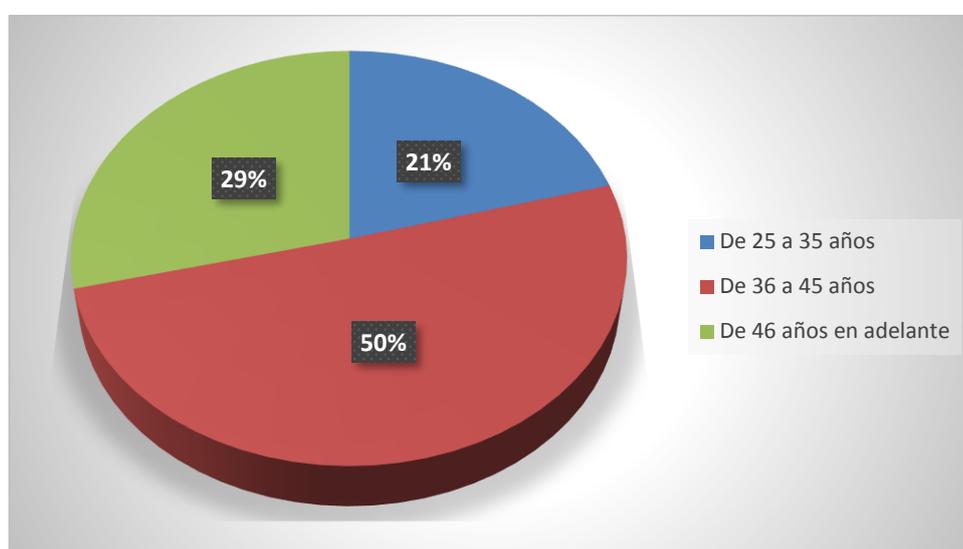
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
De 25 a 35 años	23	21%
De 36 a 45 años	56	50%
De 46 años en adelante	32	29%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 8

Edad



Fuente: Tabla 5.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 21% de la población de estudio oscilan en una edad entre 25 y 35 años, el 50%, se encuentran en una edad entre 36 y 45 años, mientras que el 29%, se encuentran en una edad mayor de 46 años.

Interpretación

Se puede mencionar que la mayoría de servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi oscilan en una edad entre los 36 y 45 años de edad.

Tabla 6

Nivel académico

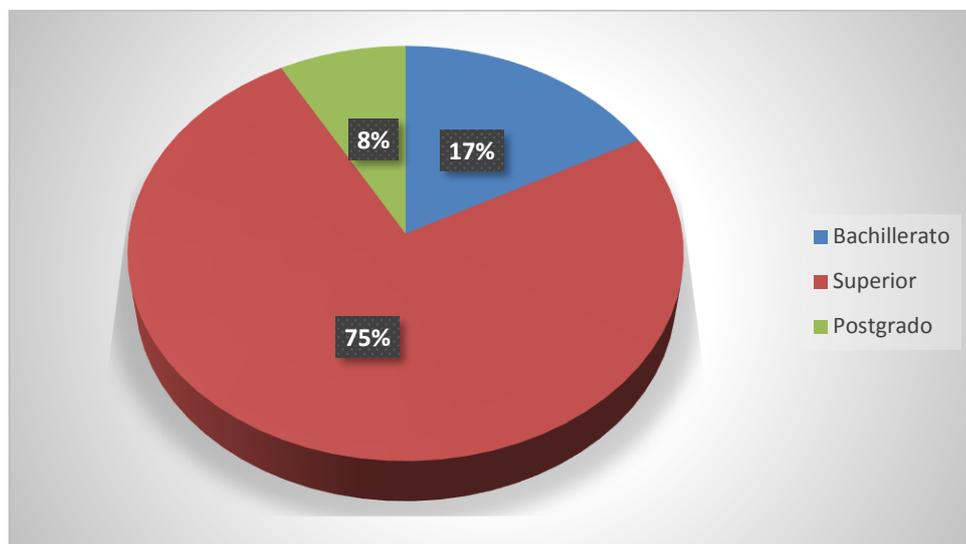
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Bachillerato	19	17%
Superior	83	75%
Postgrado	9	8%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 9

Nivel académico



Fuente: Tabla 6.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 17% de la población son bachilleres, el 75%, poseen una instrucción académica superior y el 8% poseen estudios de postgrado.

Interpretación

Se puede mencionar que la mayoría de servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi poseen estudios superiores.

Tabla 7

Años de antigüedad en el GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi

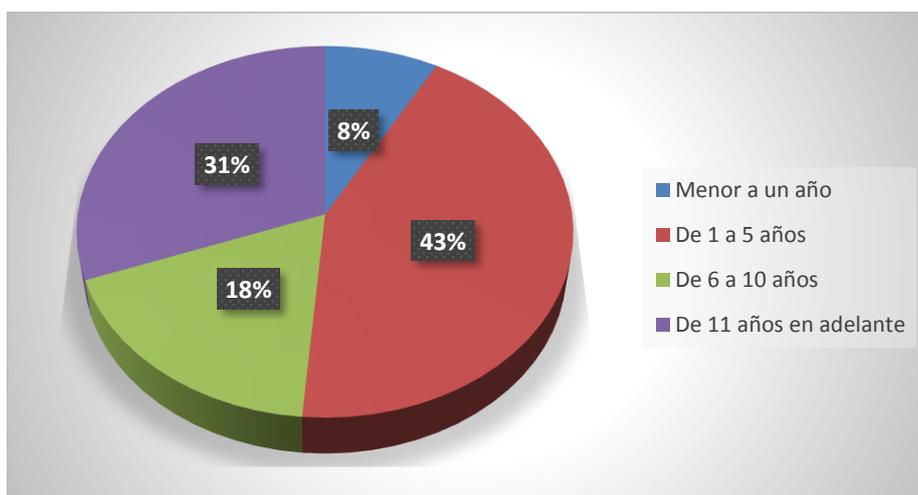
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Menor a un año	9	8%
De 1 a 5 años	48	43%
De 6 a 10 años	20	18%
De 11 años en adelante	34	31%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 10

Años de antigüedad en el GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi



Fuente: Tabla 7.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 8% de los servidores públicos trabajan menos de un año en GAD Municipal, el 43%, trabajan de 1 a 5 años, el 18% de 6 a 10 años; mientras que el 31% trabaja en el Municipio por más de 11 años.

