

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



**FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y
ECONOMÍA EMPRESARIAL**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Tema: “Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve – dos mil veintidós”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciados en Administración Pública

AUTORES: ALMEIDA ENRIQUEZ STALIN PATRICIO
CEBALLOS FIGUEROA LESLY MADELEN

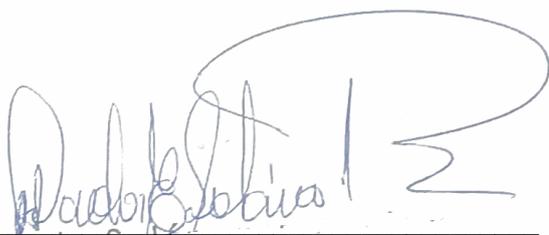
TUTORA: MSc. HADA SOLÓRZADO ROBINZON

Tulcán, 2023

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el Estudiantes Almeida Enríquez Stalin Patricio y Ceballos Figueroa Lesly Madelen con el número de cédula 0401459417 y 0401932876, respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve – dos mil veintidós"

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hada Solorzano Robinzon', is written over a horizontal line. The signature is stylized and includes a large, circular flourish above the name.

MSc. Hada Solorzano Robinzon
TUTORA

Tulcán, julio de 2023

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciados en la Carrera de Administración Pública De la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración y Economía Empresarial

Nosotros, Almeida Enríquez Stalin Patricio y Ceballos Figueroa Lesly Madelen con cédula de identidad número 0401459417 y 0401932876, respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos Llegado son de nuestra Absoluta responsabilidad.



Almeida Enríquez Stalin Patricio

AUTOR



Ceballos Figueroa Lesly Madelen

AUTORA

Tulcán, julio de 2023

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros Almeida Enríquez Stalin Patricio y Ceballos Figueroa Lesly Madelen declaramos ser autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve – dos mil veintidós" y eximimos expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Almeida Enríquez Stalin Patricio

AUTOR



Ceballos Figueroa Lesly Madelen

AUTORA

Tulcán, julio de 2023

AGRADECIMIENTO

Durante toda mi carrera me eh enfrentado a todos los obstáculos que se me han presentado para lograr ser un profesional y hoy lo logre, agradezco de corazón a mi hermosa madre María Enríquez ya que es el motor que impulsa mis sueños y esperanza, a mi hermana quien estuvo en los días y noches durante el largo trayecto de mis estudios.

A mis compañeros y amigos especialmente a Lesly y Lady quienes juntos forjamos una meta y hoy con mucho esfuerzo y dedicación logramos culminarla juntos.

Un agradecimiento especial para Álvaro David Delgado Tarupi quien fue un pilar principal, quien guio mis principios de estudio, quien con tanta madurez me enseñó lo bueno de seguir un estudio de tercer nivel, quien con tanto anhelo me inspiro la confianza en mí para continuar siempre y superar todos los obstáculos que se me crucen en la vida y no rendirme nunca y siempre lograr alcanzar la meta propuesta.

Un agradecimiento a mi tutora. Hada Solórzano por su tiempo y dedicación brindada hacia nosotros y todos sus estudiantes.

Stalin Patricio Almeida Enríquez

AGRADECIMIENTO

A mi madre por todo su apoyo incondicional porque nunca me ha dejado sola para lograr cumplir este sueño que ahora se hace realidad, gracias por enseñarme a hacer lo q soy y ahora gracias por creer en mí.

A mis hermanas porque siempre han estado conmigo por sus consejos y porque gracias a ellos jamás me di por vencida gracias por estar pendiente durante todo este proceso del cual han sido parte para que pueda conseguirlo y por confiar en mí.

A mis compañeros y amigos especialmente a Stalin por su poyo y ayuda durante todos estos años, gracias por brindarme su amistad y por estar pendiente de todas las cosas que eh realizado para poder culminar mi carrera.

Un agradecimiento especial a mi tutora, Hada Solórzano por su dedicación, sus enseñanzas y por compartir sus conocimientos con nosotros para hacer de esta tesis un trabajo exitoso

Lesly Madelen Ceballos Figueroa

DEDICATORIA

Esta investigación, fruto de mi esfuerzo y perseverancia, por lo cual le tengo un gran amor a mi madre, porque ella sembró en mí las semillas del amor, la responsabilidad, la búsqueda del éxito y la plenitud de mí mismo; valores morales y espirituales para servir a Dios y a los que más lo necesitan.

De igual manera a mis hermanos Lady y Javier por ser un motivo más para superarme siendo ellos mi guía y mi fortaleza para continuar con todo este trayecto lleno de obstáculos que al final logre superar.

Stalin Patricio Almeida Enríquez

DEDICATORIA

Dedico de todo corazón mi tesis a mi madre, porque sin ella no hubiera tenido éxito. Tus bendiciones diarias a lo largo de mi vida me protegen y me guían por el buen camino, por eso te ofrezco mi trabajo como ofrenda por tu paciencia y amor, Madre mía, te amo.

De la misma manera agradezco a mis hermanos Cristian y Alex por ser un apoyo incondicional durante mi carrera, por sus consejos su amor y tanto apoyo que me brindaron durante toda esta trayectoria.

Lesly Madelen Ceballos Figueroa

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN	13
I. PROBLEMA	14
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. Objetivo General.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos	16
1.4.3. Preguntas de Investigación	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	18
2.2. MARCO TEÓRICO	20
2.2.1. Profesionalización de la Administración Pública.....	21
2.2.3. Profesionalización de la Administración Pública.....	28
2.2.4. Las competencias directivas para recalcular la gestión pública.....	29
2.2.5. Ámbito funcional.....	29
2.2.6. Capacitación y desarrollo permanente del personal.....	30
2.2.7. Perfeccionamiento del sistema de control interno.	31
2.2.8. Razones para desarrollar las Competencias Laborales Generales...	32
2.3.2. Políticos, altos cargos y Directivos Públicos.....	33
2.3.3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.....	34
2.3.3.1. La profesionalización de los directivos públicos.....	34

2.3.3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos	35
2.3.3.2. La profesionalización de directores públicos y la gobernanza local	36
2.3.3.2.2 Toma de decisiones	37
2.3.3.2.3. Mando de las personas	37
2.3.4. PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA	38
2.3.4.1. Estado de situación en América Latina y el Caribe	38
2.3. MARCO LEGAL.....	40
2.3.1. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO	40
III. METODOLOGÍA.....	44
3.1.1. Enfoque	44
3.1.2. Niveles de Investigación	44
3.1.3 Tipos de Investigación.....	45
3.2. IDEA A DEFENDER.....	46
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	46
3.3.1. Definición de variables	46
3.3.2. Operacionalización de variables.....	47
3.4. MÉTODOS A UTILIZAR	50
3.4.1. Técnicas e Instrumentos de Investigación	50
Encuesta.....	50
Entrevista	51
Técnicas	51
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	51
3.5.1. Población y muestra	51
3.5.2. Instrumentos.....	52
3.6. RECURSOS.....	53

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. RESULTADOS	55
4.2. DISCUSIÓN	68
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	86
5.1. CONCLUSIONES.....	86
5.2. RECOMENDACIONES.....	87
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	88
VII. ANEXOS	93
.....	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición y Operalización de las Variables	48
Tabla 2 Población Finita	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Genero</i>	55
Figura 2 <i>Directivos Públicos con el perfil adecuado</i>	56
Figura 3 <i>Calificaría la gestión de servicios que presta el GAD mediante los directivos públicos</i>	58
Figura 4 <i>Los funcionarios públicos de cargo directivo brindan una atención adecuada en los servicios que presta el GAD</i>	59
Figura 5 <i>Servicio que han recibido en el GAD de Tulcán</i>	61
Figura 6 <i>Necesidad de un servicio público</i>	62
Figura 7 <i>Desempeño laboral dentro del GAD de Tulcán</i>	63
Figura 8 <i>Directivos que brindan un buen servicio</i>	64
Figura 9 <i>Departamentos para acudir al servicio público</i>	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Acta de la sustentación de Predefensa del TIC	92
Anexo 2 Certificado del abstract por parte de idiomas.....	94
Anexo 3. Cuestionario de encuesta:.....	96
Anexo 4. Registro Fotográfico	98

RESUMEN

La presente investigación esta enfonda en la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán ya que en la actualidad es un asunto de interés científico junto a las competencias, esto se han convertido en la actualidad en uno de los temas más controvertidos e interesantes a nivel mundial, su incorporación en el contexto educativo provoca cambios en los procesos didácticos y en la metodología de enseñanza de la educación superior. La profesionalización de los directivos implica que los funcionarios encargados de gestionar las políticas públicas deben tener una formación adecuada y competencias específicas para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva, de igual manera los funcionarios deben tener los conocimientos técnicos adecuados y habilidades de liderazgo y gestión, además es importante que los directivos públicos trabajen en colaboración con otros funcionarios, organizaciones y ciudadanos para lograr los objetivos de desarrollo y mejorar la calidad de vida de la ciudadanía prestando de una manera adecuada los servicios que brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán . Este estudio tiene como objetivo presentar los fundamentos teóricos relacionados con las áreas de especialización de excelencia junto con su análisis crítico, así como identificar la excelencia profesional de los directivos públicos que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán. El enfoque mixto nos permite identificar que varios de los directivos públicos no mantienen concordancia entre las competencias y el índice de profesionalización sin embargo existen directivos públicos que no están acorde, pero si tienen un nivel de preparación para poder desempeñar el cargo adecuado.

Palabras clave: Profesionalización, Directivos públicos, Competencias, Gobierno Autónomo Descentralizado

ABSTRACT

The present investigation is based on the professionalization of public managers and their competences within the Municipal Decentralized Autonomous Government of Tulcán since at present it is a matter of scientific interest together with the competences, this has currently become one of the most controversial and interesting topics worldwide, its incorporation into the educational context causes changes in the didactic processes and in the teaching methodology of higher education. The professionalization of managers implies that officials in charge of managing public policies must have adequate training and specific competencies to perform their duties efficiently and effectively, likewise officials must have adequate technical knowledge and leadership and management skills. In addition, it is important that public managers work in collaboration with other officials, organizations, and citizens to achieve development objectives and improve the quality of life of citizens by adequately providing the services provided by the Decentralized Autonomous Government of Tulcán. This study aims to present the theoretical foundations related to the areas of specialization of excellence together with its critical analysis, as well as to identify the professional excellence of public managers who work in the Decentralized Municipal Autonomous Government of Tulcán. The mixed approach allowed us to identify that several of the public managers do not maintain agreement between the competencies and the professionalization index, however there are public managers who do not agree, but do have a level of preparation to be able to carry out the appropriate position.

Keywords: Professionalization, Public managers, Competences, Decentralized Autonomous Government

INTRODUCCIÓN

La profesionalización de los directivos públicos es un tema de gran relevancia en la actualidad. Existe una creciente demanda por parte de la sociedad de que los altos cargos públicos se formen y se especialicen para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente. La profesionalización implica mejoras en la gestión pública, mayor transparencia y rendición de cuentas, así como una mayor capacidad para dar respuesta a las necesidades y demandas de la ciudadanía. En este sentido, las competencias que deben poseer los directivos públicos son clave para garantizar la eficacia y eficiencia en la administración pública y así poder satisfacer las demandas de la sociedad. La profesionalización es la formación previa y durante el desempeño de las funciones de los funcionarios públicos, a fin de que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias que les ayuden a actuar con la mayor eficiencia, eficacia y eficiencia. Podemos enumerar las principales características de la definición sobre habilidades profesionales y competencias donde esta principalmente en promover la interconexión e integración del sistema educativo con el mundo profesional de los directivos de un trabajo. Las habilidades son comportamientos complejos si asumimos que son propiedades de combinación e integración donde el conocimiento de habilidades y actitudes que se pueden utilizar en diferentes situaciones para profesionales, el contexto en el que se definen las competencias determina si hay más sobre el conocimiento de ellas dentro del ámbito laboral, las capacidades no son separables del contexto de la aplicación, ya que es con características personales y dentro del lugar de trabajo.

En este sentido para dar cumplimiento de los objetivos planteados dentro de la presente investigación se desarrolló capítulos que se estructuran por: capítulo uno, recorre la problemática, la justificación y los objetivos que se efectuaron en el proceso investigativo, el segundo capítulo estructurado por antecedentes, marco científico, marco teórico y marco legal, en el tercer capítulo se encuentra la metodología que se usó durante la investigación, las variables, la población y la muestra, en el cuarto capítulo se redactan los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de la metodología propuesta, a través del levantamiento de la información y la discusión que permitió relacionar todos los capítulos para dar cumplimiento de los objetivos. Finalmente, el quinto capítulo expone las conclusiones y recomendaciones a las que llegaron los investigadores durante este proceso de exploración.

I. PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este estudio analizó la profesionalización de los directivos públicos en capacidad administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán para determinar si el nivel de profesionalización en su capacidad es el adecuado para viabilizar la gestión de la Municipalidad Descentralizada de Tulcán; Por lo tanto, está en consonancia con los cambios geopolíticos, una economía globalizada y el cambio climático.

Este análisis permite la implementación en diferentes áreas y estructuras de gestión, como base para visualizar y desarrollar estrategias para establecer un sistema profesionalizado de acuerdo con la autoridad de los gerentes para garantizar el desarrollo de las actividades de gestión. (LOEI, 2008)

Como resultado de este estudio, se desarrollarán estrategias para implementar el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán para mejorar la gestión financiera vinculada a la sociedad civil; En 2008 se introdujo una nueva reforma en la Constitución. "En este campo, el régimen de servicio civil se considera como un régimen de derecho público cuyas funciones se desempeñan de manera digna y profesional a fin de lograr la eficiencia de la administración pública". (LOEI, 2008)

En la Constitución de 2008, desarrolla una reunión en la ciudad del Montecristi, y más tarde aprobada por un referéndum popular el 20 de octubre de 2008, la política de una constitución de 20 políticas de Ecuador, donde recordó en el art. 349 de la Constitución. La República declaró que los maestros garantizan al estado en todos los niveles y métodos, estabilidad, innovación, capacitación continua y mejora de la pedagogía y académica; Una recompensa veraz, según la profesionalización, la eficiencia y la virtud académica, la ley ajustó la carrera de enseñanza y clasificación; Establecerá un sistema nacional para evaluar la política de eficiencia y nómina en todos los niveles. Se establecerá la enseñanza política avanzada, móvil y alternativa. (LOEI, 2008)

El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que “las instituciones del Estado, sus organismos, órganos subordinados, funcionarios o empleados y las personas que actúen bajo la autoridad del Estado, ejercerán únicamente las atribuciones, facultades que les atribuyan y las leyes les correspondan, deber de coordinar sus acciones para el logro de sus fines y dar uso y ejercicio efectivo a los derechos reconocidos en la Constitución.

Para lograr una mejor gestión de los gobiernos locales, la profesionalización de los servidores públicos se basa en las condiciones necesarias para su competencia, las cuales tienen las siguientes características: mérito, competencia, servicio, eficiencia en el desempeño de sus funciones, responsabilidad, honestidad y ética. De igual manera cumplimiento con principios y valores basados en la democracia para reducir la corrupción.

Se entenderá por gerente público a un funcionario del gobierno local que prioriza sus calificaciones y competencias, quien deberá desempeñar un papel en función de sus capacidades y potencialidades, de acuerdo con su rol en la organización para la cual labora. Esto permitirá que la organización, como mecanismo de todo el aparato administrativo, desarrolle la eficiencia en el gobierno local y combata la corrupción en la administración pública. Las estrategias extraídas de este estudio crearán una administración profesional que combine profesionalismo y competencia, fortaleciendo así el gobierno en un sistema democrático.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se analizó la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve – dos mil veintidós?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación es relevante puesto que permite analizar la pertinencia de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, y de esta forma profundizar los conocimientos de esta población sobre la conceptualización de profesionalización, entendiéndola como la capacidad de reflexión e integración de elementos que abordan los directivos públicos en el aspecto de talento humano para promover una mejora en el servicio civil. Es importante por cuanto espera orientar a las organizaciones para brindar a sus empleados las condiciones necesarias para su

propio desarrollo profesional y contribuir así un logro de metas establecidas por ellos; y su competencia en relación con el cargo que ocupa.

Este estudio permitió fortalecer e implementar estrategias para la gestión de políticas públicas en el gobierno local, siendo estos los principales beneficiarios, ampliando los argumentos sobre el debate técnico y político, analizando las decisiones administrativas a tomar; evaluar el impacto de la adopción de diferentes procesos de profesionalización y competencias de la gestión civil de los empleados, así como la implementación de diferentes estrategias de servicio público en las agencias del gobierno local, para contribuir a que la administración pública sea más efectiva, y sustente los resultados de sus políticas públicas como solucionadoras de problemas, contribuyentes y promotoras del progreso local.

El estudio además dará pie a explicaciones sobre si la implementación de políticas de gestión de recursos humanos en las organizaciones de ingresos y finanzas conduce a mejores resultados para sus empleados, tiene un impacto en el tratamiento de la gestión o no.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias dentro de su campo laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve – dos mil veintidós

1.4.2. Objetivos Específicos

- Enunciar las características de la profesionalización de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán
- Identificar las competencias profesionales de los directivos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán
- Analizar la relación que existe entre la profesionalización de los directivos públicos del Gobierno Autónomo de Tulcán y las competencias que desempeñan

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las características de la profesionalización de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán?
- ¿Cuáles son las competencias profesionales de los directivos públicos del Gobierno autónomo Descentralizado de Tulcán?
- ¿Qué relación que existe entre la profesionalización de los directivos públicos del Gobierno Autónomo de Tulcán y las competencias que desempeñan?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

1. Según Max Weber, con el título individuo como la unidad primordial de la vida social. Menciona que el principal debate en el sector público en la mayoría de los países es sobre cómo profesionalizarlo y cómo las ideas weberianas en el campo están regresando. Para desarrollar este pensamiento, analizo las posiciones políticas e ideológicas más importantes en el debate actual, así como las opiniones de intelectuales y organizaciones interesadas en el tema.

El objetivo es mostrar que, a pesar de la variedad de posiciones, la profesionalización de la administración pública es finalmente reconocida como un factor transversal que determina el éxito de la implementación del modelo de reforma y modernización de un estado u otro. (Pablo, 2020)

La educación superior ecuatoriana en este universo está experimentando un cambio en su modelo educativo, lo que requiere de la excelencia profesional de los docentes para que esto suceda, lo que se ha convertido en un problema, motivo de muchas encuestas relacionadas con este tema para constatar el cambio. punto de vista de la profesionalización, y esto es principalmente desde un punto de vista pedagógico.

2. Un segundo trabajo investigativo corresponde a (Sanchez, 2018) con el título Fundación Democracia y Gobierno Local del interés teórico y práctico, jurídico y político por la institución de la administración pública en nuestro país ha ido creciendo en los últimos años.

Con el objetivo de que uno de los requisitos previos para el desarrollo económico y social de un país (o de una región o de una gran ciudad) sea una administración pública eficiente y bien organizada que preste con regularidad y eficiencia servicios o actividades que compitan con su país, aunque en un estado democrático de derecho es evidente que corresponde a la dirección política de un órgano de la administración pública elegido por los ciudadanos y directamente responsable ante ellos.

Lo mismo ocurre sin un grupo de profesionales con la necesaria capacidad de planificación y organización.

Aquella condición, no puede cumplir satisfactoriamente con esta condición

3. Un tercer trabajo corresponde a (HERNÁNDEZ, 2021), con título la profesionalización y experiencia de los servidores públicos, menciona que, el objetivo principal de la investigación sobre la profesionalización de los funcionarios públicos en los municipios resulta de las necesidades de este tipo de colectivos con funciones y obligaciones, de modo que la administración pública fue eficiente y efectiva en la provisión de servicios públicos.

