

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

COHORTE 2021

Tema: “Gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0”

Trabajo de titulación previo a la obtención del Grado Académico de Magister en
Gestión del Talento Humano

Autora: Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas

Directora: Ingeniera Sonia Paola Armas Arias, Magíster

Ambato – Ecuador

2023

A la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas

El Tribunal receptor del Trabajo de Titulación, presidido por el *Ingeniero Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.*, e integrado por los señores: *Ingeniero Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.*, e *Ingeniero César Andrés Guerrero Velástegui, Magíster*, designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar el Informe Investigación con el tema: “*Gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0*” elaborado y presentado por la señorita *Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas*, para optar por el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano; una vez escuchada la defensa oral del Trabajo de Titulación, el Tribunal aprueba y remite el trabajo para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

Ing. Leonardo Gabriel Ballesteros López, MBA.

Miembro del Tribunal

Ing. César Andrés Guerrero Velástegui, Mg.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el Trabajo de Titulación, presentado con el tema: “Gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas, Autora bajo la Dirección de la Ingeniera Sonia Paola Armas Arias, Magíster, Directora del Trabajo de Titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas

c.c.: 0604326827

AUTORA

Ingeniera Sonia Paola Armas Arias, Mg.

c.c.: 1803202827

DIRECTORA

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas

c.c.: 0604326827

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

PORTADA.....	1
A LA UNIDAD ACADÉMICA DE TITULACIÓN	ii
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
AGRADECIMIENTO	ix
DEDICATORIA	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
EXECUTIVE SUMMARY.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	2
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.2. Justificación.....	2
1.2. Objetivos	2
1.2.1. General	2
1.2.2. Específicos	3
CAPÍTULO II	4
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	4
2.1. Competencias laborales.....	12
2.2. Política 2.0	13
CAPÍTULO III.....	15
MARCO METODOLÓGICO	15
3.1. Ubicación	15
3.2. Equipos y materiales	16
3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender	18
3.5. Población o muestra	18
3.5.1. Población.....	18
3.6 Recolección de información:	19

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico:	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	21
4.1. Resultados demográficos	21
4.2. Resultados de la encuesta.....	22
4.3. Validez y confiabilidad	37
4.4. Prueba de normalidad.....	38
4.5. Prueba de Hipótesis	38
4.6. Implicancia.....	39
4.7. Futura investigación.....	39
CAPÍTULO V	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	41
5.1. Conclusiones	41
5.2. Recomendaciones.....	41
Bibliografía	43
Anexos	45
Anexo 1. Cuestionario de encuesta	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población.....	18
Tabla 2. Escala de evaluación en las opciones de respuesta.....	19
Tabla 3. Datos demográficos.....	21
Tabla 4. Compromiso personal con la institución.....	22
Tabla 5. Jefe puede sacar lo mejor de usted.....	23
Tabla 6. Solucionado algún conflicto o discrepancia.....	24
Tabla 7. Cambiar su punto de vista.....	25
Tabla 8. Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal.....	26
Tabla 9. Institución utiliza apropiadamente sus recursos.....	27
Tabla 10. Institución evalúa el desempeño de su personal	28
Tabla 11. Con qué frecuencia habló sobre temas políticos.....	29
Tabla 12. Marketing político como una estrategia de campaña electoral	30
Tabla 13. Modelos que más se ajusta al marketing político	31
Tabla 14. Estrategias de marketing político digital en la actualidad.....	32
Tabla 15. Redes sociales que más revisa	33
Tabla 16. Redes sociales para obtener información.....	34
Tabla 17. Participa en las redes sociales comentando sobre política.....	35
Tabla 18. Evalúa a un candidato político	36
Tabla 19. Estadísticos de fiabilidad	37
Tabla 20. KMO y prueba de Bartlett.....	37
Tabla 21. Comunalidades.....	37
Tabla 22. Pruebas de normalidad	38
Tabla 23. Correlaciones	39

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Compromiso personal con la institución	22
Gráfico 2. Jefe puede sacar lo mejor de usted.....	23
Gráfico 3. Solucionado algún conflicto o discrepancia	24
Gráfico 4. Cambiar su punto de vista.....	25
Gráfico 5. Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal.....	26
Gráfico 6. Institución utiliza apropiadamente sus recursos	27
Gráfico 7. Institución evalúa el desempeño de su personal	28
Gráfico 8. Con qué frecuencia habló sobre temas políticos.....	29
Gráfico 9. Marketing político como una estrategia de campaña electoral	30
Gráfico 10. Modelos que más se ajusta al marketing político	31
Gráfico 11. Estrategias de marketing político digital en la actualidad	32
Gráfico 12. Redes sociales que más revisa	33
Gráfico 13. Redes sociales para obtener información.....	34
Gráfico 14. Participa en las redes sociales comentando sobre política.....	35
Gráfico 15. Evalúa a un candidato político.....	36

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, por la apertura y la predisposición realizar mi proyecto de titulación, a la UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO, por permitirme educarme en, a cada uno de mis maestros por compartir sus conocimientos. A mi tutora Ing. Sonia Armas por asesorarme en este proyecto de investigación por darme su tiempo para finalizarlo.