Interpretación

Se puede mencionar que la mayoría de servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi poseen estudios superiores.

Tabla 8

Condición laboral

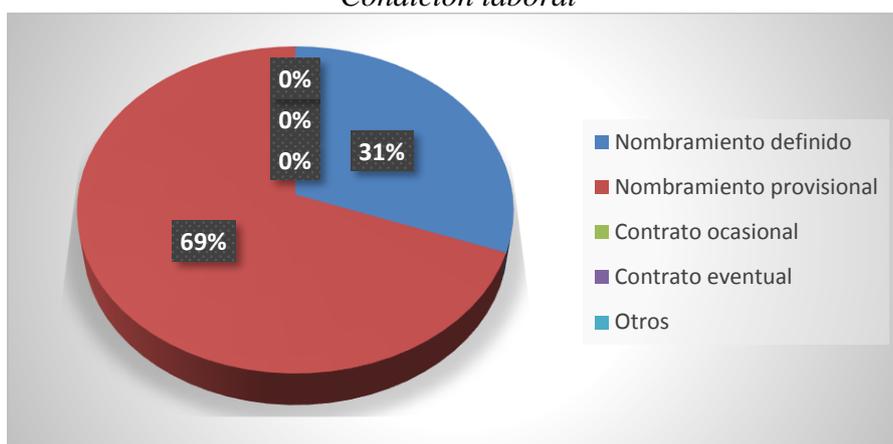
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Nombramiento definido	34	31%
Nombramiento provisional	77	69%
Contrato ocasional	0	0%
Contrato eventual	0	0%
Otros	0	0%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 11

Condición laboral



Fuente: Tabla 8.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 31% de los servidores públicos poseen un nombramiento definido; mientras que el 69% posee un nombramiento provisional.

Interpretación

Se puede mencionar que la mayoría de servidores públicos del GAD Municipal de Salcedo-Cotopaxi poseen un nombramiento provisional.

Encuesta para determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Tabla 9

Dimensión relaciones interpersonales

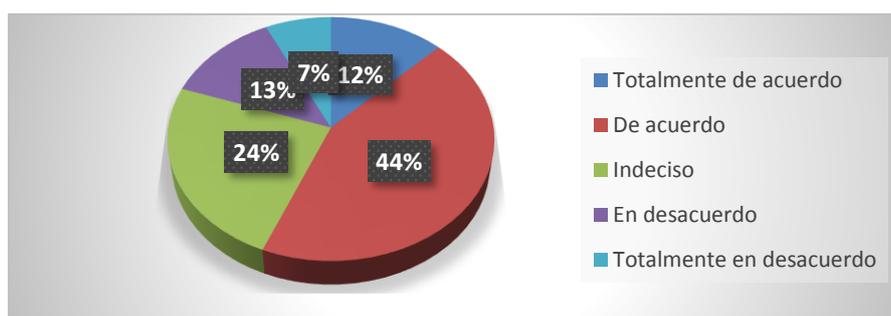
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	12%
De acuerdo	49	44%
Indeciso	27	24%
En desacuerdo	14	13%
Totalmente en desacuerdo	8	7%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 12

Dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 9.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 12% de los servidores públicos en la dimensión relaciones interpersonales mencionan estar totalmente de acuerdo el 44% de acuerdo, el 24% indeciso, el 13% en desacuerdo; mientras que el 7% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión relaciones interpersonales, están de acuerdo al mencionar que existe la oportunidad de ascender profesionalmente, participar en planes y acciones para obtener el logro de los objetivos institucionales, así como que las actividades que realizan les permiten aprender y desarrollarse a nivel personal y profesional.

Tabla 10

Dimensión nivel de desempeño laboral

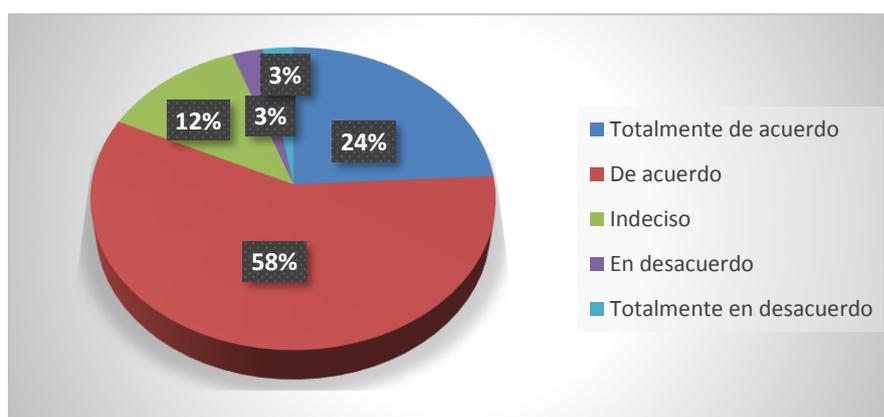
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	27	24%
De acuerdo	65	58%
Indeciso	14	12%
En desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	3	3%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 13

Dimensión nivel de desempeño laboral



Fuente: Tabla 10.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 26% de los servidores públicos en la dimensión nivel de desempeño laboral, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 58% de acuerdo, el 12% indecisos; mientras que el 3% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión nivel de desempeño laboral está de acuerdo, en sentirse comprometido con el éxito de la institución, de la misma manera se siente segura con el logro de su trabajo y considera que la institución es una buena opción que les permiten alcanza la calidad de vida laboral.