El objetivo de este problema está en la profesionalización y capacitación de funcionarios públicos en orden urbano, como resultado del hecho de que la municipalidad es el alcance más cercano de los ciudadanos y, en algunos casos, participan y resueltos por representantes del municipio. Un funcionario público es una persona natural que actúa como jefe de los organismos del Estado", que asume un deber especial que se transmite en principio por ley, creando una relación externa. Además, creando para el jefe un carácter representativo.

Un funcionario estatal se caracteriza por la expresión y participación en el proceso de formación y ejecución de la voluntad del Estado, por decir y ejecutar decisiones, por participar en actividades de interés público, y por aplicar disposiciones legales especiales en sus funciones

4. Un cuarto trabajo de (Longo & Echebarría, 2000) con el título La profesionalización del servicio civil en la administración pública, mantienen que: La profesionalización del empleo del sector público no debe entrar en conflicto con el objetivo de lograr instituciones públicas flexibles y adaptables al cambio. Para estos autores, la profesionalidad no debe definirse de manera rígida.

El objetivo de este trabajo es lograr una organización pública flexible, que apoye una instrumentación administrativa socialmente más específica, que garantice la transparencia y la socialización entre el gobierno y la sociedad, que se mantenga en el campo sociopolítico.

Debe prestarse atención a la innovación y la reestructuración interna, que razonablemente cambiará la función pública externa en esta área en términos de preparar a los servidores públicos para las actividades administrativas

buenas y efectivas que pueden lograr resultados importantes en una estructura administrativa que en realidad conducirá a transformación. La importancia política - social y administrativa - social conducirá a un cambio en la calidad de vida sociopolítica y económica de las personas.

Estas cuestiones de profesionalización se refieren al orden del enfoque "político" de la visión del Estado, y la cuestión es el diseño de un gobierno eficaz y eficiente y los medios para sostenerlo. Una organización que se ajuste a su estructura, normas, principios e ideales, para encontrar satisfacción en los servicios prestados a los ciudadanos para llevar a cabo la política pública que afecta a los ciudadanos.

5. Un quinto trabajo SEGÚN (ALARCON, 2018) La evolución del trabajo hace necesaria una readecuación de los programas de formación de nivel superior. La comprobación de que el trabajador actual requiere no sólo del dominio de ciertas técnicas y habilidades, sino también de competencias generales, ha llevado al concepto de formación por competencias, y a la elaboración de metodologías para su análisis en el ámbito laboral y para el diseño curricular orientado a ellas. Asimismo, el concepto de educación continua aparece como requisito para satisfacer los requerimientos de un mundo dinámico y se engarza perfectamente con el paradigma de formación por competencias.

2.2. MARCO TEÓRICO

La profesionalización es un sistema integrado relacionado con un completo programa de reclutamiento y selección, capacitación, promoción, incentivos y compensaciones, reconocimiento y aseguramiento, incentivos a la calidad, compromiso y eficacia en el logro de los objetivos de la organización a la que pertenece. Finalmente, se puede enfatizar que la profesionalización significa emplear personas que tengan conocimiento, experiencia, juicio, habilidad técnica, conciencia y compromiso consistentes.

Profesionalizar significa preparar al servidor público antes y durante el servicio público, para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan desempeñarse con la mayor eficiencia posible y poder demostrar las cualidades indispensables para el logro de los fines para la autoridad y qué normas puedan desempeñar en sus funciones de la mejor manera en beneficio de los ciudadanos.

Los estudios de la profesionalización siempre han estado impulsados por un interés en la calidad del gobierno arraigado en la ciencia política y la administración

pública, con énfasis en el desarrollo, especialización y dedicación de quienes dedican la mayor parte de su tiempo a la formación política y la administración.

Según esta lógica, la ciudad funciona como un territorio de gobierno, y ellos eligen y nombran tanto a los políticos como a los administradores. Desde entonces, los presidentes municipales, diputados, comisionados y funcionarios administrativos se han mantenido en el ámbito político y no en el ejecutivo, por lo que los principios de profesionalización no necesariamente son compartidos, ya que sus intereses y razón de ser son diferentes. Ante esta situación, la base teórica de la profesionalización que se ofrece a cada industria debe ser revisada, primero por los burócratas y luego por los políticos. (Ramos M. , 2018)

2.2.1. Profesionalización de la Administración Pública

La idea principal es que la burocracia como modelo de gestión debe ser un cuerpo técnico de alto nivel, en el cual un funcionario profesional juega un papel determinante para su buen funcionamiento, ya que sus habilidades técnicas son necesarias para el funcionamiento de la burocracia. Gobierno, democracia y su política. Así, el principal debate en el sector público gira en torno a cómo profesionalizarlo y cómo, en ese sentido, se complementan con las ideas de Weber. Para desarrollar este pensamiento, se han analizado las distintas visiones políticas e ideológicas más importantes en el debate en curso, así como las opiniones de los intelectuales y organizaciones involucradas en el tema. El objetivo final es mostrar que, a pesar de las opiniones divergentes, es posible en última instancia demostrar la profesionalización de la administración pública como un factor transversal que contribuye a la implementación exitosa de la reforma y el modelo moderno de estatización. (Reyes, 2017)

Por su parte en la nueva gerencia pública, se efectuarían grandes beneficios pues las exigencias sociales se han pluralizado de tal manera que se necesitan gobiernos especializados, y capacitados para tales demandas que la sociedad reclama. La Nueva Gerencia Pública (NGP) es en la actualidad una tendencia dentro de las administraciones públicas, en la que se rigen de mecanismos controlados tales como; competitividad, eficiencia, eficacia y transparencia, para la aplicación de servicios. La NGP es una combinación de lo público y privado, introducirla en la administración pública local, fortalece la profesionalización, pues es flexible, es decir contrata, evalúa y paga por desempeño, además genera una competencia dentro las administraciones públicas; cabe mencionar que tiene una inclinación económica

e introduce valores axiológicos que se necesitan dentro de las administraciones para los intereses del bien común. (Ramos M. , 2018)

La profesionalización es un componente de la administración pública, representada por un gobernante que emerge de los ciudadanos como un gobierno democrático, quien será el principal jefe de estado, es decir representante y Su complemento, implementará, desarrollará y ejecutará estrategias para entregar servicios de alta calidad con una visión del futuro, abierta a la rendición de cuentas, que promoverá la confianza y la transparencia. (Ramos M. , 2018)

El gobierno y la administración pública son parte del estado, por lo que deben considerarse, y lo principal es crear un triángulo de transferencia y proporcionar soluciones a problemas o necesidades comunes, eso es el gobierno, la administración pública y la sociedad. El gobierno y la administración pública son parte del estado, por lo que deben considerarse, y su significado principal debe ser la sociedad, la paz y el prestigio, así como la interacción entre el gobierno y la sociedad para hacer que el logro de la armonía y la unidad entre estas páginas crea Un triángulo informativo y proporciona problemas o soluciones, es decir, el gobierno, la administración pública y los asuntos sociales.

La función pública regula la función pública como parte del Estado y determina las reglas que aseguran su representación a fin de lograr una mayor organización del Estado y de la administración pública, teniendo en cuenta que es necesaria la profesionalización de la función pública. Los profesionales deben ser responsables, tener habilidades que impulsen un mejor desempeño y producir las respuestas correctas y acciones de alta calidad. (Ramos M. , 2018)

2.2.1.1 MARCO CIENTÍFICO

Según Max Weber, con el título individuo como la unidad primordial de la vida social. Menciona que el principal debate en el sector público en la mayoría de los países es sobre cómo profesionalizarlo y cómo las ideas weberianas en el campo están regresando. Para desarrollar este pensamiento, analizo las posiciones políticas e ideológicas más importantes en el debate actual, así como las opiniones de intelectuales y organizaciones interesadas en el tema.

El objetivo es mostrar que, a pesar de la variedad de posiciones, la profesionalización de la administración pública es finalmente reconocida como un factor transversal

que determina el éxito de la implementación del modelo de reforma y modernización de un estado u otro

La educación superior ecuatoriana en este universo está experimentando un cambio en su modelo educativo, lo que requiere de la excelencia profesional de los docentes para que esto suceda, lo que se ha convertido en un problema, motivo de muchas encuestas relacionadas con este tema para constatar el cambio. punto de vista de la profesionalización, y esto es principalmente desde un punto de vista pedagógico. La formación ocupacional y profesional nace de necesidades específicas de instituciones claramente constituidas, ya sean oficiales o de iniciativa privada.

Este sistema de formación obedece a principios semejantes a los que fundamentan y explican el sistema educativo. El proceso de formación parte de un estudio de necesidades presentes y futuras a corto ya medio plazo, enfocado a los usuarios del proceso productores de bienes y servicios, expertos en formación y los propios sujetos de formación. Estas necesidades debidamente analizadas, jerarquizadas y sistematizadas.

Según (Mayo, 2018) La teoría de las relaciones humanas establece claramente su objetivo principal: enfatizar el estudio de las personas en su entorno laboral. De este modo, difiere significativamente de la teoría clásica, que promovía métodos estrictos y rígidos en la ejecución de las tareas, a partir de su famoso "estudio de métodos y tiempos". Ambas teorías representan diferentes enfoques de gestión que muestran dos caras de la misma moneda.

La teoría de las relaciones humanas se desarrolló principalmente con la ayuda de los conocidos "Experimentos Hawthorne" realizados por Elton Mayo. En los últimos doce años, los estudios se centran en la comprensión de los factores de motivación que influyen en el rendimiento personal. En nuestro blog puedes encontrar un enlace que apunte a otro artículo. Entre ellos, puede introducir estos experimentos en detalle, y en nuestro canal de YouTube hemos creado un video de interpretación para dar una visión más completa. "

Las relaciones humanas han sido criticadas por su enfoque parcial y énfasis exclusivo en los aspectos psicológicos del trabajador, sin considerar la dimensión fisiológica del trabajo, que fue abordada por teorías como Taylor y Fayol en la corriente teórica clásica. Algunos críticos argumentan que esta teoría representa solo una cara de la moneda, ya que existe otra perspectiva más rigurosa que se centra en el estudio de métodos y tiempos como lo sugieren los clásicos. Otra crítica a esta teoría se basa en

su visión romántica del ser humano en el entorno laboral. Al representar a los empleados como felices, productivos y comprometidos con su entorno laboral, ignoramos la realidad de que existen muchos factores laborales y personales que afectan el desempeño de un individuo. Es importante señalar que cada individuo tiene circunstancias y experiencias únicas que influyen en su participación y resultados laborales, lo que sugiere que la visión idealizada de la teoría puede no reflejar las complejidades de la realidad laboral de todos los trabajadores.

La planeación de la administración de recursos humanos.

La planeación es la primera etapa que determina los resultados a los que se quiere llegar tomando en cuenta todos los elementos necesarios y lo principal el recurso humano que posea la organización y el que también necesite para lograr los objetivos.

Según (Chiavetano, 2007) La planeación de recursos humanos es un proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales dentro de un periodo determinado. Algunos son genéricos y alcanzan todas las organizaciones, mientras que otros son específicos para determinados sectores "Es el proceso de anticipar y prever el movimiento de la gente hacia adentro y hacia afuera de la empresa. El propósito es usar esos recursos con tanta efectividad posible y contar con el número requerido de personas con la capacidad para ocupar el puesto donde haya vacantes en las organizaciones.

En administración de recursos humanos la planeación es un elemento importante para determinar las metas o proyectos que desea alcanzar un individuo o bien lograr los objetivos establecidos en su centro de trabajo, según las normas y políticas establecidas en la organización.

La planeación de recursos humanos es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión de demanda de empleados que tendrá una organización, dado que pretende mantener recursos calificados e indicados para los puestos convenientes que se encuentren dentro de la organización y esto se da a través de la buena selección de los recursos humanos. El departamento de personal puede planear sus técnicas de como reclutar y elegir al candidato adecuado.

La planeación de recursos humanos permite al departamento de personal suministrar a la organización candidatos adecuados y en el momento oportuno al determinar número y tipo de empleados que serían necesarios, el departamento de personal

puede planear sus labores de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación de desempeño, disponibilidad y entre otras planificaciones.

Se consideran competencias el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que los empleados poseen y demuestran en el desempeño de sus funciones laborales. Según la experta (Alles, 2017), la competencia es "un rasgo de carácter de un individuo que conduce a un comportamiento que se rigiere a un desempeño exitoso", por lo que las competencias se convierten en una parte importante del perfil laboral de cualquier empleado. En la mayoría de los casos, los empleados incorporan competencias en sus procesos de recursos humanos, particularmente en los procesos de reclutamiento y evaluación del desempeño. Las empresas agrupan las competencias de la fuerza laboral de acuerdo con las necesidades y requerimientos de cada puesto, se denominan competencias específicas; pero hay otras competencias generales que deben existir horizontalmente en toda la estructura organizacional. En este sentido, la resiliencia es una habilidad general que permite a los empleados hacer frente a situaciones críticas y difíciles en un entorno de trabajo específico.

La resiliencia en sí misma es un recurso personal que, junto con las habilidades, destrezas y experiencia, otorga a los empleados una ventaja innegable en el desempeño del trabajo, ya que al desarrollar esta habilidad, pueden manejar adecuadamente sus emociones, recursos y comportamientos, lo que significa que tienen una comprensión objetiva, un análisis racional de la situación y una evaluación del entorno en el que se encuentran le ayuda a decidir cómo hacer frente a la crisis y tomar las medidas adecuadas. Otro elemento importante de la resiliencia es la capacidad de adaptarse a las circunstancias cambiantes y superar la adversidad y fortalecerse después de experiencias extremas e impactantes. Estas fortalezas le permiten a un empleado alcanzar un mayor nivel de desempeño laboral, ya que un empleado resiliente no solo es capaz de rendir al máximo frente a las metas deseadas de la empresa, sino también para lidiar con los obstáculos, desacuerdos y problemas que se presenten. Lucha diaria, asimismo, su flexibilidad y versatilidad le permiten adaptarse rápidamente a situaciones nuevas y cambiantes y entregar resultados que cumplen y/o superan las expectativas y necesidades de la fuerza laboral.

El rol de los directivos en la definición del modelo de competencias uno de los pasos más imponentes es involucrar a los directivos de la organización en la definición del modelo de competencias Este involucramiento implica participar activamente en la definición de cada competencia y, luego, aprobar los textos donde se plasman las diversas definiciones en su versión final.

**Modelo de competencias.
Metodología de Martha Alles International**



Los directores de la organización, por su experiencia y compenetración con el negocio o actividad, son los más indicados para aportar las ideas básicas destinadas a construir el modelo. A partir de estos conceptos, será luego el experto quien llevará estas ideas al formato de competencias y de ese moco construirá un modelo que no solo sea aplicable, sino que, por, sobre todo, permita alcanzar lo mencionada estrategia organizacional.

La participación de los altos ejecutivos es imprescindible en la definición de las competencias cardiales y específicas gerenciales. Luego, para las restantes, será conveniente incluir, además- a los niveles siguientes, por ejemplo, los directores de área sus segundos niveles.

Algunas definiciones para tener en cuenta:

Competencia cardinal: Competencia aplicable a todos los integrantes de la organización. Las competencias cardinales representan la esencia de la organización y permiten alcanzar su visión.

Las competencias cardinales son denominadas de diferente manera, por ejemplo, core competences (en idioma inglés), competencias genéricas, transversales, institucionales, genérees, corporativas entre otros nombres.

Competencia específica: Competencia aplicable colectivos específicos, por ejemplo, un área de la organización o un cierto nivel, como el gerencial.

Las competencias específicas también son denominadas de diferentes maneras, por ejemplo, competencia funcional.

La importancia de los distintos tipos de competencias

Las competencias cardinales hacen referencia a lo principal o fundamental en el ámbito de la organización; usualmente representan valores y ciertas características que diferencian a una organización de otras y, muy especialmente, reflejan aquello necesario para alcanzar la estrategia. Por su naturaleza, las competencias cardinales serán requeridas a todos los colaboradores que integran la organización.

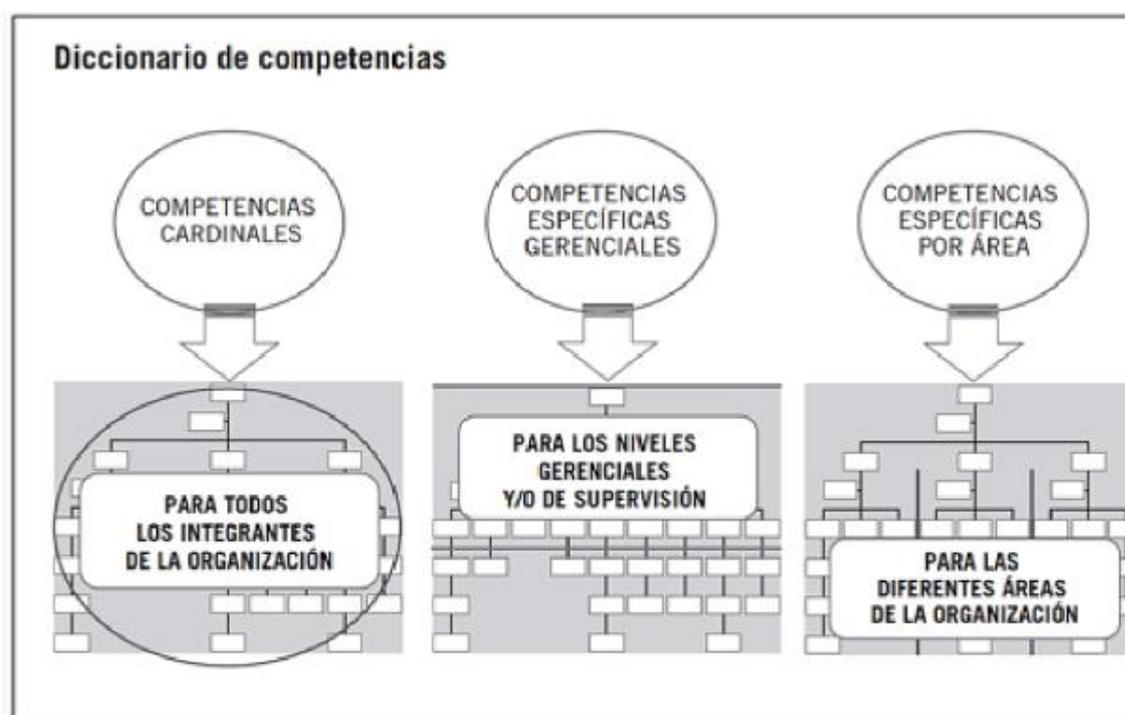
Las competencias específicas, como surge de su definición, se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En el caso de las específicas gerenciales se refieren como su nombre lo indica aquellas características que son necesarias en todos aquellos que tienen a su cargo a otras personas, es decir, que son jefes de otros.

Por último, las competencias específicas por área, al igual que las competencias específicas gerenciales, se relacionan con ciertos colectivos o grupos de personas. En este caso se trata -como su nombre lo indica- de aquellas competencias que serán requeridas a los que trabajen en un área en particular, por ejemplo, Producción o Finanzas.

Una vez que se han definido las competencias cardinales, específicas gerenciales y específicas por área, estas integrarán el Diccionario de competencias. Luego, con base en este, se procede a realizar el paso siguiente: determinar las competencias y los grados necesarios para cada puesto de trabajo, paso que se denomina asignación de competencias a puestos.