Pamela Alejandra Molina Bayas

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios por bendecirme cada día de mi vida, a mí querida madre Cecilia, pues sin ella no lo habría logrado. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien. Por eso te brindo mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Pamela Alejandra Molina Bayas

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

TEMA:

GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA
POLÍTICA 2.0

AUTORA: *Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas*

DIRECTORA: *Ingeniera Sonia Paola Armas Arias, Magíster*

FECHA: *22 de marzo del 2023*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación desarrolla el tema de las Competencias Laborales en el contexto de la política 2.0 de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, este análisis va encaminando a tomar una decisión que se vea influenciada de manera positiva o negativa en favor de un determinado factor en este caso candidatos en política, lo cual, sirve de fundamento para ejecutar en la mencionada institución de la Ciudad de Riobamba. El objetivo planteado fue determinar como la política 2.0 influyen en la gestión por competencias laborales de los docentes de una institución de educación superior. El proceso metodológico utilizó el método inductivo y el método deductivo asociados con la investigación cuantitativa debido a la naturaleza de los instrumentos aplicados; fue de tipo normativa, no experimental cuyo propósito está centrado convenientemente para analizar leyes generales relativas al grupo de estudio planteado, en tal virtud, la población de la presente investigación asciende a 978 docentes, mientras que la muestra para el trabajo en total lo constituyen 277 docentes. Los resultados revelan que los docentes han solucionado algún conflicto o discrepancia con su jefe, compañero, o con algún estudiante, opinan que ocasionalmente se desarrolla eficazmente las competencias y habilidades del personal de la institución, mientras que admiten que frecuentemente se evalúa el desempeño del

personal, también opinan que, en la actualidad, ocasionalmente los candidatos políticos utilizan el marketing político. Se concluye que la gestión por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, pero, en la Institución los servidores opinan que no se evalúa las competencias de manera eficaz. Finalmente, la política 2.0, ha sido uno de avances más importantes en la Institución ya que gracias a las redes sociales los docentes pueden acceder a la información de toda la institución.

DESCRIPTORES: *COMPETENCIAS LABORALES, CRECIMIENTO INSTITUCIONAL, DESEMPEÑO, ESTRATEGIA, GESTIÓN, MARKETING POLÍTICO, NEGOCIOS, POLITICA, REDES SOCIALES, SERVIDORES.*

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COHORTE 2021

THEME:

MANAGEMENT BY LABOR COMPETENCES IN THE CONTEXT OF POLITICS
2.0

AUTHOR: *Ingeniera Pamela Alejandra Molina Bayas*

DIRECTED BY: *Ingeniera Sonia Paola Armas Arias, Magíster*

DATE: *22 de marzo del 2023*

EXECUTIVE SUMMARY

The present research work develops the subject of Labor Competences in the own context of the 2.0 policy of the Polytechnic School of Chimborazo, this complete analysis is leading to make a decision that is influenced positively or negatively in favor of a certain factor in this case to all candidates in politics, which serves as a basis to execute in the aforementioned institution of the City of Riobamba. The proposed objective was to determine how the 2.0 policy influences the management by labor competencies of the teachers of a higher education institution. The methodological process used the inductive method that is associated with qualitative research and the deductive method is appropriated associating with nature research; it was of a normative, non-experimental type whose purpose is conveniently focused to analyze the general laws related to the study group proposed, in this virtue, the population of the present investigation really amounts to 978 teachers, while the sample for the work in total is made up of 277 teachers. The results reveal that the teachers have solved some conflict or discrepancy with their boss, we partner, or with a several student, they believe that occasionally the competencies and many skills of the institution's staff are effectively developed, while they admit that the enough performance of the staff is frequently evaluated each year. They also believe that political candidates occasionally

use political marketing today. It is concluded that management by all competencies is an administrative model that allows aligning the intellectual capital of an organization of educative system with its business strategy, but, in the Institution, the servers believe that competencies are not evaluated effectively. Finally, policy 2.0 has been one of the most important advances in the Institution since, thanks to social networks, with teachers can access information from the entire institution.