Tabla 11

Dimensión nivel de responsabilidad

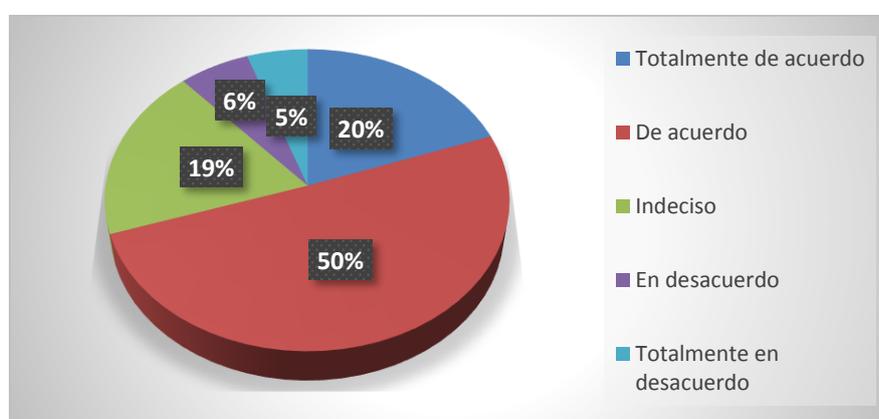
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	22	20%
De acuerdo	57	50%
Indeciso	21	19%
En desacuerdo	7	6%
Totalmente en desacuerdo	6	5%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 14

Dimensión nivel de responsabilidad



Fuente: Tabla 11.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 20% de los servidores públicos en la dimensión nivel de responsabilidad, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 50% de acuerdo, el 19% indecisos; el 6% están en desacuerdo y el 5% están totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión nivel de responsabilidad, están de acuerdo, en que las evaluaciones, capacitaciones y preparaciones constantes que se realizan en los puestos de trabajo ayudan a mejorar su desempeño laboral en el GAD Municipal.

Tabla 12

Dimensión intervención

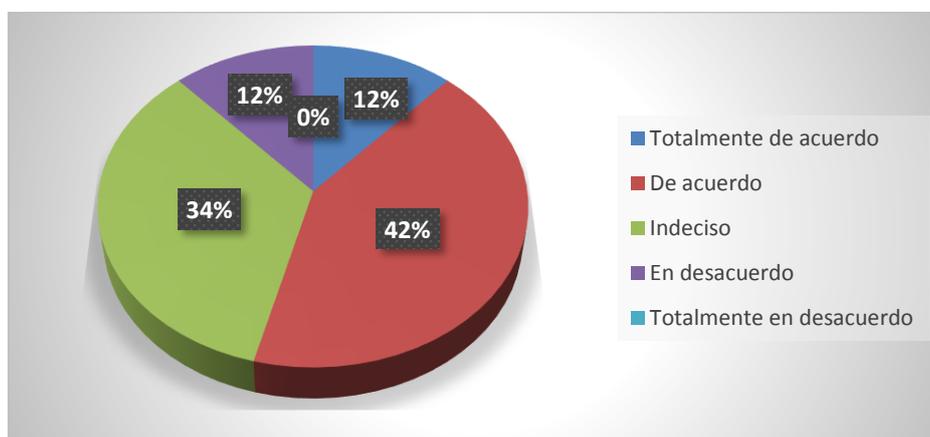
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	13	12%
De acuerdo	47	42%
Indeciso	38	34%
En desacuerdo	13	12%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 15

Dimensión intervención



Fuente: Tabla 12.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 12% de los servidores públicos en la dimensión intervención, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 42% de acuerdo, el 34% indecisos; el 12% están en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión intervención, están de acuerdo, que dentro de la institución cuenta con el acceso y canales de información necesaria que les permite cumplir con su trabajo, de la misma manera, mencionaron que existe una colaboración entre funcionarios de las diversas áreas y oficinas.

Tabla 13

Dimensión cooperación

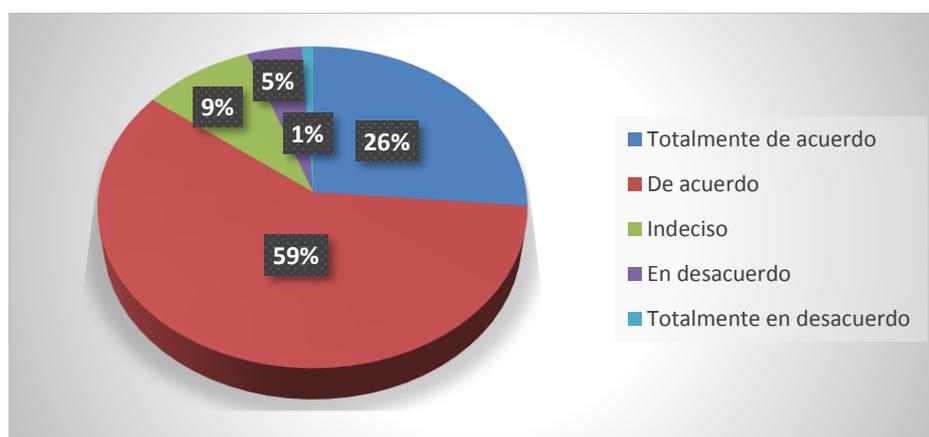
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	29	26%
De acuerdo	65	59%
Indeciso	10	9%
En desacuerdo	5	5%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 16

Dimensión cooperación



Fuente: Tabla 13.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 26% de los servidores públicos en la dimensión cooperación, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 59% de acuerdo, el 9% indecisos; el 5% están en desacuerdo y el 1% están en totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión cooperación, mencionan que están de acuerdo que los compañeros funcionan como un equipo integrado, lo cual permite que se cumplan con los objetivos que posee la institución.