Modelo de competencias. Armado e implantación

La etapa inicial en la implantación de un modelo de competencias comprende los talleres de reflexión con la máxima conducción y la definición de cuáles competencias conformarán el modelo, tal como se ha explicado hasta aquí. Como primer resultado del armado del modelo se confecciona el Esquema, documento interno organizacional en el cual se refleja la totalidad de las competencias que integran el modelo de competencias y su relación con las distintas áreas y funciones de la organización.



2.2.2. Tipologías de Profesionalización

Deben realizarse intereses y requerimientos en algunos lugares, principalmente la especialización de la administración pública en las ciudades como núcleos importantes del Estado, con sus diferentes estructuras, culturas y formas administrativas, a fin de promover las necesidades de la vida política, social y económica local, porque con el paso de los años los requisitos para los servicios son cada vez más altos, por lo tanto la profesionalización de la administración pública es muy importante para el buen desarrollo de las instituciones públicas en todos los niveles. Se debe considerar la renovación y reorganización interna para cambiar lógicamente la función de política exterior del país en forma de capacitación del servicio civil, para lograr buenos y efectivos indicadores administrativos capaces de lograr resultados significativos dentro de la estructura administrativa, para implementar lo que realmente está en términos de cambio de liderazgo político y social; conducirá a cambios en la calidad de vida política, social y económica de la población. (Reyes, 2017)

2.2.3. Profesionalización de la Administración Pública

La idea principal es que la burocracia como modelo de gestión debe ser un cuerpo técnico de alto nivel, en el cual un funcionario profesional juega un papel

determinante para su buen funcionamiento, ya que sus habilidades técnicas son necesarias para el funcionamiento de la burocracia. gobierno. La democracia y su política. Así, el principal debate en el sector público gira en torno a cómo profesionalizarlo y cómo responder a las ideas weberianas en este sentido. Para desarrollar este pensamiento, se han analizado las distintas visiones políticas e ideológicas más importantes en el debate en curso, así como las opiniones de los intelectuales y organizaciones involucradas en el tema, pesar de la diversidad de posiciones, es posible en última instancia evidenciar la profesionalización de la administración pública como un factor transversal que contribuye a la implementación exitosa del modelo de reforma y modernización de un estado u otro.. (Reyes, 2017)

2.2.4. Las competencias directivas para recalculer la gestión pública

El siglo XXI ha acelerado los cambios diarios que afectan los ecosistemas organizacionales y sus redes globales de transacciones y comunicaciones. El cambio exponencial que estamos viendo requiere capital humano para innovar utilizando métodos ágiles. No hay otra opción, ya que la tecnología evoluciona diariamente a un ritmo cada vez mayor para aplicaciones más generales, diferenciadas y, además, a gran escala. Todo esto debe hacerse sin poner en peligro la capacidad de reflexión sobre las propias acciones y su impacto y, sobre todo, sin descuidar la capacidad de evaluar los objetivos de las políticas que regulan el proceso de administración estatal. Se requiere una expansión y aceleración continuas de la creación de valor social. (Velázquez, 2019)

2.2.5. Ámbito funcional

Estamos hablando de determinar el tamaño del espacio administrativo: qué conjunto de cargos y con qué criterios se decidirá si pertenecen al máximo esquema de gestión estatal. Por supuesto, esta no es una cuestión sencilla, más aún porque implica delimitar (o demarcar) la esfera de influencia que los políticos (elegidos o designados) intentan hacer sí a la estructura de cargos del servicio civil. Hemos vaticinado anteriormente que no existe un criterio único y universal para tomar esta decisión y que, en cada caso, las circunstancias o el contexto de cada organización influyen en la determinación de los límites de este espacio. (Ferney, 2005 - 2006), sin embargo, se atreven a sugerir que, para determinar si un puesto o puesto de alto nivel dentro de una organización puede ser considerado 'administración pública altamente profesional', la organización debe cumplir con cuatro criterios principales:

a) 'políticamente neutral'; b) se "despolitiza" el rol o rol que reclama quien ostenta el cargo; c) el producto (fabricado) al que se aplica la regulación es medible y estandarizado; y d) políticas, prácticas y procedimientos de ubicación que, por su complejidad y complejidad, puedan codificarse dentro de un sistema de gestión.. Longo también advirtió que en esa tarea delineante conviene dominar una nueva visión basada en la idea de "crear valor público", el rol que deben asumir los directivos públicos en las organizaciones: "La disparidad entre quienes desarrollan estrategias y quienes las implementan indica un mal trabajo de gestión de la visión, y por ende de los registros requeridos para su desarrollo políticos y profesionales (visualizarlos de manera más consistente y realista) como "creadores de valor social", lo que nos lleva a considerar tanto la estrategia como la gestión como parte integral de la tarea de liderazgo". (Ferney, 2005 - 2006)

2.2.6. Capacitación y desarrollo permanente del personal

Por su importancia, decidimos analizar el impacto de la formación y desarrollo del personal como herramienta para la especialización de las funciones públicas de forma separada de las políticas y reformas encaminadas a mejorar la SSC. Una de sus peculiaridades es que la oferta en este campo determina en gran medida el nivel, el contenido y en definitiva el perfil de la formación efectivamente realizada. Los solicitantes tienden a adaptar sus necesidades y expectativas a las ofertas existentes o cumplirlas fuera del sistema educativo general. Por otra parte, las instituciones educativas de la administración estatal crean sus programas, cursos y seminarios con la esperanza de que su oferta encuentre un mercado garantizado, estudiantes que por necesidades insatisfechas se encuentran estancados por trabajar en el sistema de escala actual, quiere aumentar. sus profesionales para certificados de cursos e incluso graduados que tienen un interés legítimo en esta oportunidad educativa. Por el lado de la oferta, existe una baja capacidad institucional para determinar sistemáticamente las necesidades de capacitación de los funcionarios actuales y futuros para el desempeño de sus funciones actuales o para la construcción de una carrera que les permita asumir responsabilidades en cargos superiores. Es difícil para estas instituciones formular la necesidad de servicios de capacitación para proporcionar los recursos humanos necesarios para áreas específicas de la administración pública. Esto se debe en parte a que no existe una tradición de desarrollar tales programas y proyectos; en parte porque no es fácil poner en marcha un mecanismo para identificar las necesidades de formación de una persona; y en

parte porque exponer a un oficial a algún tipo de oportunidad de capacitación no es una relación causal simple o lineal entre la imagen profesional y/o el desempeño de ciertas funciones con mayor eficacia. (Oszlak, 2020)

2.2.7. Perfeccionamiento del sistema de control interno.

En la administración pública, el control interno es fundamental; definir su función dentro del marco legal es el primer paso ya que se ha convertido en obligatorio; sin embargo, esto no es suficiente, pues es necesario capacitar a los servidores públicos en su correcto uso, para lograr sus fines, también es necesario aplicar las sanciones legales previstas en el marco legal en caso de incumplimiento. Cumplimiento, como correctivo y punitivo. Desde un punto de vista positivista, las normas jurídicas existen en el ordenamiento jurídico del Estado, pero esto no es suficiente para lograr su fin, y debe tener las condiciones adecuadas para que se refleje en la sociedad y juegue un papel social real. El control, su existencia y eficacia se confirman en la sociedad a la que se ajusta a las normas. El control interno es un buen mecanismo para organizar y regular la administración del estado, así como los recursos del estado, pero para el desempeño de sus funciones es necesario interiorizarlo entre los ciudadanos del estado, pero principalmente entre los funcionarios que necesitan utilizarlo, y la formación de los jueces debe juzgar la actuación de los funcionarios. Se está cumpliendo la ley, o viceversa, o se violan los derechos civiles o se dañan los bienes del Estado. Sólo funcionarios bien capacitados y la correcta aplicación de sanciones pueden asegurar el desarrollo de sistemas de control interno sanos que legitimen la actuación de los funcionarios de la administración pública. Un problema importante en la administración pública es la falta de profesionalización, donde los ciudadanos asumen funciones públicas sin las habilidades necesarias para desempeñarlas. Es necesario regularlo y evitar la improvisación. La ley de organización del servicio civil debe aclarar el sistema de profesionalización de los servidores públicos del más alto nivel, eliminando así el eslabón débil de la política estatal de brindar servicios claros a los ciudadanos, donde el factor de gestión es la selección de administradores de base de funcionarios de alto rango y lograr resultados de acuerdo a metas y resultados, que a su vez puedan ser verificados a través de controles internos según lo determine apropiadamente la alta dirección gubernamental. (Moreno, 2019)

2.2.8. Razones para desarrollar las Competencias Laborales Generales

El desarrollo de las competencias generales de los empleados de los jóvenes es una prioridad para el sistema educativo, por las siguientes razones.:

- Las organizaciones manufactureras han experimentado cambios significativos debido a la competitividad requerida en el mercado global y al rápido desarrollo de la tecnología. Se necesitan nuevas organizaciones, basadas en redes y grupos de trabajo, que utilicen tecnologías y procesos ágiles teniendo en cuenta al cliente. (Velez, 2018)
- El país necesita personas flexibles y versátiles que puedan identificar oportunidades para iniciar un negocio, conectarse con otros o crear unidades de producción que sean colaborativas y colaborativas. Personas capaces de adaptarse a cambios que surjan en el entorno, autodirigirse para autoevaluarse y relacionarse plenamente con los demás sobre su trabajo. (Velez, 2018)
- Los emprendedores colombianos han descubierto preocupantes vacíos y limitaciones entre los jóvenes bachilleres que buscan trabajo. Al contratar, los empleadores prestan especial atención a las circunstancias individuales, incluidas competencias clave como el comportamiento ético, la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión de la información y los recursos. (Velez, 2018)
- La capacitación de las competencias laborales generales no pretende reemplazar la capacitación brindada en áreas centrales en las instituciones educativas; Por el contrario, puede ayudar con el aprendizaje requerido para el ingreso a estudios de ingeniería, tecnología o universitarios, ya que enriquece la estructura cognitiva del estudiante. (Velez, 2018)
- El desarrollo de competencias comunes al personal es la base para construir los proyectos de vida de los jóvenes. (Velez, 2018)

Administración pública municipal

La administración pública de la ciudad es el conjunto de dependencias y tentaciones que integran la actividad del alcalde y su actividad para ejecutar y ejecutar la política, la voluntad del gobierno, plasmada en los derechos del alcalde básico del estado. Recuerde que el gobierno de la ciudad necesita buenos funcionarios de gobierno y una buena trayectoria de los administradores públicos

debe ser una de las características clave del gobierno federal, estatal y de la ciudad. El gobierno de la ciudad es la base del federalismo, lo que requiere la profesionalización de los servidores públicos para aumentar la capacidad de iniciar, formular y evaluar políticas públicas.

La administración pública es el principal pilar de cualquier ciudad y reemplaza los medios para que los ciudadanos participen más activamente en la vida política de su lugar de residencia, contribuyendo a las decisiones de calidad de vida del gobierno que desean. tomar decisiones basadas en la eficacia y eficiencia de la gestión de la ciudad. (Sanchez, 2018)

2.3.2. Políticos, altos cargos y Directivos Públicos

Al pensar en la administración pública actual, es necesario definir claramente las competencias y funciones, es decir, la idea de los directivos que realizan las funciones del estado. El modelo español se ha reformado recientemente para limitar la disponibilidad y aplicabilidad de los nombramientos a quienes ostenten y ocupen cargos ejecutivos. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer antes de la profesionalización de los gerentes cotidianos. Finalmente, el artículo examina la definición de un perfil directivo y las competencias, formación y desarrollo necesarios para desempeñar las funciones de gobierno. Finalmente, podemos decir que el jefe de la jerarquía del CEO (director o ejecutivo) es un político, un intermediario de alto estatus. Los políticos mantienen el poder a través de la afiliación a partidos ideológicos particulares o mediante elección o nombramiento. Su candidatura implica cierta confianza en su designado y relación programática con el partido de gobierno (aunque no necesariamente relacionada con él). Sus decisiones tienen a menudo un elemento político ya menudo electoral. Los políticos son los líderes de toda la cadena administrativa. Sin embargo, su poder no es absoluto, ya que está limitado por condiciones legales y técnicas, aunque su limitada experiencia y conocimiento del nivel de actividad del órgano de gobierno le permite influir en decisiones importantes. Un grupo vagamente definido de altos funcionarios que son personas de confianza, no necesariamente funcionarios designados para la alta dirección. No son muy diferentes a los políticos, de hecho, suelen ser la gran mayoría. (LOPERA, 2010)

2.3.3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

2.3.3.1. La profesionalización de los directivos públicos

estamos presenciando el reemplazo de líderes políticos en varios gobiernos y los consiguientes despidos y nombramientos en cascada en el poder ejecutivo como si fuera natural y el público parece pensar que es normal. También aceptamos con resignación que con o sin gobierno de coalición, será necesaria una reestructuración y ampliación de la estructura. Como si nada tuviera que ver con el descontento cívico, el debilitamiento institucional o la ineficiencia y desprofesionalización de la administración pública. Si bien el TC dictaminó recientemente que los servidores públicos quedaron acorralados por el cambio de gobierno, nada tiene que ver con estos aspectos que son esenciales para la calidad de la democracia en el país.

La OCDE ha revisado varios informes sobre la profesionalización de los altos funcionarios. Apoya la necesidad de un servicio público profesional e imparcial que garantice un alto nivel de competencia e integridad y asegure un nivel adecuado de transparencia y rendición de cuentas. El objetivo es evitar la prevalencia del favoritismo y el clientelismo, la alta rotación profesional y el empleo de sustitutos políticos. Cada una de estas tentaciones puede conducir a una pérdida de confianza en las instituciones estatales si los ciudadanos creen que la afiliación política es más importante que el liderazgo y la competencia en la selección de administradores estatales, advierte. En su informe Panorama de las Administraciones Públicas 2017, ubicó a nuestro país en el último lugar junto con Turquía y Chile, debido a que los dos niveles más altos de cargos de la administración pública cambiaron por completo con la elección de un nuevo gobierno. Esto contrasta marcadamente con el hecho de que en la mitad de los países de la OCDE hay una rotación nula o casi nula de los gerentes de nivel 4 superior debido a un cambio de gobierno, muchas promesas y mucho que hacer.

Luego de un siglo de debates y logros varios, el Decreto Mora de 1918 formalizó e introdujo un servicio civil nacional estable y profesional. Sin embargo, hasta principios de la década de 1960, no se podía hablar de un servicio civil profesional, aunque existían estrictas restricciones impuestas por el régimen autoritario. Nuestra Constitución de 1978 recogió por primera vez el acceso a la función pública como un derecho de los españoles, demostrando la importancia política atribuida a la selección de los funcionarios, a saber, la existencia de un organismo profesional neutral, la Administración Pública a diferencia del gobierno que lo dirige.

2.3.3. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

Vemos el cambio de líderes políticos de diferentes gobiernos, los sucesivos ceses y la serie de nombramientos en las estructuras de la Administración, como si fuera algo natural y a la vista de todos, parece una obviedad. También nos resignamos a aceptar que la formación de gobiernos de coalición requería reorganización y ampliación de estructuras. Como si no tuviera nada que ver con el descontento popular, la debilidad institucional, o la ineficiencia y falta de profesionalidad de la administración pública. Si bien el reciente fallo de China tiene como objetivo acorralar a un funcionario debido a un cambio de gobierno, no aborda aspectos que son importantes para la calidad de la democracia del país. (Arenilla, 2019)

En muchos informes, la OCDE se refiere a la profesionalización del servicio civil de nivel superior. Apoya la necesidad de un servicio público profesional y justo, que garantice un alto grado de competencia e integridad, así como un nivel adecuado de transparencia y rendición de cuentas. El objetivo es evitar la propagación del favoritismo y el clientelismo, la alta rotación de personal y la contratación de agentes políticos. Advirtió que sucumbir a estas tentaciones podría conducir a una pérdida de confianza en las instituciones públicas si las personas consideran que los partidos políticos son más importantes en la selección de los administradores públicos que en la capacidad de liderazgo y competencia. En el informe Panorama de las Administraciones Públicas 2017, nuestro país se ubicó en la parte inferior del ranking, junto a Turquía y Chile, debido a que los dos niveles más altos de la administración pública cambiaron por completo con la elección de un nuevo gobierno. Esto contrasta con el hecho de que en la mitad de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), la rotación relacionada con un cambio de gobierno en los cuatro niveles de alta dirección es nula o cercana a cero. carga de responsabilidad; Hay más trabajo por hacer. (Arenilla, 2019)

El logro oficial y universal de un servicio civil estable y profesional se logró en 1918 con la aprobación de la Ley Maura después de un siglo de debate y varios logros. Sin embargo, sólo se podía hablar de servicio civil profesional a principios de la década de 1960, y aun entonces con severas restricciones impuestas por la dictadura. La primera inclusión en nuestra Constitución de 1978 del derecho de acceso a los servicios públicos como un derecho de los españoles demuestra la importancia política que se concede a la elección de los funcionarios, por lo que existe un aparato

especializado, una industria neutral, que es la administración pública. diferente del gobierno que lo dirige (Arenilla, 2019)

2.3.3.2. La profesionalización de directores públicos y la gobernanza local

Hay momentos en los que no entendemos las decisiones de los extras. Muchas veces nos preguntamos qué pensaría una persona así al tomar tal decisión, ¿qué le aconsejaría su asesor al respecto? o ¿por qué nada de lo que hacen parece funcionar? El ejercicio de gestión exige que los altos funcionarios (a los que llamamos "gestores públicos") se den cuenta de que sus decisiones afectarán a la vida cotidiana de los ciudadanos, a su entorno actual, al medio ambiente, a su presente y futuro, así como a sus bolsillos, y por tanto a sus actuaciones Es muy importante. . (Aguilar, 2022)

A pesar de que la función reguladora es tan importante para nuestro entorno, no ha alcanzado la importancia necesaria en el ámbito público; Prueba de ello es la falta de diagramas o instrucciones al respecto. Contrariamente a lo que sucede con las escuelas públicas en otros países, incluso en algunas escuelas que se enfocan en el desarrollo de la gestión empresarial en México, no es posible definir unívocamente tal oferta formativa para la administración pública. Si bien la forma más segura de adquirir habilidades gerenciales es practicándolas, es esencial contar con una estructura básica para comprenderlas y asimilarlas a quienes necesitan usarlas. (Aguilar, 2022)

Los tres pilares, tanto para el ámbito público como para el privado se les conoce como:

- Capacidad sintética
- Dar decisión
- Un grupo de personas

Capacidad de síntesis

El primer pilar se refiere a la capacidad integral para identificar y correlacionar todos los elementos relacionados con las acciones de gestión en situaciones cotidianas o problemas específicos. (Aguilar, 2022)

En este sentido, no se debe esperar que los gerentes (y, en realidad, la sociedad) sean responsables de uno o más componentes de la gobernanza pública (recursos humanos, tecnología, presupuesto, planificación, procesos y derecho administrativo, por nombrar algunos). control absoluto, pero poder detectarlos en tu rutina de entrenamiento y considerarlos como un todo. (Aguilar, 2022)

2.3.3.2.2 Toma de decisiones

El segundo pilar nos dice que los líderes deben tomar decisiones. Es imposible considerar la implementación de la gestión de la sociedad sin asegurarse de su actitud, dirección y acciones. Aunque los gerentes tienen una variedad de opciones con respecto a su estilo de liderazgo, las limitaciones de su formación profesional y otros aspectos de la naturaleza humana, los gerentes no deciden. (Cifuentes, 1998)

En cuanto a la toma de decisiones, el líder de la sociedad no puede ignorar el hecho de que sus acciones afectarán de alguna manera la esfera pública, a nivel de gestión, por ejemplo, los propios resultados organizacionales, pero principalmente en el exterior, de igual manera en el económico, socio-espiritual o estable político, etc. A menudo escuchamos acerca de los programas gubernamentales que se reportan como prometedores pero defectuosos. Las fallas en la política, la tecnología, los presupuestos e incluso los cálculos conceptuales significan que la misión de comunicación no se ha cumplido. Los programas sin evidencia real de desempeño o evidencia sólida de sus beneficios fracasarán en última instancia debido a una gestión deficiente. (Cifuentes, 1998)

Cada decisión significa pérdida si no se toma ninguna otra acción. Con bienes limitados e intereses diversos, el gerente no puede evitarlo, por lo que es su trabajo anticipar el impacto de sus decisiones y desarrollar estrategias, compensaciones o explicaciones para mitigar su impacto negativo. (Cifuentes, 1998)

2.3.3.2.3. Mando de las personas

El tercer pilar es el mando humano. El líder de la sociedad debe ser consciente de que la concreción de sus decisiones se dará a través de quienes deben movilizarse para hacerlas avanzar en la dirección de las metas trazadas. Las personas son participantes, aliadas y críticas, tanto dentro como fuera de la organización, con diferentes experiencias, intereses y enfoques, que deben involucrarse directa o indirectamente en el logro de las metas establecidas. (Cifuentes, 1998)

Es imposible imaginar a un líder encarcelado o aislado de otros miembros. Es el contacto y procesamiento del rostro de una persona, que así acepta la complejidad de la situación, influida por sentimientos, pensamientos, orígenes, deseos e incluso accidentes cotidianos que conducen a la cooperación o la resistencia al objetivo planteado. Por lo tanto, los líderes públicos deben ser conscientes de las responsabilidades que implica la toma de decisiones con recursos públicos antes, durante y después de la toma de decisiones. Debe saber que los beneficios o daños

de sus acciones superarán el impacto en las ganancias o inversiones en entidades individuales como una corporación. (Cifuentes, 1998)

2.3.4. PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA

El tema de la construcción define dos conceptos centrales principales. Por un lado, el concepto de profesionalización del servicio civil es visto como un proceso mediante el cual las organizaciones públicas adquieren un conjunto de atributos que les permiten adquirir una fuerza de trabajo con las habilidades, actitudes y valores necesarios para operar de manera eficiente. y trabajar eficientemente. Esto incluye, entre otras cosas, la capacidad de asegurar a los ciudadanos la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, su designación democrática y el respeto a los principios de igualdad, dignidad y competencia en las diferentes carreras del servicio civil, esto debe reflejarse en un órgano de gobierno dedicado. (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002).