KEYWORDS: *LABOR SKILLS, INSTITUTIONAL GROWTH, PERFORMANCE, STRATEGY, MANAGEMENT, POLITICAL MARKETING, BUSINESS, POLITICS, SOCIAL NETWORKS, SERVERS.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se fundamenta en las Competencias Laborales en el contexto de la política 2.0 de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, esta va encaminando a tomar una decisión que se vea influenciada de manera positiva o negativa en favor de un determinado factor en este caso candidatos en política y este servirá para ejecutar en la mencionada institución de la Ciudad de Riobamba.

Este trabajo de investigación consta de cinco capítulos, donde el primero hace referencia al planteamiento del problema, por qué surge la investigación y este será a través de la contextualización de la misma, donde se puede observar la deficiencia causadas por el problema planteado, desde una perspectiva de una institución de educación superior.

En el segundo capítulo abordaremos la fundamentación teórica de las variables mencionadas, para las mismas tomaremos en cuenta varios autores que se enmarque en la contextualización de estas.

En el tercer capítulo identificar la metodología a utilizar definiendo tipos de investigación a desarrollarse, así mismo revisar población, muestra e instrumentos para el desarrollo de la investigación.

Posterior a este se representarán los datos estadísticos ya sea en tablas o cuadros donde se encontrarán operaciones encaminadas a la obtención de resultados numéricos relativos a los temas de estudio que se tratan en los cuestionarios.

Y en quinto capítulo y último se plasmarán conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos en el trabajo de campo y el análisis del mismo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2. Justificación

Se ha considerado importante realizar la investigación con la intención de contribuir a la institución al desarrollo de métodos y técnicas para ejecutar acertadas competencias, las mismas que ayudaran al personal a actualizar sus conocimientos y potenciales y de esta manera contribuir a mejorar la eficiencia, tomando en cuenta que es necesario que la institución reconozca el potencial de cada uno del personal académico, ofreciéndoles nuevas oportunidades de desarrollo tanto personal como profesional que se verá reflejado en el crecimiento institucional.

Es importante tener en cuenta que las competencias laborales son un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales necesarias para que el servidor pueda desarrollar sus funciones de mejor manera, así mismo permite que los procesos internos se desarrollen de manera eficiente en la institución, ya que la misma busca trabajar en un ambiente tranquilo y donde el personal no se limite a solo cumplir con su actividades encomendadas si no desenvolverse en nuevas funciones y estos permitirá que los mencionados servidores crezcan en la empresa perfeccionando sus habilidades, lo que los lleva a ser más participativos e innovadores.

La gran revolución que ha traído la comunicación política 2.0, en este tiempo ha convertido a las redes sociales en más que un simple medio de comunicación, ya que poco a poco han evolucionado y no solo en conexiones personales y sociales; sino también en la manera de hacer negocios, y por esta razón nos dejamos llevar por la información que las mismas nos proporcionan.

1.2. Objetivos

1.2.1. General

Determinar como la política 2.0 influyen en la gestión por competencias laborales de los docentes de una institución de educación superior.

1.2.2. Específicos

- Establecer los fundamentos teóricos de la gestión por competencias y de la política 2.0
- Diagnosticar la situación actual de la gestión institucional de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, referente a las competencias laborales para la política 2.0
- Determinar la relación existente entre las competencias laborales y la política 2.0, que permita establecer acciones de mejora en la ESPOCH

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

“La gestión por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando simultáneamente el desarrollo profesional de las personas” (Alles, 2004)

La gestión por competencias es un modelo que facilita a los servidores a potenciar sus habilidades, es un sinónimo de desarrollo.

Como menciona Escobar (2005) en su artículo que un proyecto adopta principios y metodologías que posibilitan la formación y certificación de la mano de obra basada en Competencias laborales, como uno de los pilares que facilitan la competitividad organizacional. Los modelos comunes en el tema, así como las diversas y supuestas metodologías que ayudan a organizar el concepto en las organizaciones, están relacionados con el desarrollo de habilidades que forman parte de las variables. Se consideraron, por la percepción de que la formación tradicional no constituye como se desarrollan las competencias en un individuo, porque no tiene en cuenta el papel de la experiencia en este proceso. Más bien, se afirma que en la actualidad el individuo se va formando a través de dichas experiencias (que constituye la vía para el desarrollo de las competencias) que éste adquiere durante el desarrollo de su carrera profesional.

Ahora, en todo este proceso, es el propio individuo el que debe participar de manera activa en su propia formación, aprovechando al máximo estas experiencias, lo cual resulta clave no sólo para desarrollar las competencias existentes, sino también para adquirir otras nuevas. También se considera que se pueden desarrollar muchas habilidades en una misma experiencia y por lo tanto todas las habilidades se pueden desarrollar a través de diferentes experiencias. Finalmente se enfatiza el importante papel de la organización para facilitar la efectividad de todo este proceso.