Encuesta para determinar el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Tabla 14

Dimensión compromiso institucional

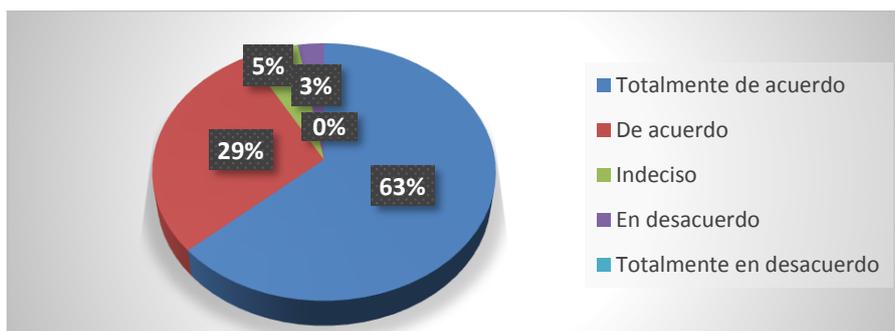
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	71	63%
De acuerdo	32	29%
Indeciso	6	5%
En desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 17

Dimensión compromiso institucional



Fuente: Tabla 14.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 63% de los servidores públicos en la dimensión compromiso institucional, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo, el 5% indecisos; el 3% están en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión compromiso institucional están totalmente de acuerdo en que realizan su trabajo de manera ordena y siguiendo el plan estructurado de la función, puesto que planifican cada actividad y los recursos que se les ha asignado.

Tabla 15

Dimensión nivel de interacción

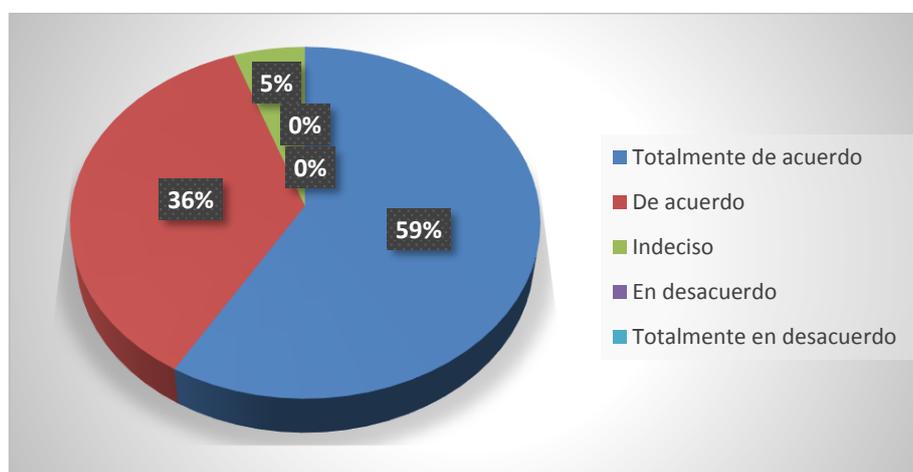
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	65	59%
De acuerdo	40	36%
Indeciso	6	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 18

Dimensión nivel de interacción



Fuente: Tabla 15.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 59% de los servidores públicos en la dimensión nivel de interacción, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 36% de acuerdo, el 5% indecisos.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión nivel de interacción están totalmente de acuerdo en que tienen toda la predisposición y compromiso con el trabajo, así como también cumplen de manera adecuada y puntual todas las funciones que los encomienden.

Tabla 16

Dimensión nivel de conciencia

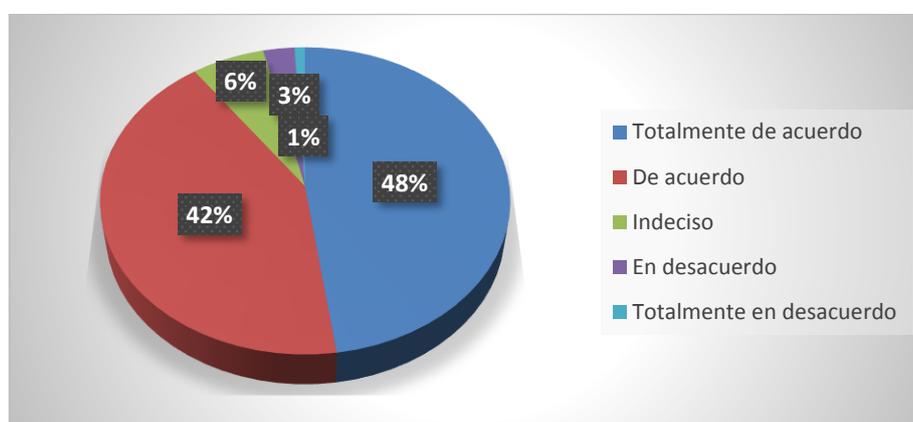
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	53	48%
De acuerdo	47	42%
Indeciso	7	6%
En desacuerdo	3	3%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 19

Dimensión nivel de conciencia



Fuente: Tabla 16.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 48% de los servidores públicos en la dimensión nivel de conciencia, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 42% de acuerdo, el 6% indeciso, el 3% en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión nivel de conciencia están totalmente de acuerdo en que actúan espontáneamente sin la necesidad de la supervisión e instrucción, pues puede generar soluciones con originalidad a los conflictos que se generen de la misma manera poseen la habilidad de asignar instrucciones de manera precisa y clara.