Además, la preparación oportuna de los empleados implica la utilización de criterios, métodos y tecnologías que aseguren el acceso al lugar más adecuado y apropiado en el lugar de trabajo, la evaluación periódica del trabajo de los mismos y puedan promoverlos, reconociendo una remuneración razonable por los servicios prestados y la vigencia de sus derechos y obligaciones para el ejercicio de sus funciones y la estabilidad laboral, siempre que respeten y afirmen el trabajo digno, así como una conducta justa y transparente. (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002).

2.3.4.1. Estado de situación en América Latina y el Caribe

El grado de especialización de las funciones públicas puede evaluarse mediante varios indicadores, pero esta tarea requiere un acuerdo previo. El estudio aporta datos muy contundentes sobre el estado de la función pública, Sistemas de Servicio Civil (SSC) en diferentes países, pero el concepto no agota la especialización como objeto de investigación y prescripción. Más bien, se refiere únicamente a aquellos aspectos de la relación entre el Estado de empleo y su personal a lo largo del "ciclo de vida" que atraviesan durante el servicio público. Es decir, incluye los mecanismos y formas en que se gestionan para la inducción, promoción, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño y estabilidad laboral. (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002)

2.3.4.1.1. El reclutamiento y la selección deben basarse en sistemas de concurso abierto y competitivo para acceder a las primeras etapas de una carrera, que tomen en cuenta las competencias requeridas en cada nivel y rama de servicio

En los países de la región, el ingreso al servicio público puede significar:

- a) la obtención de la condición de titular de un cargo específico
- b) la habilitación para cargos en los que se forma una carrera administrativa o simultáneamente,
- c) los casos examinados muestran que la situación se divide principalmente entre la primera y la tercera opción, siendo la primera la dominante.

La segunda opción fue reportada solo en dos casos, lo que sugiere que hay poca polivalencia.

2.3.4.1.2. El ascenso en la carrera debe combinar criterios de promoción de grado o nivel en base a la antigüedad y de promoción a una categoría superior o a un nuevo agrupamiento, en base al desempeño, habilidades y aptitudes adquiridas (por experiencia, capacitación u otros medios).

Situaciones similares a las analizadas en relación con la selección de personal en el servicio civil se presentan en ocasiones al pasar a puestos de mayor responsabilidad. En algunos países, la ley determina el orden de prioridad para la competencia o promoción a puestos superiores, por ejemplo, la prioridad más alta se da a los candidatos en la agencia, la segunda prioridad se da a los que ya están en el servicio civil y la última prioridad es para los calificados. candidatos externos. servicios que perjudicarían a candidatos fuera de la administración pública y candidatos que ya trabajan en la administración pública, pero no en instituciones de empleo. Pero la gran mayoría no forma grupos prioritarios para cubrir vacantes (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002)

2.3.4.1.3. La especificación de las funciones del personal no debe ser rígidamente establecida en los manuales de cargos y debe admitir el ejercicio de las competencias de cada empleado para el desarrollo de tareas polivalentes e innovativas.

Los criterios para clasificar las vacantes varían de un país a otro, dependiendo de la prioridad de sus funciones, condiciones y requisitos. También se clasifican según la clasificación del rango de empleados, o los sistemas mixtos o informales utilizados. Su

aplicación oficial parece rígida, pero en realidad tiene todo tipo de manipulaciones (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002)

Además del régimen general de empleo existente, las leyes de muchos países prevén regímenes especiales que establecen puestos de estatus o rango especiales, tales como: ocupación, prueba de oposición, elegibilidad (requisito previo para la capacitación) o la capacidad para realizar tareas especiales; b) los cargos o cargos "importantes" se establecen en función de la importancia estratégica o el impacto del trabajo de su unidad en el logro de los principales objetivos o tareas del Estado, aunque no siempre se identifiquen en el documento legal o clasificación de trabajo sistema por número y tipo. (Oszlak, PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA , 2002)

2.3. MARCO LEGAL

2.3.1. REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO

El desarrollo de este estudio se basará en el cumplimiento de las leyes aplicables y vigentes en el Ecuador en el periodo actual, mencionaremos los componentes jurídicos importantes, como los que se enumeran a continuación.

	<p>Que, el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. (LOSEP, 2015)</p>
---	--

	<p>A nivel estatal en la Ley Orgánica del Servicio Público nos menciona en:</p> <p><u>Que, el artículo 228 de la Constitución de la República del Ecuador determina que el ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. (LOSEP, 2015)</u></p>
	<p>Que, el artículo 233 de la Constitución de la República del Ecuador señala que no existirá servidora ni servidor público exento de responsabilidades por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus funciones. (LOSEP, 2015)</p>
	<p>Que, el artículo 314 de la Constitución de la República del Ecuador señala que los servicios que brinde el Estado deben responder a los principios de obligatoriedad, generalidad, uniformidad, eficiencia, responsabilidad, universalidad, accesibilidad, regularidad, continuidad y calidad. (LOSEP, 2015)</p>



Artículo 21.- Principio de ética y probidad. Los servidores públicos, así como las personas que se relacionan con las administraciones públicas, actuarán con rectitud, lealtad y honestidad. En las administraciones públicas se promoverá la misión de servicio, probidad, honradez, integridad, imparcialidad, buena fe, confianza mutua, solidaridad, transparencia, dedicación al trabajo, en el marco de los más altos estándares profesionales; el respeto a las personas, la diligencia y la primacía del interés general, sobre el particular. (CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO COA, 2017)



Artículo 28.- Principio de colaboración. Las administraciones trabajarán de manera coordinada, complementaria y prestándose auxilio mutuo. Acordarán mecanismos de coordinación para la gestión de sus competencias y el uso eficiente de los recursos. (CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO COA, 2017)



Artículo 25.- Principio de lealtad institucional. Las administraciones públicas respetarán, entre sí, el ejercicio legítimo de las competencias y ponderarán los intereses públicos implicados. Las administraciones facilitarán a otras, la información que precise sobre la actividad que desarrollen en el ejercicio de sus propias competencias. (CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO COA, 2017)

III. METODOLOGÍA

3.1.1. Enfoque

Enfoque cuantitativo: Se basa de métodos estadísticos para procesar la información y obtener datos cuantitativos que sean la base de la interpretación, sin embargo, cabe destacar que se trabaja con datos sujetos a la subjetividad, pues se toman en cuenta los aportes directos de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, sobre la profesionalización que disponen los funcionarios públicos de la localidad, por lo que es preciso una interpretación más profunda, que tome en cuenta algunos aspectos de la realidad que pudieron no haber sido incluidos inicialmente, pero que permiten una mejor interpretación.

Este método nos permite recolectar datos sin ninguna medición numérica con respecto a la gestión pública en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán y el valor público de los directivos en la ciudad de Tulcán y esto nos permite obtener una base de información recopilada donde se puede obtener descripción de ideas o cualidades del problema a investigar

Enfoque cualitativo: este método nos permite enfocarnos en los fenómenos medibles mediante usos estadísticos para analizar los datos recopilados, tiene como objetivo importante: describir, predecir, interpretar, controlar, causa y efecto sobre la aparición a partir de la divulgación de datos haciendo uso de conclusiones sobre una base estrictamente numérica o cuantitativa. Este enfoque de investigación cuantitativa es también conocido como una investigación analítica, empírica, racional o positivista, esta investigación hace uso los aspectos numéricos para encontrar y analizar la información de datos y así mismo verificar cantidades exactas.

3.1.2. Niveles de Investigación

Investigación Exploratoria

Es aquella investigación comercial que tiene como fin el localizar oportunidades potenciales para la empresa, así como comprobar hipótesis o alternativas que permitan establecer las líneas de actuación más convenientes. (Morales, 2012)

Mediante el uso de esta investigación con enfoque cualitativo nos permite tener una profundidad sobre la entrevista o grupos de discusión sobre los directores que cumplen funciones en los distintos departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán

Investigación Descriptiva

El propósito de la investigación descriptiva es aprender acerca de situaciones, hábitos y actitudes comunes mediante la descripción precisa de actividades, objetos, procesos y personas. Su finalidad no se limita a la recopilación de datos, sino que también permite predecir y determinar la relación que existe entre dos o más variables. Los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento (Morales, 2012)

Esta investigación descriptiva nos permite analizar las competencias de los directivos en conjunto de conocimientos habilidades y actitudes observables que poseen cada uno de estos directivos, además las competencias directivas que son comportamientos habituales que posibilitan el éxito de una persona en funciones directivas.

3.1.3 Tipos de Investigación

Investigación de Campo

La investigación de campo se presenta mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, en condiciones rigurosamente controladas, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular. Se puede definir diciendo que es un proceso que nos permite adquirir nuevos conocimientos en el campo de la realidad social utilizando el método científico. Este tipo de investigación también se conoce como investigación del lugar porque se lleva a cabo exactamente donde se encuentra el sujeto de la investigación. Esto permite a los investigadores obtener un conocimiento más profundo, puede procesar datos con mayor seguridad y puede ser ayudado en proyectos de investigación, descripción y experimentación al crear una situación de control en la que manipula una o más variables dependientes (efectos). (Graterol, s.f)

3.2. IDEA A DEFENDER

¿La competencia laboral de los funcionarios del gobierno depende de su nivel de formación profesional?

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

3.3.1. Definición de variables

Variable dependiente

Competencia laboral. La capacidad que tiene el individuo para ejercer su labor; en un proceso de identificación, gestión y desarrollo de sus competencias frente a las de otros los empleados, tratando de identificar sus habilidades y comportamiento dentro de una organización o empresa

Variable independiente

La profesionalización de los directivos públicos se refiere a la búsqueda continua entre las funciones deseadas y quiénes las desempeñan. Esto implica no sólo transformar y abrir los criterios para ingresar al sector público, sino sobre todo asegurar la permanencia del cargo y la oportunidad para aprovechar los talentos individuales, el compromiso y la experiencia del sujeto. En un contexto de restricciones financieras, presiones políticas y movilización social, este equipo de profesionales el rol administrativo para ejercerlo con creatividad, compromiso y trabajo en equipo multidisciplinario.

3.3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMIENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Variable Independiente (profesionalización)	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia gubernamental Eficiencia gubernamental 	<p>Se trabaja sobre la base de resultados y evidencia en porcentajes</p> <p>Busca reducir costos a los ciudadanos en sus interacciones con el sector público, % de costos</p>	Encuesta	Cuestionario
	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación externa y relaciones públicas 	Conjunto de acciones informativas que la empresa dirige hacia las personas o hacia los exteriores, número de instrumentos de comunicación aplicados	Encuesta	Cuestionario
	<ul style="list-style-type: none"> Trasparencia 	Se involucra el derecho a recibir información y la obligación correspondiente de divulgar todos los datos necesarios, número de mecanismos aplicados en la rendición de cuentas		

Tabla 1

Definición y Operalización de las Variables

VARIABLE	DIMIENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<i>Variable Dependiente (competencia laboral)</i>	• Gestión de calidad	Servicios que ofrece e incluye mejorar los elementos de una organización o el GAD.	Entrevista	Cuestionario
	• Desempeño laboral	Calidad de trabajo que cada directivo publico aporta en gestión diario durante su desempeño laboral		
	• Generales	Se forman desde la educación básica hasta la media	Encuesta	Cuestionario
	• Especifica	Se desarrollan en educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior	Entrevista	

3.4. MÉTODOS A UTILIZAR

Un método es una forma organizada y sistemática de lograr un objetivo particular. Se puede utilizar en muchos campos diferentes de la ciencia, como la ciencia, las ciencias sociales o las matemáticas. El método se sobrentiende como una serie de pasos como guías que se deben seguir para lograr el objetivo. En un sentido amplio, el método puede definirse como la forma en que se utiliza a una persona para realizar una tarea. (Westreicher, 2018)

Método analítico

El método analítico da cuenta del objeto de estudio del grupo de investigación que en este trabajo se ocupa, con una rigurosa investigación documental, del método mismo que orienta su quehacer. Este método, utilizado especialmente en las humanidades y las ciencias sociales, se define en el libro como un método científico utilizado para analizar los discursos, que pueden adoptar formas de expresión muy diversas, como las costumbres, el arte, los juegos de lenguaje y, de alguna manera, los escritos. discurso o palabras. (LOPERA, 2010)

Método deductivo

En ese momento, el objeto de investigación pasa de lo general a lo particular. El docente presenta conceptos, principios, enunciados o definiciones de los que saca conclusiones y consecuencias. Los profesores pueden llevar a los estudiantes a conclusiones sobre aspectos específicos basados en principios generales. El método deductivo se utiliza tradicionalmente en la enseñanza. No hay que olvidar, sin embargo, que son los menos adecuados para la enseñanza de estrategias cognitivas, conceptuales o sintéticas. Los métodos deductivos son muy efectivos cuando los estudiantes dominan conceptos, definiciones, fórmulas, leyes y principios, porque a partir de ellos "deducir". Evite el trabajo y ahorre tiempo. Los procedimientos utilizados en los métodos de inferencia incluyen aplicación, prueba y demostración. (MÉRIDA, 2009)

3.4.1. Técnicas e Instrumentos de Investigación

Encuesta

Para determinar las características de los profesionales con respecto a las dos variables presentadas y obtener niveles de desempeño y dar paso a establecer la congruencia entre estos niveles y el cargo

Entrevista

Para averiguar factores causales de ciertos fenómenos referentes al desempeño y pertinencia de los profesionales en su cargo, además de brindar una perspectiva más amplia de la problemática,

La observación, que permitirá un punto de argumento o de contraste a los detalles obtenidos en la entrevista y la encuesta.

Técnicas

Para la ejecución de los métodos el estudio se valdrá de las siguientes técnicas:

El cuestionario con escala, que será útil para determinar niveles en el uso de la encuesta y obtener datos sobre las características de ambas variables.

El cuestionario abierto, que le permitirá a la entrevista tomar un carácter semiestructurado, y de esta forma adentrarse en detalles específicos que permitan un análisis más profundo de los datos

El diario de campo que permitirá recoger datos y metadatos desde la observación a la realidad, mismos que permitirán complementar la información obtenida en los demás instrumentos.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población y muestra

Población Infinita: Se trata de aquella población que no tiene fin. Por ejemplo, la cantidad de planetas que existen en el universo. Si bien puede ser finito, el número es tan grande y desconocido que se considera estadísticamente infinito. (López, 2019)

Población Finita: Es aquella en la que el número de valores que la componen tiene un fin. Por ejemplo, la población estadística que nos indica la cantidad de árboles de una ciudad es finita. Es cierto que puede variar con el tiempo, pero en un instante determinado es finita, tiene fin. (López, 2019)

Se pretende analizar la profesionalización siendo la totalidad de la población de directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán y también a la ciudadanía de una forma local, adjuntando una total de la población de la ciudad de Tulcán 102,395 habitantes del último censo realizado por el INEC en el año 2020 incluyendo a los directivos públicos.

Tabla 2

Población Finita

PARÁMETROS	VALORES						
<p>Z= Porcentaje de fiabilidad deseado para la media muestral (valor estandarizado).</p>	<p>El nivel de confianza está definido de la siguiente manera:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>%Erro r</th> <th>Nivel de confianza</th> <th>Valor de Z calculado</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5%</td> <td>95%</td> <td>1.96</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para la muestra considerada como ejemplo se utilizará un porcentaje de error del 5% con un nivel de confianza del 95% para el cual la z calculada representa 1.96, al ser un acreedor de nivel 1, se maneja el error del 5%.</p>	%Erro r	Nivel de confianza	Valor de Z calculado	5%	95%	1.96
%Erro r	Nivel de confianza	Valor de Z calculado					
5%	95%	1.96					
<p>N = Tamaño de la población.</p>	<p>Total, de habitantes 102,395</p>						
<p>e= Error máximo permitido para la Media muestral.</p>	<p>Con un nivel de confianza del 95% se utilizará un error del 5%.</p> <p>Se utilizará p= 0.5 y q= 0.5</p>						
<p>N</p>	<p>Tamaño de la muestra</p>						

$$n = \frac{N z^2 p q}{(N - 1) e^2 + z^2 p q}$$

Calculo

A	B	C	D	E	F
CALCULO TAMAÑO DE MUESTRA FINITA					
Parametro		Insertar Valor		Tamaño de muestra "n" =	
N		102.395			
Z		1,960			
P		50,00%			
Q		50,00%			
e		5,00%			
					382,73

$$n = \frac{N z^2 p q}{(N - 1) e^2 + z^2 p q}$$

$$n = 382,73$$

3.5.2. Instrumentos

Para estudiar a esta población han de ser aplicados en cada uno de los individuos los instrumentos siguientes: cuestionario de entrevista semiestructurada y cuestionario de escala tipo encuesta. Además, el investigador se valdrá del uso del diario de campo para obtener datos y metadatos adicionales sin necesidad de aplicar un instrumento adicional a los individuos.