Según (Alonso, 2006) menciona que: “para implantar un sistema de gestión por competencias en una organización se debe seguir las siguientes etapas:

- Sensibilización, implicación y participación de la dirección de la empresa y de las personas clave que gestionan puestos de trabajo. Para lograr esto es fundamental la comunicación, explicar en qué consiste el modelo de gestión por competencias y cuáles son sus ventajas.
- Análisis de los puestos de trabajo de la empresa y realización de una descripción completa de los mismos, definiendo la misión, competencias.
- Definición del perfil y nivel de competencias exigidas por un lado tenemos una competencia de adecuación para puestos de baja autonomía, donde el nivel de competencias se establece fijando un punto por debajo del cual el trabajador es considerado ineficiente. Por otro lado, para puestos de autonomía alta, la competencia es el logro, donde el nivel se establece fijando un punto de excelencia por encima del rendimiento medio del personal evaluado.
- Evaluación se la realiza para inspeccionar si se está o no cumpliendo el nivel de competencias exigido.

Clasificación de las competencias laborales

Según Rodríguez (2006) menciona que existe la siguiente clasificación:

- Técnicas: Es aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Metodológicas: Se ocupa de la capacidad de aplicación de procedimientos. Posee competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- Sociales: Trata sobre las relaciones interpersonales en el puesto de trabajo. Es aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Participativa: Se refiere a los aspectos organizativos, responsabilidad, compromiso, implicación. Es aquel que sabe participar en la organización de su puesto y entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto aceptar responsabilidades.

Según Urbina (2009) describe una metodología para valorar las competencias laborales en servidores del sector de la salud, planteada en una investigación del Programa Ramal de Investigación en Sistemas y Servicios de Salud de Cuba, esto se ejecutó entre el 2002 y 2004 y se validó en los Servicios de Neonatología de Ciudad de La Habana, los resultados fueron utilizados para la idoneidad demostrada del personal de enfermería del Ministerio de Salud Pública. El algoritmo de búsqueda se organiza en tres fases utilizando técnicas cualitativas, como la revisión de la literatura y la consulta a dos grupos de expertos diferentes: un panel especializado de la disciplina y un subgrupo. Retroalimentación en servicios y aplicación de evaluación. Se aplicó una encuesta a los profesionales para conocer los aspectos que consideraban insuficientes en su formación para trabajar en los servicios de salud y los motivos que identificaron. El carácter argumentativo y participativo de la metodología propuesta permite que cada paso enriquezca al otro y conduzca a un producto científicamente probado.

En “La Universidad Agraria de La Habana (UNAH) tiene diseñado, desde el año 2011, el sistema de gestión integrado de capital humano, como parte del sistema de educación superior. Una de las debilidades observadas en su implementación radica en que a pesar de establecer las competencias como centro de la gestión, específicamente para los directivos a nivel de facultad, se comprueba que dichos perfiles no están determinados. Esto limita tanto el aprovechamiento de sus potencialidades y posibilidades y la proyección de su desarrollo, como el seguimiento y evaluación en función de los objetivos institucionales.

Lo anterior constituye la motivación esencial para la realización de esta investigación, cuyo objetivo es diseñar los perfiles de competencias para los directivos de este nivel. En consecuencia, se exponen, en el artículo, los elementos generales a tener en cuenta para el cumplimiento de dicho propósito.” (Vázquez y Zenea, 2019)

De acuerdo a lo que menciona Guerrero (2011) el trabajo en mención aborda el tema de la gestión por competencias, una técnica para la gestión de los recursos humanos orientada a mejorar el rendimiento de los empleados y de la organización. Asimismo, se plantean interrogantes sobre el alto grado de implementación de esta técnica y su

relación con el rendimiento empresarial en empresas de sectores específicos y con resultados económicos diversos.

Según Tovar (2012) manifiesta: “las competencias son comportamientos observables que demuestran la interiorización y aplicación de valores, actitudes, conocimientos y habilidades, que a través de una medición pueden predecir una gestión, un desempeño y unos resultados, dentro de un contexto laboral”.

Las instituciones que ponen en marcha modelos de gestión por competencias deben aprender a adquirir las competencias necesarias para el perfecto desenvolvimiento en los puestos asignados; desarrollar las competencias para que poco a poco se adapten a los cambios que surjan en la institución. Esto lleva a afirmar que la gestión por competencias es útil en una gran variedad de procesos dentro de la organización, como en el diseño y evaluación de puestos de trabajo, el reclutamiento y selección, los planes de carrera y formación, la política retributiva y la gestión del desempeño o gestión por resultados.