Tabla 17

Dimensión condición laboral

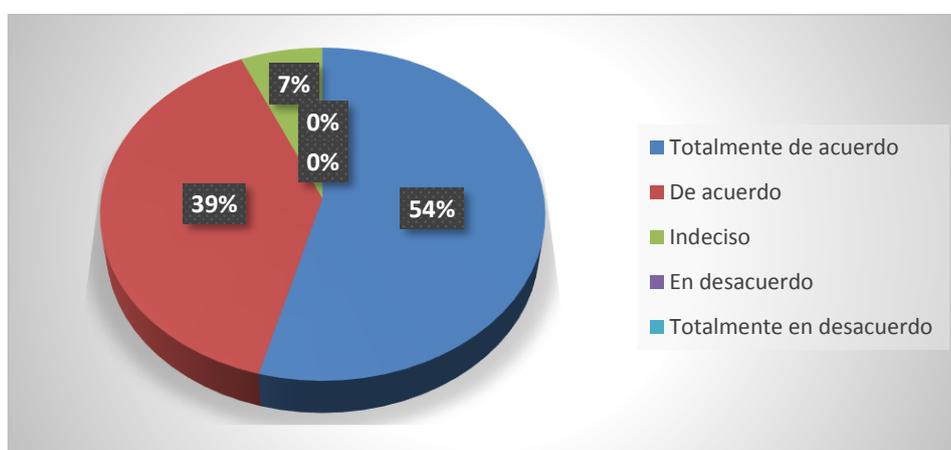
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	58	54%
De acuerdo	42	39%
Indeciso	7	7%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 20

Dimensión condición laboral



Fuente: Tabla 17.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 54% de los servidores públicos en la dimensión condición laboral, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 39% de acuerdo, el 7% indecisos.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión condición laboral están totalmente de acuerdo en que las presentaciones de los trabajos que son encomendados son ordenados y claros, los mismo que cumplen con todas las disposiciones de las instituciones, evidenciando que posee aciertos y errores los cuales los reconoce para poder cumplir a cabalidad con sus trabajos.

Tabla 18

Dimensión clima de convivencia

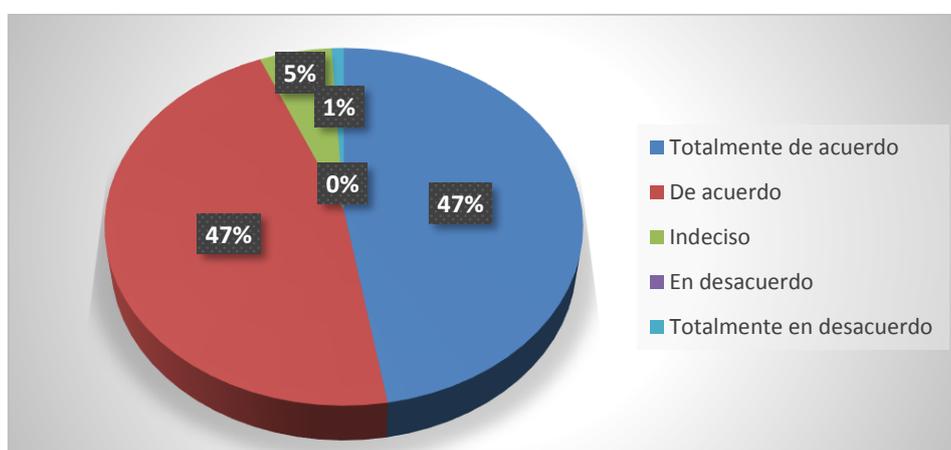
Ítems	Frecuencias	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	53	47%
De acuerdo	52	47%
Indeciso	6	5%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	1	1%
Total	111	100%

Fuente. Encuesta realizada en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 21

Dimensión clima de convivencia



Fuente: Tabla 18.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Análisis

Se ha podido identificar que el 47% de los servidores públicos en la dimensión clima de convivencia, mencionan estar totalmente de acuerdo, el 47% de acuerdo, el 5% indeciso y el 1% mencionan que están totalmente en desacuerdo.

Interpretación

Se ha podido evidenciar que la mayoría de los servidores públicos en la dimensión clima de convivencia están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que mantienen una buena relación con sus compañeros de trabajo, de la misma manera fomentan el trabajo en equipo facilitando así la comunicación entre el personal que labora dentro del GAD Municipal.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 19

Prueba Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	228,235 ^a	200	,083
Razón de verosimilitud	86,241	200	1,000
Asociación lineal por lineal	,198	1	,657
N de casos válidos	30		

a. 234 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

Fuente: Programa SPSS v.25.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Tabla 20

Resumen constarte de Hipótesis

	Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
1	Las categorías de INDECISO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,200 ^{1,2}	Conservar la hipótesis nula.
2	Las categorías de EN. DESACUERDO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,200 ^{1,2}	Rechace la hipótesis nula.
3	Las categorías de TALMENTRE. DESACUERDO se producen con probabilidades de igualdad.	Prueba de chi-cuadrado para una muestra	,200 ^{1,2}	Rechace la hipótesis nula.
4	La distribución de TOTALMENTE. ACRUDO es normal con la media 40,367 y la desviación estándar 22,74.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Rechace la hipótesis nula.
5	La distribución de DE.ACUERDO es normal con la media 49,033 y la desviación estándar 16,12.	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	,200 ^{1,2}	Conservar la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significancia es ,05.