3.6. RECURSOS

El equipo investigador cuenta con los recursos metodológicos, económicos y humanos, para llevar a cabo la investigación, ello gestionado por un autofinanciamiento. Se detallan los gastos del trabajo de campo en la siguiente matriz a continuación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

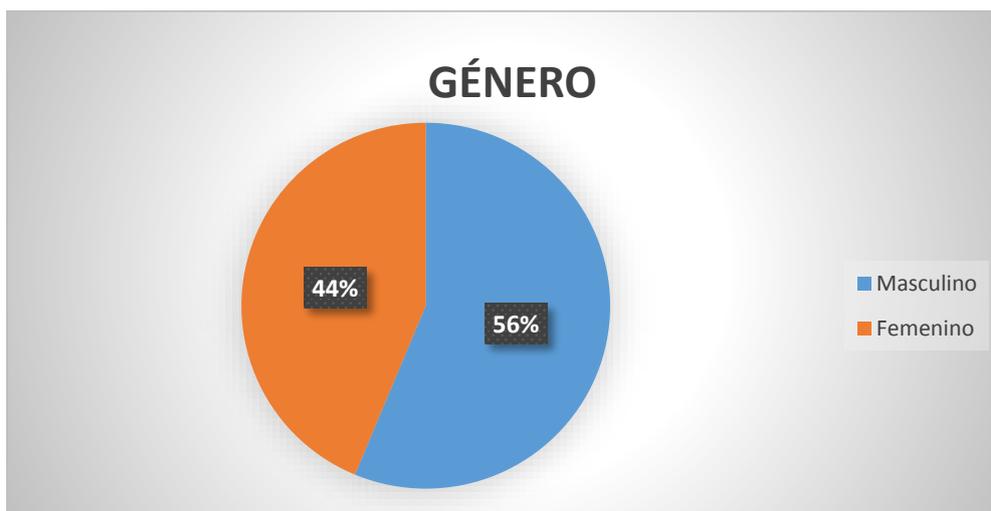
4.1. RESULTADOS

1. Género

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	167	44%
Masculino	215	56%

Figura 1

Genero



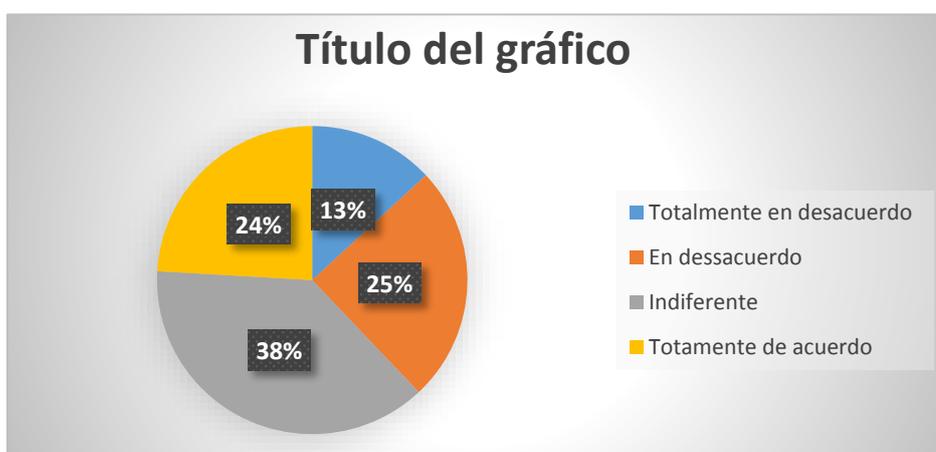
Análisis e implementación de resultados

Para llevar a cabo la investigación según el análisis estadístico se realizó una encuesta a la población en la ciudad de Tulcán alrededor de 382 personas estos datos los obtuvimos mediante la población y muestra, lo cual arroja los siguientes datos; por género femenino se tiene una frecuencia de 167 que equivale a un porcentaje del 44% mientras que el género masculino fueron 215 en valor de frecuencia y a su vez y porcentaje del 56%.

2. ¿Cree usted que debería tener el GAD directivos públicos con el perfil adecuado para desempeñar el cargo en función?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	50	13%
En desacuerdo	95	25%
Indiferente NS/NC	145	38%
Totalmente de acuerdo	92	24%
TOTAL	382	100%

Figura 2 Directivos Públicos con el perfil adecuado



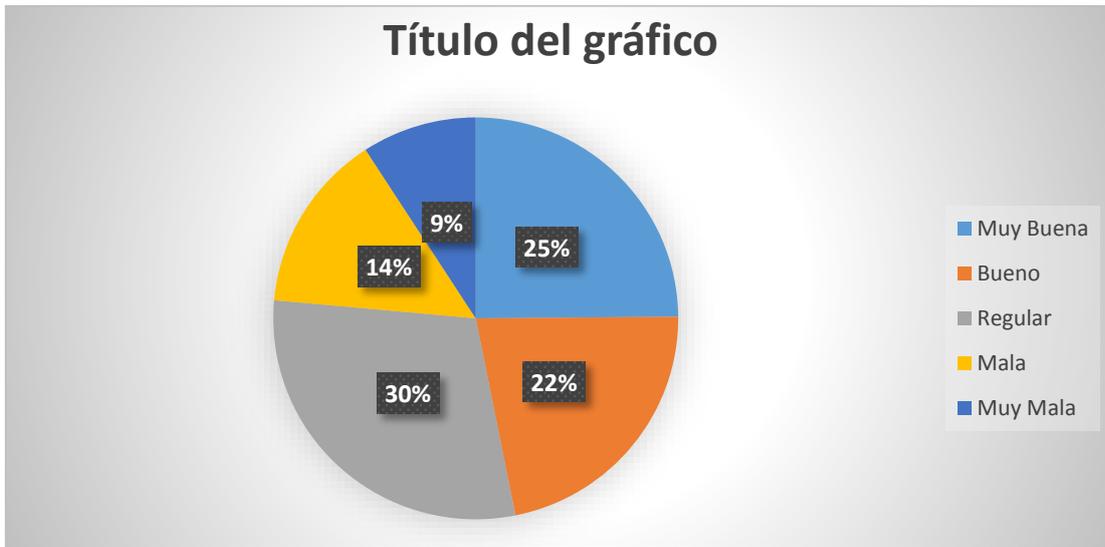
Análisis e implementación de resultados

Mediante las encuestas podemos mencionar que en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán el 13% de las personas están totalmente en desacuerdo mediante al cargo que desempeña un funcionario público dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán obteniendo también un 25% de personas que están en desacuerdo mediante los cargos a que desempeñan dentro de la función del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán; de igual manera se obtuvo un porcentaje del 38% donde la gente menciona que es indiferente hacia los cargos que desempeña un funcionario público dentro el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán y totalmente de acuerdo con un porcentaje del 24% donde nos mencionan que los directivos públicos si presentan un perfil adecuado en la función que desempeñan dentro del gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán

3. ¿Cómo usted calificaría la gestión de servicios que presta el GAD mediante los directivos públicos?

Valido	frecuencia	porcentaje
Muy Buena	95	25%
Buena	84	22%
Regular	113	30%
Mala	55	14%
Muy Mala	35	9%
TOTAL	382	100%

Figura 3 Calificaría la gestión de servicios que presta el GAD mediante los directivos públicos



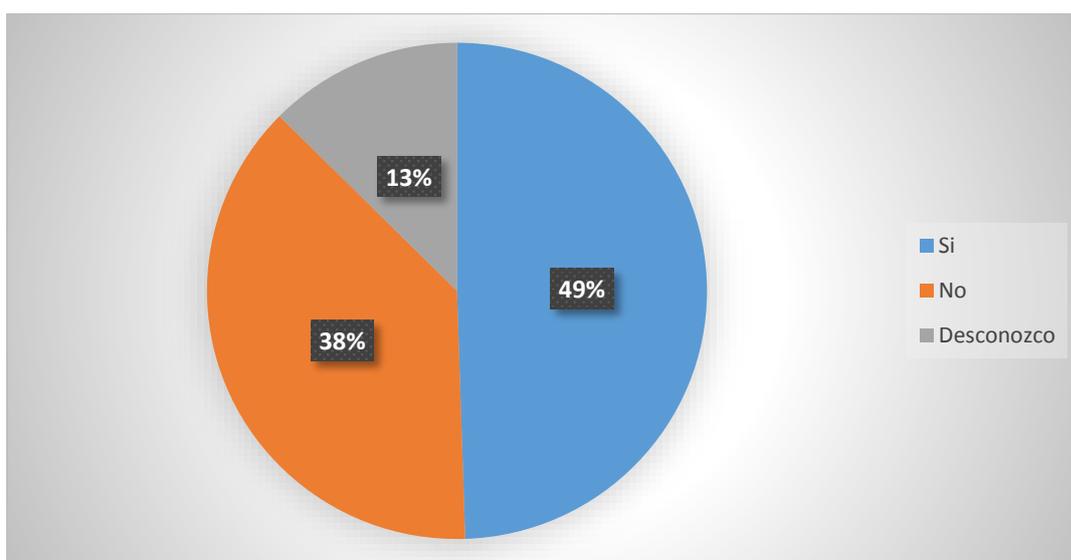
Análisis e implementación de resultados

Se puede manifestar mediante la gestión de servicios que presta el GAD sobre los directivos públicos se obtiene una puntuación Muy buena con un porcentaje del 25% de igual manera se mantiene con una calificación de Buena con un porcentaje del 22% además se menciona que los servicios que presta el GAD son regulares con un valor porcentual del 30% de igual manera se obtiene que los valores con una mala gestión de servicios son medibles con un porcentaje del 14% al igual que se extrae una muy mala gestión de servicios con un porcentaje del 9% mediante las gestiones de los servicios que presta el GAD a través de los directivos públicos esto se plasma a través de las encuestas realizadas en base al gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán

4. ¿Cree usted que los funcionarios públicos de cargo directivo brindan una atención adecuada en los servicios que presta el GAD?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	189	49%
No	145	38%
Desconozco	48	13%
TOTAL	382	100%

Figura 4 *Los funcionarios públicos de cargo directivo brindan una atención adecuada en los servicios que presta el GAD*



Análisis e implementación de resultados

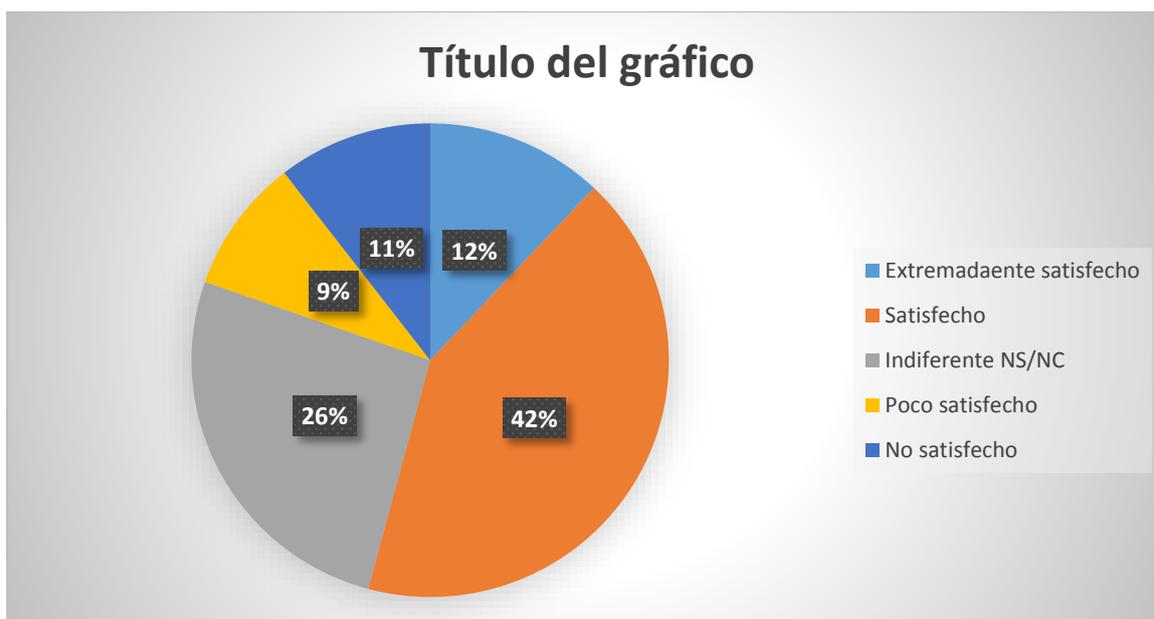
Podemos manifestar que los funcionarios públicos de cargo directivo brindan una atención adecuada en los servicios que presta el GAD mediante una puntuación obtenida. A través de la tabulación es de un porcentaje del Si con el 49% donde los funcionarios públicos brindan una atención adecuada mediante los servicios que presta el GAD a su vez obtenemos una puntuación del 38% que NO prestan los funcionarios públicos una atención adecuada en

los servicios que presta el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán de igual manera se manifiesta que también se obtiene una puntuación del 13% donde la ciudadanía de Tulcán nos menciona que desconoce sobre los cargos que tiene un directivo al directivo público que conlleva a que dicho directivo preste una atención adecuada mediante el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán.

5. ¿Mediante el servicio que usted ha recibido mencione su nivel de satisfacción?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente satisfecho	46	12%
Satisfecho	161	42%
Indiferente NS/NC	100	26%
Poco satisfecho	35	9%
No satisfecho	40	11%
TOTAL	382	100%

Figura 5 Servicio que han recibido en el GAD de Tulcán



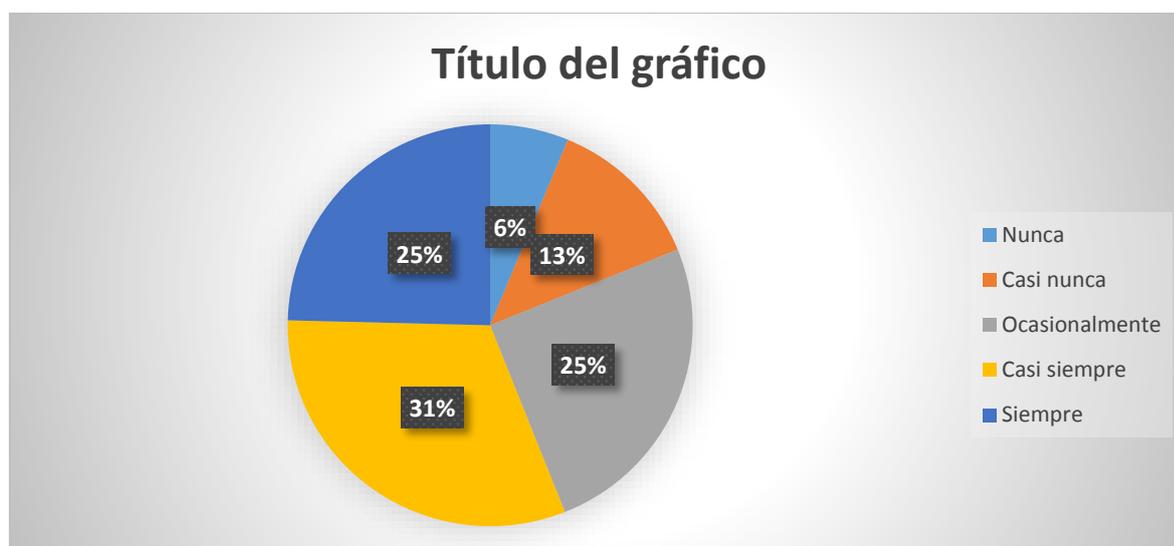
Análisis e implementación de resultados

Se puede mencionar mediante el servicio que recibe la ciudadanía a través de los funcionarios públicos que obtiene un nivel de satisfacción de un 12% donde la ciudadanía se siente extremadamente satisfecha mediante la atención recibida en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán a través de los directivos públicos y las competencias otorgadas para desempeñar su cargo a su vez se obtiene un 42% donde la ciudadanía de Tulcán se siente satisfecha del servicio que recibe del GAD a través del funcionario público, también obtenemos una puntuación del 26% donde la ciudadanía es indiferente hacia la satisfacción que presta el servidor público también obtenemos un 9% en donde la ciudadanía nos menciona que se siente poco satisfecho mediante el servicio que le brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán también obtuvimos una puntuación del 11% donde no se encuentra satisfecha la ciudadanía de Tulcán mediante los servicios que presta el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán a través de los directivos público

6. ¿Con que frecuencia usted necesita de un servicio público?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	6%
Casi nunca	48	13%
Ocasionalmente	96	25%
Casi Siempre	120	31%
Siempre	94	25%
TOTAL	382	100%

Figura 6 Necesidad de un servicio público



Análisis e implementación de resultados

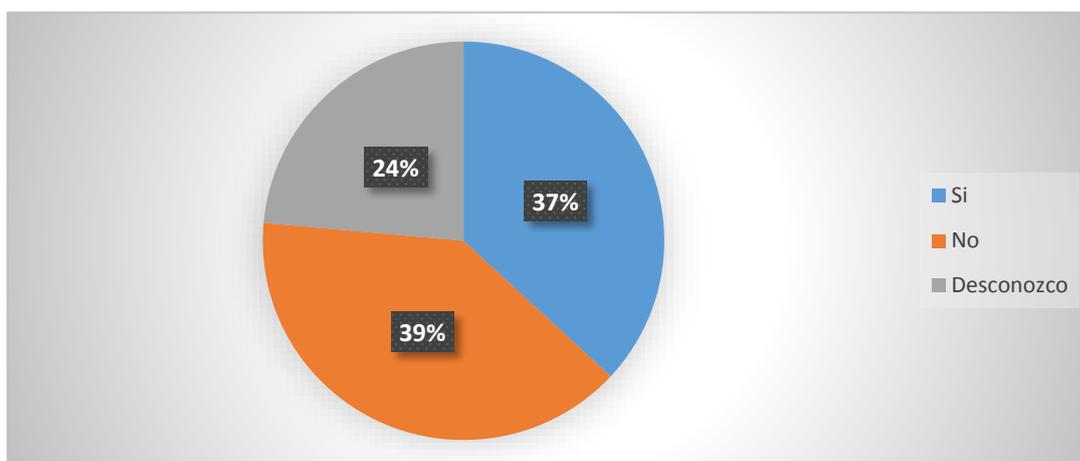
Mediante los datos obtenidos de la población y muestra mencionamos sobre la frecuencia que necesita la ciudadanía de un servicio público obteniendo un porcentaje del 6% donde la ciudadanía de Tulcán nunca necesita de un servicio público a su vez se manifiesta que un 13% de la ciudadanía de Tulcán casi nunca necesita de un servicio público también se obtiene una puntuación del 25% donde ocasionalmente la ciudadanía de Tulcán necesita de un servicio público otorgado por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán también se obtiene un 31% donde la ciudadanía

manifiesta que casi siempre se necesita de un servicio público prestado por el GAD y a su vez un 25% de la ciudadanía de Tulcán manifiesta que siempre necesita de un servicio público prestado por el gobierno autónomo de centro municipal de Tulcán a través de los directivos públicos que están de acorde con las competencias que presta el GAD.

7. ¿Cree usted que los directivos públicos del GAD de Tulcán desempeñan el cargo acorde a la profesión?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	141	37%
No	151	39%
Desconozco	90	24%
TOTAL	382	100%

Figura 7 Desempeño laboral dentro del GAD de Tulcán



Análisis e implementación de resultados

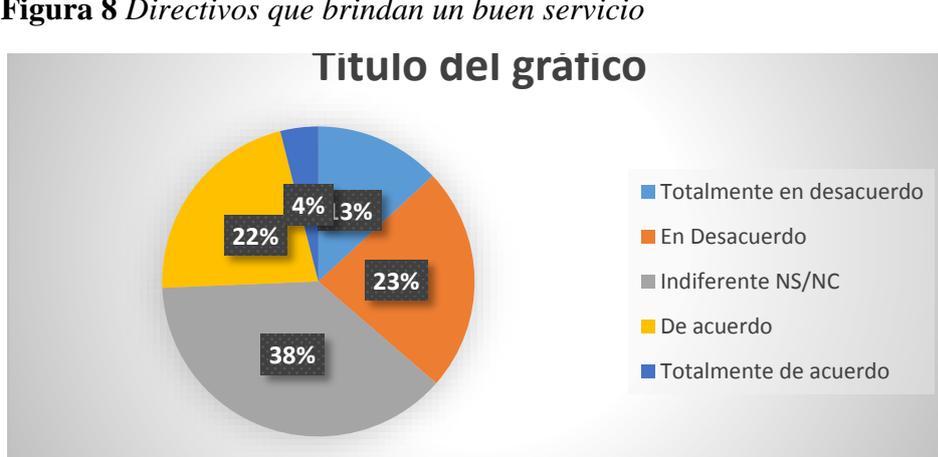
AL realizar las encuestas podemos mencionar sobre los directivos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán desempeñan un cargo acorde a la profesión se obtiene una puntuación donde se menciona que el 37% Si están de acorde los directivos públicos con el cargo a desempeñar mediante la profesionalización que éstos tienen a su vez se menciona que 39% NO están acorde con el cargo los directivos públicos que

desempeñan un cargo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán también manifestamos que el 24% desconoce de los cargos acorde con la profesionalización de los directivos públicos para que preste un servicio a través de la profesionalización que estos tienen para desempeñar el cargo con una mejor ejecución a la hora de prestar dicho servicio.

8. ¿Según la profesión de los directivos públicos cree usted que brindan un buen servicio?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	50	13%
En desacuerdo	89	23%
Indiferente NS/NC	145	38%
De acuerdo	83	22%
Totalmente de acuerdo	15	4%
TOTAL	382	100%

Figura 8 Directivos que brindan un buen servicio



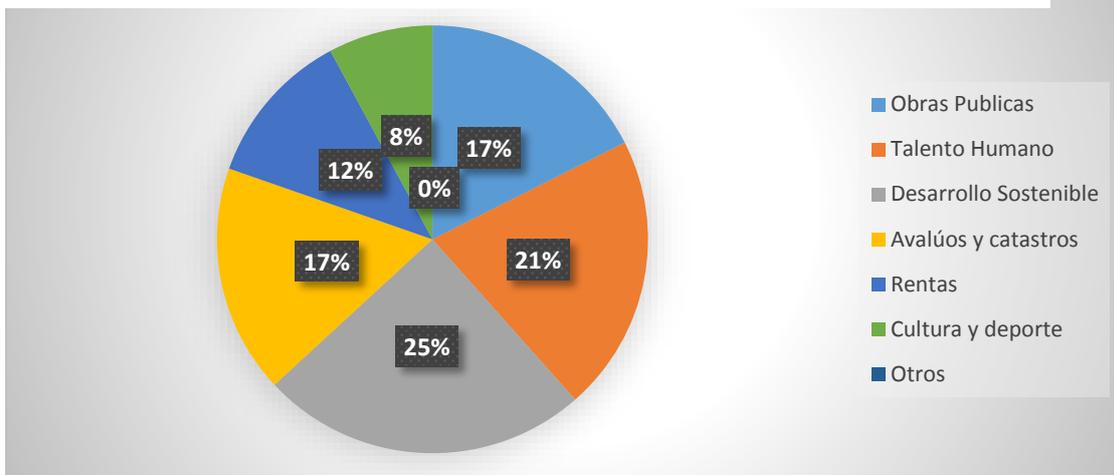
Análisis e implementación de resultados

Se puede manifestar mediante la tabulación que los directivos públicas brindan un buen servicio obteniendo un porcentaje donde el 13% está totalmente en desacuerdo que los directivos públicos brindan un buen servicio además se menciona que el 23% se encuentra en desacuerdo que los directivos brindan un buen servicio mediante el GAD también mencionamos que el 38% de la población nos indica que es indiferente a tratar sobre los directivos públicos mediante que brindan un buen servicio también nos mencionan que el 22% de la ciudadanía está en desacuerdo mediante los directivos públicos que brindan un buen servicio y para finalizar menciona que el 4% está de acuerdo que los directivos públicos brindan un buen servicio a través de las funciones otorgadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán mediante las competencias de la profesionalización de dichos directivos públicos.

9. ¿En qué departamento ha acudido usted para ser atendido?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Obras Publicas	67	17%
Talento Humano	80	21%
Desarrollo Sostenible	94	25%
Avalúos y catastros	66	17%
Rentas	45	12%
Cultura y deportes	30	8%
Otros	0	0%
TOTAL	382	100%

Figura 9 Departamentos para acudir al servicio público

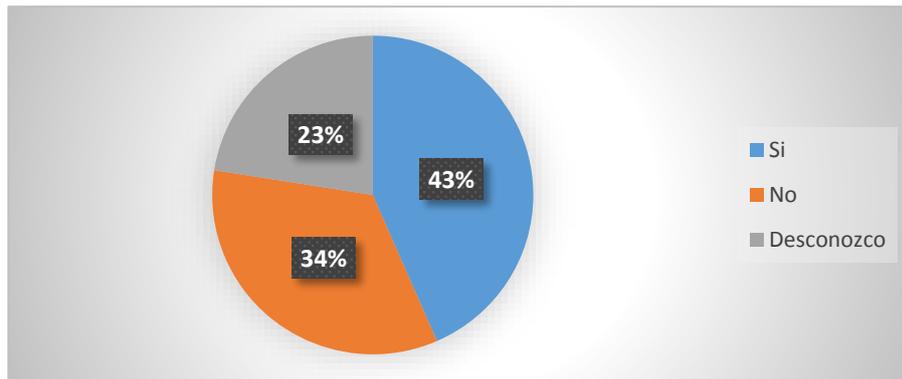


Análisis e implementación de resultados

Se menciona mediante la encuesta que los servicios que presta El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán hizo mención los distintos departamentos como: Obras Públicas, Talento Humano, Desarrollo Sostenible, Avalúos Y Catastros, Rentas, Cultura Y Deporte entre otros nos menciona la ciudadanía qué obtiene una puntuación del 17% que se hace atender en días en Obras Públicas también nos manifiesta que un 21% de la ciudadanía fue a ser atendido en talento humano además el 25% de la ciudadanía de la ciudad de Tulcán nos menciona que fue a ser atendido en desarrollo sostenible también nos menciona un 17% de la ciudadanía que se le atendió en avalúos y catastros también nos manifiesta que el 12% fue atendido en las últimas semanas en la el servicio de rentas además nos menciona la ciudadanía que es atendida un 8% en Cultura y Deporte estos son algunos de los servicios que presta el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán a través de estos funcionarios públicos.

10. ¿Durante los servicios realizados en ese o esos departamentos, los directivos cumplen con el perfil acorde al cargo desempeñado?

Válido	Frecuencia	Porcentaje
Si	166	43%
No	130	34%
Desconozco	86	23%
TOTAL	382	100%



Análisis e implementación de resultados

Se puede recalcar mediante los servicios que brindan los distintos departamentos si los directivos cumplen con el perfil acorde al cargo a desempeñar nos menciona la ciudadanía que el 43% sí están de acorde con el cargo a desempeñar los directivos públicos, además nos menciona que el 34% no están de acorde con el cargo a desempeñar dichos directivos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán también se obtuvo una puntuación del 23% donde la ciudadanía de Tulcán desconoce si los directivos públicos están de acorde con el cargo a desempeñar mediante las funciones otorgadas por el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán.

4.2. DISCUSIÓN

4.1.2. Resultados entrevistados

Ficha técnica experto 1	
Nombre	Alba Guerrón
Departamento	Desarrollo Sostenible
Cargo	Directora
Lugar entrevista	Municipio de Tulcán
Fecha entrevista	18 de abril del 2023

N.º	Pregunta	Respuesta Expertos	Interpretación
1	1. ¿Para ejercer el cargo otorgado es necesario tener un título profesional?	Para la jefatura dentro de municipios y prefecturas y demás ministreres pienso que si se debe tener un título profesional ya que se obtienen las bases de conocimiento de lo que se va a ejercer.	En mi opinión, estoy de acuerdo con los entrevistados, porque para ocupar un cargo público o privado, debemos tener una educación superior para ocupar un cargo directivo y, por lo tanto, poder desarrollarlo con un mejor enfoque basado en la estrategia, entregar conocimientos adquiridos por las instituciones para que podamos cubrir puestos de acuerdo con los perfiles profesionales que den buenos resultados a los ciudadanos o aquellos que lo necesiten y quieran tener líderes públicos que aprendan sus competencias laborales ser efectivos y eficientes a través de los servicios proporcionados por el Gobierno Autónimo Descentralizado Municipal de Tulcán
2	2. ¿Cuáles son las dificultades que suelen tener los directivos públicos mediante la	El desconocimiento la ejecución en la administración pública ya que se cometería muchos errores y eso hace que los procesos de adquisición sean de cualquier producto de bien para el estado o institución pública	Los funcionarios que se encontraban en cargos de la administración pública manifestaron que existían dificultades en el manejo de sus cargos y las tareas que se les

profesionalización que no esté acorde con el cargo otorgado?	sea demoroso, porque a veces no desean firmar o tienen ese recelo de ejercer una responsabilidad de lo que están haciendo por eso si es necesario que tengan el conocimiento de lo que van a hacer y del cargo que van a tener.	encomendaban por no estar capacitados, lo cual podría ser solucionado. Sin embargo, en su profesionalismo menciona que los cargos antes mencionados se pueden cumplir durante el lapso en que se adquieren los conocimientos durante el tiempo que los líderes estatales suelen crear para un año laboral, sin embargo, creo que los líderes y los funcionarios estatales deben estar equipados con una base de conocimientos para que puedan diseñar servicios públicos apropiados que beneficien tanto a los ciudadanos de Tulcán como al Municipio de Tulcán.
3. ¿Mediante qué mecanismos ingresan los nuevos directivos públicos?	Pues generalmente deberían ingresar los directivos por concurso de mérito que sería lo más transparente dentro de todas las instituciones públicas, pero generalmente poco se lo hace en este caso en el gobierno autónomo descentralizado y en otros lugares lo hacen de acuerdo con las referencias o con la autoridad designada sea por los directores o ministeriales o gubernamentales	Los nuevos administradores públicos deben ser parte del autogobierno descentralizado de la ciudad de Tulcán a través de la competencia, el mérito y el título que cada uno tiene que ocupar, pero mencionó que algunos funcionarios públicos hoy en día se hacen amigos en la alcaldía o agencias cuando en realidad pueden hacerlo por campañas o por mérito propio, para conseguir nuevos administradores públicos, solían ser con recomendaciones, puestos y servicios que podían brindar. De acuerdo con el puesto actual, pueden ingresar con la ayuda de sus superiores, comenzarán a trabajar como servidores públicos, pero no en función de las habilidades de los trabajos que pueden hacer ahora o en el futuro.
4. Usted se siente profesionalmente para ejercer el cargo que desempeña ¿Por qué?	Haber en lo que respecta en la profesión soy ingeniero en sistemas, pero estoy desarrollando mi trabajo en la jefatura de mercantiles y	Podemos mencionar que los funcionarios públicos pueden construir un puesto de acuerdo con su carrera y beneficiar a la gente y a

		activos creo q con base de mis conocimientos que he venido obteniendo con el pasar de los años he podido desarrollar bien mi trabajo	su vez, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, que está en línea con su profesión porque estarán mentalmente preparados.
5	5. La remuneración que usted percibe está acorde con su perfil profesional ¿Por qué?	Si creo que el valor si esta de acorde a mi trabajo teniendo en cuenta que mis conocimientos me han servido más que mi profesión ya que mi profesión es una, pero ocupó otro puesto en mi trabajo, pero con los conocimientos he podido transparentar y ser eficiente en lo que desarrollo	Se puede mencionar que están contentos con la compensación que recibe, pero creo que la compensación está relacionada con el puesto, lo que significa que hay funcionarios o líderes de gobierno que obtienen puestos mejor pagados en función de su capacidad desarrollar

Ficha técnica experto 2

Nombre	Fernando Guerrero
Departamento	Avalúos y Catastros
Cargo	Director
Lugar entrevista	Municipio de Tulcán
Fecha entrevista	18 de abril del 2023

N.º	Pregunta	Respuesta Expertos	Interpretación
1	1. ¿Para ejercer el cargo otorgado es necesario tener un título profesional?	Para la jefatura dentro de municipios y prefecturas y demás ministreres pienso que si se debe tener un título profesional ya que se obtienen las bases de conocimiento de lo que se va a ejercer.	En mi opinión, estoy de acuerdo con los entrevistados, porque para ocupar un cargo público o privado, debemos tener una educación superior para ocupar un cargo directivo y, por lo tanto, poder desarrollarlo con un mejor enfoque basado en la estrategia, entregar conocimientos adquiridos por las instituciones para que podamos cubrir puestos de acuerdo con los perfiles profesionales que den buenos resultados a los ciudadanos o aquellos que lo necesiten y quieran tener líderes públicos que aprendan sus competencias laborales ser efectivos y eficientes a través de los servicios proporcionados por el Gobierno Autónomo

			Descentralizado Municipal de Tulcán
2	2. ¿Cuáles son las dificultades que suelen tener los	El desconocimiento la ejecución en la administración pública ya que se cometería muchos errores y eso hace que los procesos	Los funcionarios que se encontraban en cargos de la administración pública manifestaron que existían
N.º	Pregunta	Respuesta Expertos	Interpretación
1	1. ¿Para ejercer el cargo otorgado es necesario tener un título profesional?	Si, últimamente si aparte de tener un título profesional sirve más la experiencia para desempeñar un cargo público para desarrollar las disposiciones encomendadas	Según mi percepción concuerdo con la persona entrevistada ya que para ejercer un cargo público o privado debemos de obtener un título de tercer nivel o más para poder ejercer un cargo alto y así poderlo desarrollar de una mejor manera usando estrategias en base a los conocimientos adquiridos mediante las instituciones que brindan dicho conocimiento siendo así podemos ejecutar un cargo acorde con el perfil profesional para que éste conlleve a obtener buenos resultados hacia la ciudadanía o hacia las personas que lo necesiten y que estén dispuestas a hacer la adquisición de un servicio mediante los directivos públicos que estén capacitados mediante sus competencias laborales para ser eficientes y eficaces mediante los servicios brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán
2	2. ¿Cuáles son las dificultades que suelen tener los directivos públicos mediante la profesionalización que no esté acorde con el cargo otorgado?	Las personas que no tienen el perfil en el puesto que están ocupando no pueden desarrollar bien su trabajo especialmente en un lapso de un año hasta que esta persona pueda ir aprendiendo, obteniendo conocimientos de las otras personas que ya laboran en el GAD	Los funcionarios que ocupan el cargo de directivos públicos presentan dichas dificultades en el manejo del de su puesto, de sus labores encomendadas porque estos no están capacitados además esto se puede solucionar como los mencionaba la señora Alba Guerrero que es un ocupante de un de un puesto acorde con su profesionalización nos menciona que sin embargo dichos cargos pueden ser sobrellevados en un base

en un lapso de tiempo donde los directivos públicos tienden a obtener conocimientos en un lapso de tiempo, creado en base de 1 año laboral, sin embargo creo que los directivos públicos tienen que tener una base de conocimientos para que estos desarrollen el servicio público adecuado tanto en beneficio para la ciudadanía de Tulcán y tanto en beneficios para el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán.

3

3. ¿Mediante qué mecanismos ingresan los nuevos directivos públicos?

Debería ser por méritos propios según el curricular que tenga, el título que tenga, pero en hoy en día está un poco difícil ya que es más por política que por los méritos propios que es lo necesario si usted trabajó en la política o es amigo del señor alcalde puede entrar a ocupar puestos como director o jefe de directores a mi parecer debe ser meritorio prácticamente que se mida mediante concurso a los profesionales por eso es que los jóvenes tal vez no tienen esa posibilidad de entrar a una institución porque no tienen experiencia o porque no están en los partidos políticos y es por eso que los jóvenes no tienen trabajo y andan con sus carpetas, debería ser más meritorio.

Los nuevos directivos públicos deberían ingresar a ser parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán mediante concursos, méritos y títulos que cada uno tenga, para poder desarrollar un cargo sin embargo nos mencionaba que hoy en día es muy concurrente la parte en que los funcionarios públicos ingresan a ser parte de la institución cuando son amigos del alcalde o cuando estos prácticamente se encuentran en disposición de ayudar en campañas electorales, sin embargo para obtener los nuevos directivos públicos anteriormente se los hacía mediante mención, cargos y los servicios que éstos podrían ofrecer en base a los títulos que tienen ahora pueden ingresar por lo que son ayudas de personas superiores y estos entrarían a funcionar como servidores públicos más no en base a las competencias laborales que estos puedan ir desempeñando hacia un presente o un futuro

4	4. Usted se siente profesionalmente para ejercer el cargo que desempeña ¿Por qué?	Pues si yo desempeño mi profesión de acorde al cargo que ocupó y eso me ha servido para desarrollar y desempeñar bien mi trabajo	Puedo mencionar que los funcionarios de los directivos públicos pueden desarrollar un cargo acorde con su profesión estableciendo beneficios para la ciudadanía y a su vez para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán estando este acorde con la profesionalización que tienen ya que estos estarían preparados psicológicamente física y emocionalmente para enfrentarse junto a sus competencias a desarrollar y solventar los servicios que deben prestar hacia la ciudadanía
5	5. La remuneración que usted percibe está acorde con su perfil profesional ¿Por qué?	Si ya estoy algunos años en el GAD prácticamente estoy por jubilarme pues si la verdad si me siento conforme con la remuneración obtenida	De acorde con la entrevista nos menciona que sí están conformes con la remuneración que percibe sin embargo creo que la remuneración va con el cargo que ocupan esto quiere decir que hay funcionarios públicos a directivos públicos que reciben una remuneración más alta con el cargo a desempeñar de acuerdo con sus competencias a desarrollar
	directivos públicos mediante la profesionalización que no esté acorde con el cargo otorgado?	de adquisición sean de cualquier producto de bien para el estado o institución pública sea demoroso, porque a veces no desean firmar o tienen ese recelo de ejercer una responsabilidad de lo que están haciendo por eso si es necesario que tengan el conocimiento de lo que van a hacer y del cargo que van a tener.	dificultades en el manejo de sus cargos y las tareas que se les encomendaban por no estar capacitados, lo cual podría ser solucionado. Sin embargo, en su profesionalismo menciona que los cargos antes mencionados se pueden cumplir durante el lapso en que se adquieren los conocimientos durante el tiempo que los líderes estatales suelen crear para un año laboral, sin embargo, creo que los líderes y los funcionarios estatales deben estar equipados con una base de conocimientos para que puedan diseñar servicios públicos

			apropiados que beneficien tanto a los ciudadanos de Tulcán como al Municipio de Tulcán.
3	3. ¿Mediante qué mecanismos ingresan los nuevos directivos públicos?	Pues generalmente deberían ingresar los directivos por concurso de mérito que sería lo más transparente dentro de todas las instituciones públicas, pero generalmente poco se lo hace en este caso en el gobierno autónomo descentralizado y en otros lugares lo hacen de acuerdo con las referencias o con la autoridad designada sea por los directores o ministeriales o gubernamentales	Los nuevos administradores públicos deben ser parte del autogobierno descentralizado de la ciudad de Tulcán a través de la competencia, el mérito y el título que cada uno tiene que ocupar, pero mencionó que algunos funcionarios públicos hoy en día se hacen amigos en la alcaldía o agencias cuando en realidad pueden hacerlo por campañas o por mérito propio, para conseguir nuevos administradores públicos, solían ser con recomendaciones, puestos y servicios que podían brindar. De acuerdo con el puesto actual, pueden ingresar con la ayuda de sus superiores, comenzarán a trabajar como servidores públicos, pero no en función de las habilidades de los trabajos que pueden hacer ahora o en el futuro.
4	4. Usted se siente profesionalmente para ejercer el cargo que desempeña ¿Por qué?	Haber en lo que respecta en la profesión soy ingeniero en sistemas, pero estoy desarrollando mi trabajo en la jefatura de mercantiles y activos creo q con base de mis conocimientos que he venido obteniendo con el pasar de los años he podido desarrollar bien mi trabajo	Podemos mencionar que los funcionarios públicos pueden construir un puesto de acuerdo con su carrera y beneficiar a la gente y a su vez, al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, que está en línea con su profesión porque estarán mentalmente preparados.
5	5. La remuneración que usted percibe está acorde con su perfil profesional ¿Por qué?	Si creo que el valor si esta de acorde a mi trabajo teniendo en cuenta que mis conocimientos me han servido más que mi profesión ya que mi profesión es una, pero ocupó otro puesto en mi trabajo, pero con los conocimientos he podido transparentar y ser eficiente en lo que desarrollo	Se puede mencionar que están contentos con la compensación que recibe, pero creo que la compensación está relacionada con el puesto, lo que significa que hay funcionarios o líderes de gobierno que obtienen puestos mejor pagados en función de su capacidad desarrollar