¹Lilliefors corregido

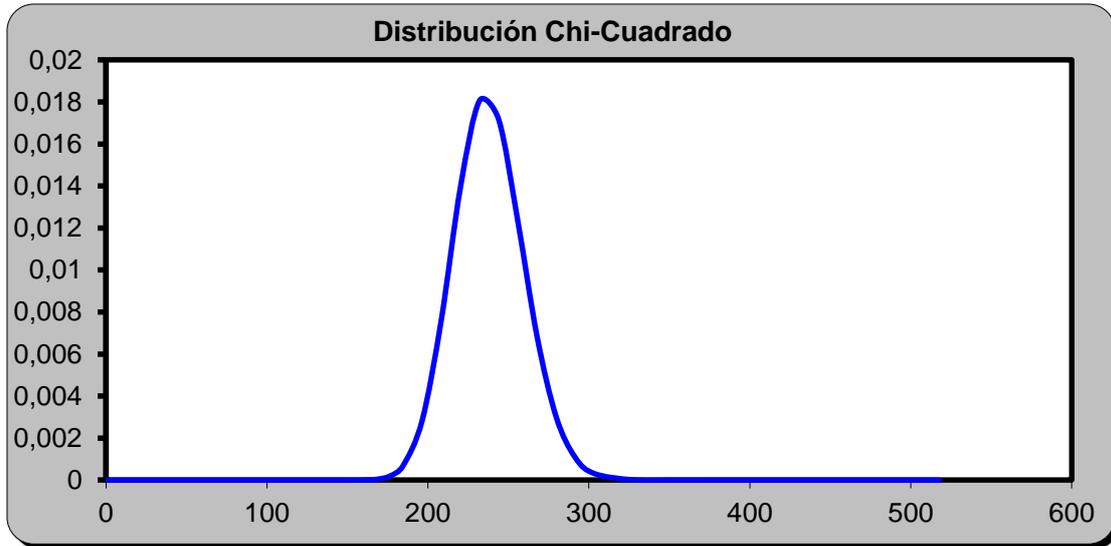
²Este es un límite inferior de la verdadera significancia.

Fuente: Programa SPSS v.25.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 22

Campana de Gauss del Chi-Cuadrado



Fuente: Programa SPSS v.25.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

Gráfico 23

Valores del Chi-Cuadrado

v/p	0,55	0,6	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	0,975	0,99	0,995	0,9975	0,999
30	28,3858	27,4416	26,4881	25,5078	24,4776	23,3641	22,1103	20,5992	18,4927	16,7908	14,9535	13,7867	12,7646	11,5876
31	29,3694	28,4087	27,4381	26,4397	25,3901	24,2551	22,9762	21,4336	19,2806	17,5387	15,6555	14,4577	13,4073	12,1961
32	30,3533	29,3763	28,3889	27,3728	26,3041	25,1478	23,8442	22,2706	20,0719	18,2908	16,3622	15,1340	14,0555	12,8104
33	31,3375	30,3444	29,3405	28,3069	27,2194	26,0422	24,7143	23,1102	20,8665	19,0467	17,0735	15,8152	14,7092	13,4312
34	32,3219	31,3130	30,2928	29,2421	28,1361	26,9383	25,5864	23,9522	21,6643	19,8062	17,7891	16,5013	15,3679	14,0568
35	33,3065	32,2821	31,2458	30,1782	29,0540	27,8359	26,4604	24,7966	22,4650	20,5694	18,5089	17,1917	16,0315	14,6881
36	34,2913	33,2517	32,1995	31,1152	29,9730	28,7350	27,3363	25,6433	23,2686	21,3359	19,2326	17,8868	16,7000	15,3243
37	35,2764	34,2216	33,1539	32,0532	30,8933	29,6355	28,2138	26,4921	24,0749	22,1056	19,9603	18,5859	17,3730	15,9652
38	36,2617	35,1920	34,1089	32,9919	31,8146	30,5373	29,0931	27,3430	24,8839	22,8785	20,6914	19,2888	18,0501	16,6109
39	37,2472	36,1628	35,0645	33,9315	32,7369	31,4405	29,9739	28,1958	25,6954	23,6543	21,4261	19,9958	18,7318	17,2612
40	38,2328	37,1340	36,0207	34,8719	33,6603	32,3449	30,8563	29,0505	26,5093	24,4331	22,1642	20,7066	19,4171	17,9166
45	43,1638	41,9950	40,8095	39,5847	38,2910	36,8844	35,2895	33,3504	30,6123	28,3662	25,9012	24,3110	22,8994	21,2509
50	48,0986	46,8638	45,6100	44,3133	42,9421	41,4492	39,7539	37,6886	34,7642	32,3574	29,7067	27,9908	26,4636	24,6736
55	53,0367	51,7391	50,4204	49,0554	47,6105	46,0356	44,2448	42,0596	38,9581	36,3981	33,5705	31,7349	30,0974	28,1731
60	57,9775	56,6200	55,2394	53,8091	52,2938	50,6406	48,7587	46,4589	43,1880	40,4817	37,4848	35,5344	33,7909	31,7381
70	67,8664	66,3961	64,8990	63,3460	61,6983	59,8978	57,8443	55,3289	51,7393	48,7575	45,4417	43,2753	41,3323	39,0358
80	77,7631	76,1879	74,5825	72,9153	71,1445	69,2070	66,9938	64,2778	60,3915	57,1532	53,5400	51,1719	49,0430	46,5197
90	87,6661	85,9925	84,2854	82,5111	80,6247	78,5584	76,1954	73,2911	69,1260	65,6466	61,7540	59,1963	56,8918	54,1559
100	97,5744	95,8078	94,0046	92,1290	90,1332	87,9453	85,4406	82,3581	77,9294	74,2219	70,0650	67,3275	64,8571	61,9182
120	117,4041	115,4646	113,4825	111,4186	109,2197	106,8056	104,0374	100,6236	95,7046	91,5726	86,9233	83,8517	81,0726	77,7555
140	137,2476	135,1491	133,0028	130,7657	128,3800	125,7580	122,7476	119,0293	113,6594	109,1368	104,0343	100,6547	97,5908	93,9253
160	157,1019	154,8555	152,5564	150,1583	147,5988	144,7834	141,5475	137,5457	131,7560	126,8700	121,3457	117,6791	114,3496	110,3592
180	176,9652	174,5799	172,1373	169,5879	166,8653	163,8682	160,4206	156,1526	149,9687	144,7413	138,8205	134,8843	131,3050	127,0114
200	196,8359	194,3193	191,7409	189,0486	186,1717	183,0028	179,3550	174,8353	168,2785	162,7280	156,4321	152,2408	148,4262	143,8420
250	246,5387	243,7202	240,8297	237,8085	234,5768	231,0128	226,9048	221,8059	214,3915	208,0978	200,9387	196,1604	191,8020	186,5537
300	296,2700	293,1786	290,0062	286,6878	283,1353	279,2143	274,6901	269,0679	260,8781	253,9122	245,9727	240,6631	235,8126	229,9620
500	495,3734	491,3709	487,2569	482,9462	478,3231	473,2099	467,2962	459,9261	449,1467	439,9360	429,3874	422,3034	415,8081	407,9458
600	594,9938	590,6057	586,0930	581,3623	576,2859	570,6681	564,1661	556,0560	544,1801	534,0185	522,3654	514,5285	507,3385	498,6219

Fuente: Programa SPSS v.25.