Ficha técnica experto 3

Nombre	Wladimir Fuentes
Departamento	Obras Públicas
Cargo	Director
Lugar entrevista	Municipio de Tulcán
Fecha entrevista	18 de abril del 2023

N.º	Pregunta	Respuesta Expertos	Interpretación
1	1. ¿Para ejercer el cargo otorgado es necesario tener un título profesional?	Para el ingreso del sector público dependiendo de los puestos se convoca a un concurso público o para contratos ocasionales ya que cada puesto tiene un perfil, pero igual las instrucciones públicas requieren de personas que no tienen un título profesional y pueden ser que solo han terminado la Secundaria	Se hace mención que para obtener un puesto dentro de la institución dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal de Tulcán se debe hacer una convocatoria mediante concursos públicos para que estos sean de contratos para ocasiones como director público sin embargo nos menciona que existe fundamentos donde las personas simplemente tienen un título de segundo nivel o secundaria pero también pueden desarrollar un cargo acorde con la competencias a desarrollar dentro del gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán
2	2. ¿Cuáles son las dificultades que suelen tener los directivos públicos mediante la profesionalización que no esté acorde con el cargo otorgado?	En nivel directivo o nivel jerárquico superior son puestos de absoluta confianza de la autoridad nominadora como en ese caso el alcalde, esos perfiles deben ser los perfiles más altos porque son asesores de la autoridad por lo tanto deberían tener un título profesional que los habite a llegar con un conocimiento específico	Se puede mencionar que los directivos públicos a nivel jerárquico dentro de la institución del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán ocupan un puesto de alta jerarquía, ya que estos son de absoluta confianza de la autoridad nominada en este caso puede ser del alcalde nos menciona que directivos públicos deben de tener un título profesional que habilite o que esté predispuesto para ejercer el cargo ya que estos se manifiesta que deben de tener conocimientos específicos para que puedan desarrollar

			mediante sus competencias un servicio digno para la sociedad
3	3. ¿Mediante qué mecanismos ingresan los nuevos directivos públicos?	Los nuevos directivos públicos ingresaron mediante el libre nombramiento y remoción esa es la designación es un contacto fijo que dure el periodo del alcalde, pero en cualquier momento los puede cesar o prácticamente pueden presentar la denuncia.	Los directivos públicos ingresan mediante un nombramiento y remoción esto quiere decir que estas personas que ocupan el cargo directivo pueden desarrollar sus competencias mediante un cierto periodo ya que estos pueden ser mediante nombramiento que sea por la mayor autoridad destinada a que estos puedan a su vez renunciar mediante cierto tiempo de su labor para poder ejercer así mejor su cargo esto quiere decir que los nuevos directivos públicos pueden desarrollar su cargo mediante el nombramiento y a su vez pueden renunciar a su cargo
4	4. Usted se siente profesionalmente para ejercer el cargo que desempeña ¿Por qué?	Sí, pero yo tengo mi título de tercer nivel de abogado de igual manera tengo hecho algunos cursos por ende estoy desarrollando de buena manera mi trabajo	Nos menciona que todos los directivos públicos deben de tener un título para desempeñar un cargo acorde a su profesor, pero sin embargo el entrevistado nos menciona que él tiene su título de tercer nivel en abogacía, pero no está acorde con el puesto que desempeña sin embargo algunos directivos públicos sí pueden desarrollar de manera eficiente el trabajo encomendado recibiendo capacitaciones de la labor a desempeñar
5	5. La remuneración que usted percibe está acorde con su perfil profesional ¿Por qué?	Si más que todo porque hoy una homologación en todas las instituciones públicas.	Nos menciona el entrevistado que sí recibe una remuneración adecuada ya que dichas remuneraciones se encuentran escritas en la Ley Orgánica del servicio público hoy y esto conlleva a que el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán cancele a los directivos públicos las remuneraciones adecuadas mediante

el puesto que ocupa a desarrollar cada directivo público

Ficha técnica experto 4

Nombre	Edison Peñafiel
Departamento	Rentas
Cargo	Director
Lugar entrevista	Municipio de Tulcán
Fecha entrevista	18 de abril del 2023

N.º	Pregunta	Respuesta Expertos	Interpretación
1	1. ¿Para ejercer el cargo otorgado es necesario tener un título profesional?	Buenas tardes para ejercer el cargo si fuese la necesidad de los conocimientos profesionales y partidos establecidos, pero acá más de ser profesional se necesita un vasto conocimiento en lo que es la situación ancestral, ósea por más perfil profesional o un buen título que tenga si no tiene conocimiento no va a poder desempeñar el Cargo	Se mencionó que, para obtener cargos en las instituciones del Gobierno Descentralizadas Municipal de Tulcán, las solicitudes deben hacerse a través de un concurso abierto, por lo que eran contratos para las actividades de los directores estatales; Sin embargo, mencionó que hay algunos principios básicos de las personas que tienen educación secundaria, pero también pueden ocupar puestos en función de las habilidades adquiridas en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Ciudad de Tulcán.
2	2. ¿Cuáles son las dificultades que suelen tener los directivos públicos mediante la profesionalización que no esté acorde con el cargo otorgado?	Cómo lo había mencionado en la anterior pregunta por más conocimiento que usted tenga el área acatar no es impartida dentro de las aulas universitarias, tiene que empezar a conocer lo que es el catastro lo que es manejar con personal lo que es la cuestión legal.	Se puede mencionar que en las instituciones Municipales Descentralizadas de la ciudad de Tulcán, los líderes públicos jerárquicos ocupan altos cargos, debido a que tienen confianza absoluta en las instituciones designadas, y en ese caso el alcalde puede acudir al personal de la administración estatal. Debe ser un título profesional, que sean aptos o estén dispuestos a ocupar este cargo, porque indica que deben tener conocimientos específicos para

			poder prestar servicios dignos a la ciudadanía con sus competencias.
3	3. ¿Mediante qué mecanismos ingresan los nuevos directivos públicos?	Los nuevos directivos públicos ingresan por medio del alcalde ya que estos son puestos de libre remuneración, por lo que nosotros que tenemos nombramiento es un poco más laboral.	Los funcionarios públicos son designados, lo que significa que quienes ocupan puestos de liderazgo pueden desarrollar su poder durante un período de tiempo, ya que estas personas pueden ser designadas a través de una autoridad superior y, por lo tanto, renunciar dentro de un período de tiempo determinado. Su trabajo les permite implementar mejor sus posiciones, lo que significa que los nuevos jefes de estado pueden desarrollar sus posiciones cuando son nombrados y luego renunciar.
4	4. Usted se siente profesionalmente para ejercer el cargo que desempeña ¿Por qué?	Si nosotros la mayoría de los técnicos que trabajamos aquí en el área tenemos más de 20 años de experiencia eso nos da a conocer toda la situación catastral de la ciudad.	Mencionó que todos los administradores públicos deberían tener títulos para ocupar cargos en función de su cátedra, pero el entrevistado mencionó que él tiene una licenciatura en derecho de tercera clase, que no coincide con los cargos que ocupan algunos gerentes. Los funcionarios públicos pueden desempeñar con eficacia las tareas que se les asignan y recibir capacitación en las tareas a realizar
5	5. La remuneración que usted percibe está acorde con su perfil profesional ¿Por qué?	Si está acordé, pero hay una gran diferencia con el jefe o con técnico que eso no debería ser así porque acá todos sumamos frente la ciudadanía.	Los encuestados mencionaron que, de hecho, está recibiendo una remuneración adecuada según lo estipulado en la Ley de Organización del Servicio Público actual, que obliga a la Administración de Gobierno Local Independiente de Tulcán a remunerar adecuadamente a los administradores públicos a través de la posición que ocupan para desarrollar a cada líder público.

Resultados

Enunciar las características de la profesionalización de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán

La profesionalización es diferente a la de los servidores públicos de carrera; según (Uvalle, Institucionalidad y profesionalización del servicio público, 2002), la especialización "centra la base en las competencias que deben desempeñar los aspirantes al servicio público y establece patrones de evaluación permanente" (Uvalle, Institucionalidad y profesionalización del servicio público, 2002). Según el Diccionario de la Real Academia de España, significa: "persona que convierte a un aficionado en profesional (persona que hace un trabajo)". La capacitación se define como "un proceso educativo que utiliza un enfoque sistemático para permitir que los empleados adquieran habilidades y conocimientos relevantes para su trabajo" (Uvalle, Institucionalidad y profesionalización del servicio público, 2002). Diccionario de la Real Academia de España define la formación como: "Ajustar a alguien para que haga algo". Esto significa preparación y actualización continua para desempeñar cabalmente las funciones laborales. Por tanto, se puede concluir que un servidor público es una persona que desempeña trabajo, cargo o comisión dentro del ámbito laboral, mientras que especie es un término dado por la ley a varios contratos, como autoridad, funcionario, empleado de confianza, empleado esencial, etc.

La etimología de autoridad es latina autócratas, que significa prestigio, eficiencia. El verdadero concepto de autoridad puede ser vago y discutido, pero en el modelo de Weber, autoridad es alguien que ejerce dominio, ya sea natural o tradicional, personal o carismático, racional o legal.

podemos hacer validez que mediante el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán la ciudadanía desconoce que la que los directivos públicos cumplan con el cargo acorde a la labor a desempeñar, podemos demostrar mediante la ciudadanía que los directivos públicos tienen un 43% de validez con un sí esto conlleva que el Gobierno Descentralizado Municipal de Tulcán pueda obtener plataformas o una visualización dentro de los factores laborales donde la profesionalización deba ser primordial en las instituciones gubernamentales para que los directivos públicos estén en un lugar acorde a su profesión y cargo a desempeñar dentro de sus funciones en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán. Se puede hacer mención que mediante los cargos que desempeñan los

servidores públicos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán la ciudadanía menciona en un 34% que ellos desconocen sobre los cargos que ocupa cada directivo público en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal teniendo en cuenta que varios de los directivos públicos ocupan un cargo que va al contrario a de su profesión es decir que su profesionalización es un en un sistema práctico y ocupan un lugar de trabajo no acorde con su profesión además se puede mencionar que la ciudadanía desconoce totalmente con un porcentaje del 23% donde la ciudadanía no sabe los cargos que ocupa cada directivo público en el puesto a desempeñar además se puede mencionar que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán se podría hacer una ocupación de un cargo mediante mérito, donde la ciudadanía y los participantes deben estar preparados para que estos puedan conllevar a resolver una mejor labor y también así facilitar las disposiciones que se les otorgue su inmediato superior y estos puedan desarrollar bien su labor encomendado para ofrecer a la ciudadanía servicio público adecuado y coherente donde sea eficiente y eficaz la solvencia a sus problemas.

Para (Uvalle & Ricardo, 2005) la sociedad moderna, existe la conciencia de que los asuntos de interés común deben resolverse profesionalmente. Las áreas de experiencia humana deben especializarse para resolver más de un tipo de problema. De particular importancia son los temas relacionados con la relación entre el público y el gobierno. De hecho, el arte de la gestión y el arte de gestionar la vida social y pública son temas de estudio, que incluyen una variedad de saberes que clasifican, analizan e interpretan los acontecimientos sociales, económicos, políticos y culturales. Comprender qué es la sociedad, sus miembros e instituciones, es fundamental para teorizar los procesos de gestión social y política. La categoría de gestión nos permite referirnos a dos tipos de instituciones encargadas de mantener la vida pública, a saber: el gobierno y la administración pública.

Podemos mencionar que los directivos públicos deben de tener una profesionalización acorde a su labor a desempeñar esto quiere decir que ellos deben de estar especializados a obtener el cargo como directivos públicos para que estos puedan desempeñar una labor encomendada a su desarrollo con una preparación adecuada sin embargo podemos mencionar y recalcar que los directivos públicos que no están acorde con una preparación adecuada ellos conllevan a tener una autoeducación o deben de tener conocimientos sobre el cargo que van a desempeñar ya que sus competencias laborales son de suma importancia para

desempeñar un buen trabajo esto conlleva a que los funcionarios los directivos públicos que desempeñen una función específica dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal De Tulcán tienen que estar en constante evaluación sobre el desempeño de sus labores para que estos puedan otorgar a la ciudadanía un servicio eficiente y además obtener una satisfacción consigo mismos sobre la labor que desempeña cada directivo publico

Identificar las competencias profesionales de los directivos públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán

Cuando se trata de prácticas de gestión ejecutiva, (Mintzberg, 2015) concluyó de la investigación relacionada con su tesis doctoral que se pueden dividir en tres grandes áreas: a) relaciones humanas, b) gestión de la información, c) gestión de decisiones. Las principales habilidades necesarias para desarrollar estas funciones son: persuadir a las personas, comunicar información, analizar información, generar proceso de toma de decisiones (muchas veces con poca información). En términos en general, se concluyó que los gerentes trabajan de forma discontinua y no lineal, de forma contraria a los supuestos de investigación de la época, que era un sistema impulsado por el análisis, la planificación, la ejecución y el control. También los líderes estarán orientados a la acción con poco pensamiento; se dedicarán a diversas actividades temporales. Para los conductores estudiados, más de la mitad de sus actividades duraron no más de 9 minutos y solo 1 actividad duró más de una hora. Además, los gerentes a menudo serán responsables de los diversos protocolos, relaciones públicas, negociación y procesos de información blanda que vinculan su organización con el medio ambiente. Hasta entonces, muchas de estas actividades eran delegadas por los gerentes. Pero eso los gerentes recibirán información el 80% del tiempo a través de contacto verbal en lugar de escrito o de otra manera. Les importa más la información informal que la información agregada Analizar la relación que existe entre la profesionalización de los directivos públicos del Gobierno Autónomo de Tulcán y las competencias que desempeñan

Basándonos en la teoría de Mintzberg nos menciona que según el modelo de las competencias directivas estas dichas competencias deben estar vinculadas a su entorno en un ámbito político esto quiere decir que debe estar relacionado con el trabajo del directivo público los menciona que para tener conocimiento sobre un marco público o político e institucional ya ve de obtenerse un diseño de ejecución sobre las políticas públicas a tratarse basándonos en el en las encuestas realizadas

en las competencias sobre el gas de los directivos públicos nos mantenemos que se obtiene un porcentaje del 13% donde la ciudadanía está totalmente de acuerdo con el cargo que tienen los directivos públicos ha de ser para desarrollar sus competencias nos menciona que se obtiene un 25% sobre la ciudadanía en que está en desacuerdo en que dichas directivos públicos tengan el conocimiento y el aprendizaje adecuado para desarrollar sus competencias me mediante las funciones o estructuras que brinda en los directivos públicos mediante el gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán mencionamos también que el 38% de la ciudadanía no conoce los valores es totalmente indiferente que no conoce o no sabe sobre los valores de los directivos públicos sobre la ética pública profesional o la imagen de integridad que tengan dichos directivos públicos para desarrollar un cargo otorgado mediante sus competencias laborales finalmente se obtiene un 24% donde la ciudadanía está totalmente de acuerdo en que los directivos públicos tienen la capacidad de interactuar de comprender y desarrollar un entorno de entera capacidad donde están dispuestos como funcionarios públicos preparados para desarrollar un cargo dentro de las funciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán ya que estos tienen conocimientos y un manejo de instrumentos sobre la planificación supervisión y evaluación que brindan los directivos públicos a través del de su profesionalización manteniendo una gestión de calidad un marketing público ya que dichos directivos ocupan un puesto sectoriales mediante las competencias específicas hola dónde ellos nos pueden brindar una resolución de problemas al momento también se puede planificar la identificación de problemas la búsqueda de soluciones para gestionar una contingencia y así poder prever o anticiparse hacia los problemas que tenga la ciudadanía OA su vez darle una solución hacia las distintas dificultades que posee cada integrante de la ciudad de Tulcán

Según (Henry, 2020) las dificultades siempre llegan cuando se trata de adoptar una metodología adecuada, más aún cuando el público objetivo se conforma por dos colectivos tan distantes y distintos, al margen de puntuales convergencias (funcionarios que hayan pasado a ejercer niveles de dirección "política"). Y mientras revisaba los "viejos documentos técnicos" a los que siempre hay que recurrir cuando hay un problema que resolver, me encontré una vez más con mi mentor Henry Mintzberg. Sus argumentos sobre el tema fueron escritos hace quince años, pero siguen siendo relevantes y relevantes hoy en día. Es cierto que la normativa que

propone este autor debería incorporarse en la formación profesional directiva y en el sector privado.. Personas que ya tienen, "obra" (experiencia), y muchas de ellas acreditan "arte" (visión), así como "ciencia" (análisis), que son los tres ejes en los que se basa la capacidad de dirigir con equilibrio. También es cierto que hoy en día las competencias emocionales (ejecutivas, personales y sociales) son centrales para dirigir con resultados efectivos cualquier organización, también las públicas. Pero, aun con todas esas limitaciones (y otras muchas que ahora no procede citar), tienen actualidad y, con matices, se pueden aplicar también algunas de sus ideas a la formación en el sector público.

Sobre el análisis de las perspectivas del entrevistado podemos mencionar y recalcar que el sistema de los directivos públicos mediante los funcionarios sufre la integración de las autoridades públicas bajo un rango donde no tienen el índice adecuado a recibir el cargo que le otorga las autoridades gubernamentales, es decir que estas personas obtienen un cargo como directivos públicos ya que estos pueden ser de alta confianza sobre las dignidades de dicho establecimiento como es del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán, también debemos tener en cuenta que de ahí dichos funcionarios públicos o directivos públicos que tienen los conocimientos adecuados para que estos puedan ejercer el cargo pero existe un sistema de directivos o funcionarios que sufre una integración por autoridades públicas de rango superior donde están influidas más sobre los conocimientos pero no sobre una profesionalización que les brinda un puesto es decir que pueden tener conflictos interferencias , no todo el mundo puede ser directivo público ya que se requiere de una formación con unas aptitudes que le permitan a cada persona realizar con mayor esfuerzo sus competencias y así para poderse mantener con una cultura organizacional dirigida hacia el mismo objetivo que tiene dicha institución como es el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán

Analizar la relación que existe entre la profesionalización de los directivos públicos del Gobierno Autónomo de Tulcán y las competencias que desempeñan

Según (Lira, 2012) la premisa de la participación y comunicación social amplia, la transformación de las instituciones públicas, la preservación de la gobernabilidad es el eterno desafío del gobierno. Esto requiere una administración estatal que sea capaz de adaptarse a la coyuntura sociopolítica, con mayores capacidades organizativas y profesionales. Por lo tanto, la capacidad administrativa del gobierno, es decir, gobierno estratégico de alta calidad con finanzas públicas sanidad, los

servicios estatales también cuentan con suficiente especialización. Los ciudadanos esperan mayores beneficios a menores costos, El espectáculo de la deportación se lleva a cabo según la lógica del "botín político". La capacidad de servir y con igualdad de oportunidades para obtener cargos en la administración pública basados en el mérito está estrechamente relacionada con el uso de la ciudadanía, la deportación se unió como resultado de conexiones políticas o personales, y más tarde por falta de la posibilidad de trabajar en el servicio público, siendo más susceptibles a la corrupción, o simplemente respondiendo a intereses personales más que sociales. En este caso, los funcionarios deben ser capaces de superar los intereses de personas individuales, grupos o facciones políticas, tomar como punto de partida los intereses básicos de la sociedad y tener la intención y capacidad de lograr los intereses sociales. Crear condiciones que permitan la integración del personal Un profesional, bien educado y con mentalidad de carrera en la función pública tiene un compromiso de asumir la responsabilidad de la sociedad que se ha vuelto imperativo.

además podemos mencionar que los directivos públicos pueden trabajar en un conjunto sociable para lograr disponer de directos de directivos gubernamentales exitosos considerando que estos directivos sean unas personas con intereses motivacionales y estén adaptados a capacitaciones además limitantes y restringir y deben de tener restricciones sobre algún apartado en su labor hoy tenemos conocimiento que el éxito no solo depende de dicho directivo público sino de un sistema de gestión adecuado como como una implicación esto para producir un contexto de actualización donde fortalezca el aprovechamiento de las capacidades y al igual tener hoy un liderazgo, hoy basándonos en los resultados obtenidos podemos mencionar que los directivos públicos existe un porcentaje del 13% donde la población está totalmente en desacuerdo en que los directivos públicos hoy brindan un buen servicio para desarrollar su labor mi dentro de las competencias de su profesionalización ya que esto debe ser como un sistema abierto para adaptarse a diversas circunstancias qué presente su labor a desempeñar mencionamos de igual manera que existe un 23% donde la ciudadanía de Tulcán está en desacuerdo que los directivos públicos desarrollen un buen servicio público ya que algunos no tienen la capacidad de desarrollar su labor mediante sus competencias laborales, se obtiene una puntuación del 38% donde la ciudadanía es indiferente donde desconocen si los directivos públicos desarrollan un buen servicio

como una buena gestión mediante el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán cabe recalcar que existe un 22% de ciudadanía que está de acuerdo en que los directivos públicos sí desarrollan un buen servicio de gestión ante la sociedad cabe recalcar que dicho directivo público tiene que tener un conjunto de responsabilidades y no dejar de lado a manos de las gubernamentales ya que algunos operan en un ámbito distinto marcado principalmente por diferencias como en un sistema jurídico administrativo de operaciones ya que esto restringe en cuánto puede ejercer un sistema de servicio mediante dichos directivos públicos para finalizar tenemos un 4% donde nos menciona que los directivos públicos están totalmente capacitados para ofrecer un buen servicio a la ciudadanía ya que ellos deben tener una profesionalización y estén acorde con el puesto otorgado y esto les permite brindar un servicio de bien común mediante sus competencias laborales a la ciudadanía que necesiten de un servicio público que brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán

Según (Salvador, 2015) los líderes públicos ahora son actores clave en el desarrollo e implementación de políticas públicas. Además de actuar como representantes electos, los servidores públicos y como ciudadano, un líder público influye en los objetivos de la organización que dirige a través de sus decisiones y acciones. Señalan la elección de líderes públicos para orientar programas, metas y valores como clave para superar las complejidades inherentes al sector público. La gestión eficaz es un factor clave en el éxito, la eficiencia y el desempeño de una organización de la administración pública. A pesar de esto, la investigación en gestión pública se enfoca desde una perspectiva operativa o parte de una perspectiva de administración pública, tiende a subestimar la importancia de la dirección ejecutiva y profundizar en el liderazgo político.

A nuestro pensar con futuros licenciados de la administración pública podemos dar a conocer que la carrera directiva profesional se debe basar en una progresión voluntaria y permanente esto quiere decir que los equipos públicos deben permanecer en grados de especialización que se establezca para ejercer con una manera buena y absoluta sobre el funcionamiento como director como directivo público además permitir itinerarios fundamentales formativos ya sean éstos presenciales, virtuales o a distancia para que dichos directivos públicos estén de cierta manera actualizados en información para prestar servicios que serían gestionados por el Instituto nacional de la administración pública, por otro caso

podría ser por escuelas de administración pública que sean autónomas y que tengan prácticamente conocimientos sobre el manejo de cómo ejercer la profesión de administración pública mediante equipos humanos capacidad de toma de decisiones y también de resoluciones de problemas creatividad capacidad e innovación esto conllevaría a obtener una buena satisfacción ya sea de la ciudadanía y a su vez también para dichos directivos públicos teniendo en cuenta que existen directivos públicos que no están acorde con la profesionalización que éste tenga sin embargo existe directivos públicos que ocupan ese lugar ese puesto por ir previamente capacitándose mediante escuelas convenios o ya sea capacitaciones que les dé el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- La profesionalización de los funcionarios públicos es fundamental para garantizar una gestión eficiente y transparente del gobierno. Un gobierno compuesto por funcionarios altamente capacitados y especializados en sus áreas de trabajo puede tomar decisiones más informales y ofrecer servicio de mayor calidad a la ciudadanía. Además, la profesionalización garantiza la implementación de toma de decisiones y reduce la corrupción. Por lo tanto, es importante invertir en programas de capacitación y desarrollo de habilidades para los funcionarios públicos y establecer criterios claros y transparentes para su selección y evaluación.
- Los directivos deben poseer una serie de competencias profesionales para poder desempeñar efectivamente sus roles en el sector público. Estas competencias van más allá de un conocimiento técnico y un enfoque en la gestión financiera y también incluyen habilidades en la gestión del cambio, liderazgo, resolución de conflictos y colaboración. Además, la capacidad de comunicar eficazmente y de establecer relaciones sólidas con las partes interesadas y el público en general es esencial para construir una cultura de confianza y transparencia en el gobierno, de igual manera el éxito de un líder en el sector público se mide por su capacidad para servir a la sociedad y lograr resultados sostenibles para el bien común.
- En conclusión, la profesionalización de los directivos públicos en el gobierno es fundamental para garantizar el desempeño exitoso de sus competencias. Al contar con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para liderar y gestionar las políticas públicas, estos directivos pueden mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión del gobierno, así como lograr una mayor transparencia y rendición de cuentas. Además, la formación continua sobre las competencias que contribuye a un mejor desempeño y toma de decisiones

estratégicas en beneficio a la sociedad, en definitiva una gestión pública profesionalizada perite un gobierno más eficiente y efectivo para el bienestar común.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gobierno autónomo descentralizado municipal de Tulcán que opte por tener un mejor mecanismo sobre cómo ingresar un directivo público a ser parte del Gobierno Autónomo Descentralizado de Tulcán ya que se menciona que algunos directivos públicos no poseen el cargo adecuado sin embargo también podemos optar o recomendar al Gobierno Autónomo Centralizado Municipal de Tulcán que dichos directivos públicos que no estén acorde con el puesto en sus competencias se les debe dar cursos de preparación y auto educación sobre el desempeño al cargo que van a ejercer.
- Promover la formación y capacitación continua dentro del GAD Tulcán donde debe brindar oportunidades de formación y capacitación continua a su personal, tanto en temas técnicos como en habilidades blandas. Esto puede incluir cursos, talleres, seminarios y programas de formación en línea. Asimismo, es importante fomentar la participación en redes y asociaciones profesionales.
- Promover la ética y la transparencia de la profesionalización dentro del GAD no solo implica el desarrollo de competencias técnicas, sino también el fortalecimiento de valores éticos y promover la transparencia en la gestión pública. Es importante fomentar una cultura ética y transparente, promoviendo la rendición de cuentas y la lucha contra la corrupción.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J. (27 de Julio de 2022). *Competencias Directivas en el Servicio Público*.
<https://u-gob.com/3-competencias-directivas-en-servicio-publico/>
- Arenilla, M. (22 de Julio de 2019). *la profesionalización de los directivos públicos*. profesionalización: <https://www.arenilla.es/post/la-profesionalizaci%C3%B3n-de-los-directivos-p%C3%ABlicos-otra-vez>
- Cifuentes. (1998). *La Enseñanza de la Dirección y el Método del Caso*. En L. Cifuentes. Mexico: IPADE. *CÓDIGO ORGÁNICO ADMINISTRATIVO COA*. (2017).<https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/2020/11/COA.pdf>
- Ferney, L. (2005 - 2006). *La responsabilización por el rendimiento en la gestión pública*.88.
https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambula.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Graterol, R. (s.f). *Metodología de la Investigación*.
<https://jofillop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>
- Henry, M. (2020). *La mirada institucional*.
<https://rafaeljimenezasensio.com/2020/02/11/la-formacion-de-directivos-publicos/>
- HERNÁNDEZ, J. (21 de Enero de 2021). *La PROFESIONALIZACIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS*.
https://scholar.google.com.ec/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2021&as_vis=1&q=antecedentes+sobre+profesionalizaci%C3%B3n+ambit

o+publico&btnG=#d=gs_qabs&t=1653855427831&u=%23p%3DjVFRBa0J
DLUJ

Lira, J. M. (2012). *La profesionalización de directivos gubernamentales*.
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E63243815A699FF805257C2A00727DD0/\\$FILE/mejajos.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E63243815A699FF805257C2A00727DD0/$FILE/mejajos.pdf)

LOEI. (20 de octubre de 2008). *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL*.
Ministerio de Educacion: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Ley_Organica_de_Educacion_Intercultural_LOEI_codificado.pdf

Longo, & Echebarría. (2000). La profesionalización del servicio civil en la
administración pública. *Eprints*, 58.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>

LOPERA, D. (2010). DIAL. *DIALNET*, 4.

López, F. (2019). *Población estadística*. O
<https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html#:~:text=Tipos%20de%20poblaci%C3%B3n%20estad%C3%ADstica&text=Por%20ejemplo%2C%20la%20poblaci%C3%B3n%20estad%C3%ADstica,poblaci%C3%B3n%20que%20no%20tiene%20fin.>

LOSEP. (22 de ENERO de 2015). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO*.
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/LOTAIP/SNAP/REGLAMENTO_GENERAL_A_LA_LEY_ORGANICA_DEL_SERVICIO_PUBLICO.pdf

MÉRIDA, A. (2009). MÉTODOS DE ENSEÑANZA. *INNOVACIÓN Y EXPERIENCIAS EDUCATIVAS*, 32.

Mintzberg, H. (2015). *Función Directiva y Desarrollo de Competencias Directivas*. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116266/cf-castro_cg.pdf

Morales, F. (5 de junio de 2012). *Tipos de investigación*. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Practica_independiente/UNIDAD1/Tipos%20de%20investigaci%C3%B3n.docx

Moreno, M. (2019). *Sistema de control interno y profesionalización de los Obtenido de* <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1359/1687>

Oszlak, O. (13 de Enero de 2002). *PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA*. El servicio civil en América Latina y el Caribe: situación y retos futuros, documento a publicar por el Banco Interamericano de Desarrollo, *Diálogo* : <http://oscarozlak.org.ar/gallery/profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABblica%20en%20el%20marco%20de%20la%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica.pdf>

Oszlak, O. (2020). *PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL MARCO DE LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA*. <http://oscarozlak.org.ar/gallery/profesionalizaci%C3%B3n%20de%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%ABblica%20en%20el%20marco%20de%20la%20nueva%20gesti%C3%B3n%20p%C3%ABblica.pdf>

Pablo, R. (2020). *La profesionalización de la Administración Pública: un desafío permanente*. *Redalyc*, 51. <file:///C:/Users/crist/Downloads/263-993-1-PB.pdf>

Ramos, M. (2018). *PROFESIONALIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PUBLICOS*.
http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/30824/TESIS_2014%20miguel%20angel.pdf?sequence=1

Ramos, M. Á. (2017). Profesionalización de políticos y funcionarios municipales. *Espacios Públicos*, 20.
<https://www.redalyc.org/journal/676/67656393004/html/>

Reyes, M. (2017). Profesionalización de la administración pública. *Enfoques*, 16.
<http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/view/263>

Salvador, S. (2015). *Liderazgo y dirección pública: el ciclo de vida del cargo directivo*. Directivos públicos y liderazgo:
<https://www.redalyc.org/pdf/3575/357539626002.pdf>

Sanchez, M. (2018). Los Directivos Públicos. *Scielo*, 8.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=art%3%ADculo+cient%3%ADficio+de+los+directivos+p%3%BAblivos&lr=lang_es&oq=art%3%ADculo+cient%3%ADficio+de+los+directivos+p#d=gs_qabs&t=1654616201465&u=%23p%3DpA2hi6rvbWsJ

Uvalle, B. (2002). *Institucionalidad y profesionalización del servicio público*. La transformación procedimental y democrática de la administración pública :
https://redalyc.org/journal/676/67656393004/html/#redalyc_67656393004_ref25

Uvalle, B., & Ricardo. (2005). *SSOAR Open Access Repository*. La relación profesional entre las políticas públicas y la administración pública:
<https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/60050/ssoar->

rmcpys-1996-166-uvalle_berrones-

La_relacion_profesional_entre_las.pdf?sequence=1&Inkname=ssoar-

rmcpys-1996-166-uvalle_berrones-La_relacion_profesional_entre_las.pdf

Velázquez, J. (2019). Competencias Laborales. 45. <https://clad.org/wp-content/uploads/2021/02/ExperienciasEIAPP-2019-Competencias.pdf>

Velez, M. (2018). *Razones para desarrollar las Competencias Laborales Generales*. MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL : https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Westreicher, G. (2018). *economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/metodo.html>

VII. ANEXOS

Anexo 1 Acta de la sustentación de Predefensa del TIC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:	Almeida Enriquez Stalin Patricio	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401459417
PERIODO ACADÉMICO:	2023-A		
PRESIDENTE TRIBUNAL:	PhD. Angel Antonio Marin Pérez	DOCENTE TUTOR:	MSC. Hada Esther Solorzano Robinson
DOCENTE:	MSC. Diego Guillermo Almeida Burbano		
TEMA DEL TIC:	Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve dos mil veintidos.		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	8,00	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8,00	Incluir teorías que sustenten la profesionalización y las competencias. Considerar la ley y reglamento del servicio público.
3	METODOLOGÍA	8,33	
4	RESULTADOS	8,00	
5	DISCUSIÓN	8,00	
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	Direccionar las recomendaciones dirigidas al sujeto. Las conclusiones en función de los objetivos.
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	8,00	Mostrar mayor seguridad. Exponer solamente los resultados relevantes.
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,00	Esquematizar la presentación, utilizar menos textos.

Obteniendo una nota de: 8,03 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 10 de julio de 2023


PhD: Angel Antonio Marin Pérez
PRESIDENTE TRIBUNAL


MSC. Hada Esther Solorzano Robinson
DOCENTE TUTOR


MSC. Diego Guillermo Almeida Burbano
DOCENTE



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:		Ceballos Figueroa Lesly Madelen	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401932876
PERIODO ACADÉMICO:		2023-A		
PRESIDENTE TRIBUNAL		PhD. Angel Antonio Marin Pérez	DOCENTE TUTOR:	
DOCENTE:		MSC. Diego Guillermo Almeida Burbano	MSC. Hada Esther Solorzano Robinson	
TEMA DEL TIC:		Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tulcán en el periodo dos mil diecinueve dos mil veintidos.		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	8,00		
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8,00	Incluir teorías que sustenten la profesionalización y las competencias. Considerar la ley y reglamento del servicio público.	
3	METODOLOGÍA	8,33		
4	RESULTADOS	8,00		
5	DISCUSIÓN	8,00		
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	Direccional las recomendaciones dirigidas al sujeto. Las conclusiones en función de los objetivos	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	8,00	Demostrar mayor seguridad. Exponer solamente los resultados relevantes.	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,00	Esquemalizar la presentación, utilizar menos textos.	

Obteniendo una nota de: 8,03 Por lo tanto, **APRUEBA** : debiendo el o los investigadores acatar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 10 de julio de 2023

PhD. Angel Antonio Marin Pérez
PRESIDENTE TRIBUNAL

MSC. Hada Esther Solorzano Robinson
DOCENTE TUTOR

MSC. Diego Guillermo Almeida Burbano
DOCENTE

Anexo 2 Certificado del abstract por parte de idiomas



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Lesly Madelene Ceballos Figueroa y Almeida Enríquez Stalin Patricio				
DATE: 14 de julio de 2023				
TOPIC: “Análisis de la profesionalización de los directivos públicos y sus competencias de la administración en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal en Tulcán en el período dos mil diecinueve-dos mil veintidós ”				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9,5		



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Lesly Madelene Ceballos Figueroa y Almeida Enríquez Stalin Patricio

Fecha de recepción del abstract: 14 de julio de 2023

Fecha de entrega del informe: 14 de julio de 2023

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9,5 por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Firmado electrónicamente por:
EDISON BOANERGES
PEÑAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN

Anexo 3. Cuestionario de encuesta:

Lugar: _____ Fecha: _____

Genero:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino

1. ¿Cree usted que debería tener el GAD directivos públicos con el perfil adecuado para desempeñar el cargo en función?

1	<input type="checkbox"/>	Totalmente en desacuerdo
2	<input type="checkbox"/>	En Desacuerdo
3	<input type="checkbox"/>	Indiferente NS/NC
4	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

2. ¿Cómo usted calificaría la gestión de servicios que presta el GAD mediante los directivos públicos?

1	<input type="checkbox"/>	Muy Buena
2	<input type="checkbox"/>	Buena
3	<input type="checkbox"/>	Regular
4	<input type="checkbox"/>	Mala
5	<input type="checkbox"/>	Muy Mala

3. ¿Cree usted que los funcionarios públicos de cargo directivo brindan una atención adecuada en los servicios que presta el GAD?

1	<input type="checkbox"/>	Si
2	<input type="checkbox"/>	No
3	<input type="checkbox"/>	Desconozco

4. ¿Mediante el servicio que usted ha recibido mencione su nivel de satisfacción?

1	<input type="checkbox"/>	Extremadamente satisfecho
2	<input type="checkbox"/>	Satisfecho
3	<input type="checkbox"/>	Indiferente NS/NC
4	<input type="checkbox"/>	Poco satisfecho
5	<input type="checkbox"/>	No satisfecho

1. ¿Con que frecuencia usted necesita de un servicio público?

1	<input type="checkbox"/>	Nunca
2	<input type="checkbox"/>	Casi nunca
3	<input type="checkbox"/>	Ocasionalmente

4		Casi Siempre
5		Siempre

2. ¿Cree usted que los directivos públicos del GAD de Tulcán desempeñan el cargo acorde a la profesión?

1		Si
2		No
3		Desconozco

3. ¿Según la profesión de los directivos públicos cree usted que brindan un buen servicio?

1		Totalmente en desacuerdo
2		En Desacuerdo
3		Indiferente NS/NC
4		De acuerdo
5		Totalmente de acuerdo

4. ¿En qué departamento ha acudido usted para ser atendido?

1		Obras Publicas
2		Talento Humano
3		Desarrollo Sostenible
4		Avalúos y catastros
5		Rentas
6		Cultura y deportes

Otros

5. ¿Durante los servicios realizados en ese o esos departamentos, los directivos cumplen con el perfil acorde al cargo desempeñado?

1		Si
2		No
3		Desconozco

Anexo 4. Registro Fotográfico





TECNICA ESTATAL DEL CARCHI FACULTAD
DE ADMINISTRACIÓN Y
COMERCIO EMPRESARIAL