Elaborado por: Estrada, J (2022).

4.2 Análisis e interpretación de los datos.

Por medio de la aplicación del programa SPSS V.25, se ha podido identificar un Chi-cuadrado de Pearson 228,235^a, con una significancia bilateral de ,083; evidenciando así que $X^2=183,0028$ y el Chi-cuadrado obtenido es mayor al nivel de la tabla, mencionando así que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Es decir que la gestión de competencias laborales incide en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Mediante el diagnóstico que se realizó en el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi se pudo observar que los servidores desconocen sobre los procesos que se realiza en cada departamento por falta de comunicación y coordinación no se puede fomentar un trabajo de equipo efectivo, existiendo demora en el despacho de trámites, dando origen insatisfacción en el uso de los servicios por parte de los usuarios del GAD Municipal Salcedo.
- Se ha podido observar que no se cumple en su totalidad el trabajo por competencias laborales, imposibilitando la oportunidad de ascender profesionalmente, participar en planes y acciones para obtener el logro de los objetivos institucionales, los trabajadores cumplen a cabalidad con las obligaciones que se les ha encomendado, evidenciando menos errores y mayores aciertos en puestos de trabajo.
- Se puede identificar que las competencias laborales permiten mejorar el desempeño de los trabajadores en sus diversas funciones de acuerdo al manual de procesos que no solo debería poseer el GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, sino también dar a conocer a fondo a su personal, promoviendo las competencias interpersonales, intelectuales, organizacionales, empresariales y tecnológicas.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda al departamento de Talento Humano del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, implementar y socializar el documento del manual de procesos para que los colaboradores conozcan a cabalidad cuáles son sus funciones permitiendo mejorar sus competencias y el desempeño de cada uno de ellos para garantizar el cumplimiento de objetivos de la institución.
- Se sugiere implementar sistemas de capacitaciones constantes sobre temas relacionados con actividades laborales y también sobre motivación personal, enfocándose en elevar la autoestima, el trabajo en equipo; que sean partícipes para un buen ambiente laboral, incrementar el nivel de desempeño en las diferentes funciones de las áreas asignadas.
- Es importante que se ejecute un sistema de gestión de competencias laborales en los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi, que fortalezca las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y el nivel de desempeño para generar sentido de pertenencia por parte de los colaboradores y la satisfacción de poder cumplir sus actividades, garantizando el buen servicio a los usuarios del GADM.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Alles, M. (2010). *Desempeño por competencias*. Bogotá: Granica.
- AME. (2012). Se fortalecen procesos de participación ciudadana en la gestión municipal. <https://ame.gob.ec/sefortalecenprocesosdeparticipacionciudadanaenlagestionmunicipal/>
- Areactiva. (2018). Evaluación del desempeño laboral que es y como se desarrolla. <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>
- Ascendo. (2019). Qué son competencias laborales. <https://blog.acsendo.com/que-son-competencias-laborales/>
- Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA.
- Barcelo, J. C. (2018). Factores que afectan al rendimiento laboral. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación Valor gregado*, 7(1), 109-121. <file:///C:/Users/SERVIDOR/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Becerra, M. (2012). Memoria Becerra. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf>
- Bolaños, C., Cedeño, M., Rodríguez, U., & Umaña, C. (Noviembre de 2015). Discusión conceptual y sistematización de experiencias para el diseño curricular por competencias. <http://hdl.handle.net/20.500.12337/2245>
- Carvajal, S. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21218556003>
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)*. Atención primaria, 12.

- Cejas, M. (2017). Metodología de la investigación científica. Quito.
- Ceupe. (2020). Que es un equipo de trabajo.
<https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: Mac Graw-Hill.
- Collazos, M., & Fernández, A. (2019). Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán- Periodo 2018.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/35952>
- Docusing. (11 de Mayo de 2020). Liderazgo y trabajo en equipo.
<https://www.docusign.mx/blog/liderazgo-y-trabajo-en-equipo>
- Echegoyen, J. (2021). Método hipotético deductivo.
<https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>
- Espinoza, Y. (2019). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Dirección de Obras Públicas del GAD Municipal del cantón Pastaza, periodo 2017.
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/10272>
- Eusebio, J. (2019). Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, año 2017.
<http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4733>
- Fernández, J. C. (21 de Diciembre de 2016). Gestión de competencias laborales.
<https://es.slideshare.net/jcfdezmx2/gestin-de-competencias-laborales-presentation>
- Galván, M. A. (2017). Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- Gestionorg. (2018). El liderazgo empresarial.
<https://www.gestion.org/el-liderazgo-empresarial/>
- Gob.ec. (13 de Agosto de 2021). Gob.ec.Portal Único de Tramites Ciudadanos:
<https://www.gob.ec/secap/tramites/certificacion-personas-competencias-laborales-otros-sectores>
- Gutiérrez, G. (30 de Abril de 2015). Gestipolis. Desarrollo personal en la organización.
<https://www.gestipolis.com/desarrollo-personal-en-la-organizacion/>
- Hernández, B. (26 de Julio de 2016). Característicasclg.
<http://bhernandezcaracteristicasclg.blogspot.com/>
- Hernández, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. Costa Rica:

Universidad de Costa Rica.

- Herrera, W. (2020). Desempeño laboral de los empleados del Gad Parroquial Ricaurte.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7556>
- Iturralde, J. (2011). La Evaluación de Desempeño Laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097>
- Lluncor, M. (2021). Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/54174>
- Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección academica de ciencias estrategicas, VI(1).
<file:///C:/Users/SYSTEMarket-pc/Downloads/5232-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9681-1-10-20201016.pdf>
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narvaez, I. (2020). GestionPorCompetencias. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, v(10), 7-8.
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. Machala: UTMACH.
- Núñez, M. (2017). Las competencias laborales en el sector público colombiano, el reto para la gestión del talento humano.
<http://hdl.handle.net/10654/16274>
- Peiró, R. (7 de Mayo de 2020). Definiciones trabajo en equipo.
<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
- Popper, K. (2008). La lógica de la investigación científica. . Madrid: Tecnos.
- Pozo, C. (Abril de 2015). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocera. Ambato.
- Quiroa, M. (12 de Marzo de 2020). Definiciones competencia laboral.
<https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Ramírez, E. (03 de Marzo de 2016). Competencias.
<https://cursosonlineweb.com/competencias.html>
- Sabino, C. (2014). El proceso de investigación. Guatemala: Episteme.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa4/n1/m9.html>
- Salcedo, G. (2020). Salcedo 2020.
<https://www.salcedo.gob.ec/>

Vallejo, C. L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba: La Caracola.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion->

[publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf)

Vélez, K., Loor, G., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(3), 350-363.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta aplicada a los servidores públicos del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

ENCUESTA PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL SALCEDO-COTOPAXI.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA ENCUESTADORA

Investigador: Jerely Xiomara Estrada Venegas

Telf. 0987127147

Email: xiomaraestradaax02@gmail.com

Objetivo:

La presente encuesta tiene por finalidad determinar la gestión de competencias laborales de los servidores públicos para mejorar el desempeño del personal del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Instrucciones generales:

1. La información recopilada es de absoluta reserva y confidencialidad con fines únicamente investigativos.
2. Lea detenidamente los enunciados y responda con sinceridad según la pregunta.
3. Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta

Instrumento dirigido al personal administrativo del GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.

Marque con una (X), en la escala que corresponda su valoración de la pregunta:

DATOS PERSONALES:

GÉNERO

Masculino

Femenino

EDAD:DE 25 A 35 AÑOS DE 36 A 45 AÑOS DE 46 AÑOS EN ADELANTE **NIVEL ACADEMICO**BACHILLERATO SUPERIOR POSTGRADO **AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL GAD Municipal Salcedo-Cotopaxi.**MENOR A UN AÑO DE 1 A 5 AÑOS DE 6 A 10 AÑOS DE 11 AÑOS EN ADELANTE **CONDICIÓN LABORAL:**NOMBRAMIENTO DEFINITIVO NOMBRAMIENTO PROVISIONAL CONTRATO OCASIONAL CONTRATO INDEFINIDO CONTRATO EVENTUAL OTROS

Para lo cual se requiere toda la sinceridad posible en el desarrollo de la encuesta, marcando en el recuadro que usted crea conveniente, asimismo las escalas a evaluar son las siguientes:

VALOR	5	4	3	2	1
SIGNIFICADO	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

COMPETENCIAS LABORALES		5	4	3	2	1
		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES						
1	Existe la oportunidad de ascender profesionalmente en el GAD Municipal Salcedo.					
2	Participa en planes y acciones conjuntas para el logro de objetivos institucionales.					
3	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
4	El GAD Municipal Salcedo promueve el desarrollo del personal y profesional.					
DIMENSIÓN 2: NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL						
5	Se siente comprometido con el éxito en la Institución.					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
7	La Institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE RESPONSABILIDAD						
8	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas.					
9	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
DIMENSIÓN 4: INTERVENCIÓN						
10	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
11	Existen suficientes canales de información.					
12	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					

DIMENSIÓN 5: COOPERACIÓN						
13	Los compañeros de trabajo cooperan entre si					
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
15	Los objetivos del trabajo guardan relación con la visión de la Institución.					

		5	4	3	2	1
		TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDECISO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: COMPROMISO INSTITUCIONAL						
1	Desarrolla su trabajo en función a un plan estructurado en la institución.					
2	Ejecuta y evalúa su trabajo y el personal a su cargo.					
3	Planifica cada actividad que realiza en su área de trabajo.					
4	Tiene habilidad para racionalizar los recursos asignados.					
DIMENSIÓN 2: NIVEL DE INTERACCIÓN						
5	Tiene compromiso con el trabajo.					
6	Cumple oportunamente y en forma adecuada con las funciones encomendadas.					
DIMENSIÓN 3: NIVEL DE CONCIENCIA						
7	Actúa espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión.					
8	Genera soluciones con originalidad ante los problemas de trabajo.					
9	Asigna tareas con instrucciones claras y precisas evaluando continuamente avances y logros.					

DIMENSIÓN 4: CONDICIÓN LABORAL						
10	Las presentaciones de los trabajos encomendados son consistentes, ordenados y precisos.					
11	Mantiene un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.					
12	Generalmente sus las funciones que usted realiza tienen más aciertos que errores.					
DIMENSIÓN 5: CLIMA DE CONVIVENCIA						
13	Mantiene buena relación con sus compañeros de trabajo.					
14	Fomenta el trabajo en equipo.					
15	Facilita la comunicación entre el personal que labora en el GAD Municipal Salcedo.					

**Una vez más quiero agradecer por su valioso aporte y tiempo dedicado a esta encuesta.
Muchas gracias.**