En su artículo Correa (2016) menciona que estructurar competencias en la gestión administrativa de cada organización lo que implica sintetizar el funcionamiento de esta. Las organizaciones que fueron capaces de implementar, han logrado metas alineadas con las políticas institucionales así mismo han constatado que implementar nuevos procedimientos que gestionen las competencias de los empleados permite mejorar el desempeño de estos y así las organizaciones pueden crecer. Es así que, las exportadoras de banano del cantón Machala, menciona que la gestión por competencias es fugaz; por esta razón la necesidad de aplicar procesos que puedan comprobar las habilidades y destrezas de cada uno de los servidores que conforman una organización con el fin de lograr un desempeño realmente eficiente. Para las empresas debería ser primordial incentivar cualidades competitivas en sus colaboradores para que se vuelvan eficientes y de esta manera pueda enfrentar la competencia de mejor manera; así también, y de esta manera se incorpore programas formativos que de inserción de procesos de formación, reconocimiento de competencias y evaluación de desempeño para buscar la certificación empresarial que los convertirá en líderes.

Como mencionan Sánchez et al. (2016) que los cambios políticos y económicos en Cuba, entre 1989 y el 2016, se han visto que han tenido una incidencia significativa en todas las relaciones laborales y la gestión de capital humano, ocasionando desajustes gerenciales, económicos y tecnológicos importantes en esta y en cada una de las áreas de las organizaciones cubanas. El objetivo de este artículo radica en diseñar un modelo para el desarrollo integrado de competencias laborales y las herramientas necesarias para su aplicación, que integre sus procesos centrales con los perfiles de competencias y contribuya a elevar el desempeño de los trabajadores de las empresas en el complejo contexto analizado. Como parte del análisis de las variables potenciales que participan en el constructo multivariado de la gestión por competencias, se utilizó un procedimiento para el análisis de consenso sobre variables participantes en un modelo teórico.

Los aportes se reflejan en el modelo teórico diseñado, partiendo de las cuatro dimensiones identificadas, que se distingue por la integración de las principales corrientes en el estudio de las competencias y el diseño de un sistema de gestión de capital humano basado en este enfoque, haciendo uso además del enfoque de sistemas, holístico y estratégico de la dirección, proporcionando las herramientas técnicamente fundamentadas para el desarrollo de competencias. Además, los instrumentos para el cálculo de indicadores reflejan un mejoramiento en la perspectiva del trabajador, destacándose el nivel de competencia y el nivel de desarrollo de competencias, con una incidencia favorable en los resultados globales de la entidad estudiada.

Según (Salmon, 2017) menciona que “puede añadirse que en la literatura clásica y contemporánea consultada no se han hallado estudios que emprendan el proceso de alineación de las competencias laborales a la organización del trabajo; en cambio, aparecen referencias y exposiciones sobre el significado de alineamiento y su manifestación en la concepción de otros procesos, así como también manifiesta (Pérez, 2013); así, se identifica el alineamiento como un componente explícito del proceso de gestión.

De acuerdo a lo que menciona Casimiro et al. (2020), que los profesores de América Latina, en especial los del Perú tienen un gran reto el ser creativos e impulsores

cada día, con el fin de poder enfrentar los obstáculos del siglo XXI. Es así que debe deben ser formados con calidad para poder enfrentar lo que la sociedad expone. El fin de esta investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la formación profesional. De acuerdo a esto se ejecutó un estudio descriptivo con diseño transaccional. La muestra fue 57 profesores de primaria. Se utilizó la encuesta como técnica y un cuestionario de Competencias Laborales y de Formación Profesional, con las siguientes alternativas: completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y completamente en desacuerdo. Según los resultados, afirmamos que existe relación significativa entre las Competencias laborales y la Formación profesional de las profesoras de Educación Inicial del distrito de Lurigancho Chosica, 2019, en Perú.

Según Muñoz et al. (2021), en el presente trabajo fue desarrollado en el Departamento de Matemáticas, Física y Química de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

Su objetivo es evaluar las competencias funcionales para puestos de secretariado en dicho colegio. En el proceso de desarrollo de la investigación se utilizaron diversos métodos y técnicas, tales como: análisis de documentos, entrevistas, métodos de consenso, coeficientes de Cronbach; Además, se utilizó el software estadístico SPSS para frecuencia, media, desviación estándar y correlación de Pearson. Se identifican y evalúan las habilidades técnicas del trabajo secretarial; Además de calcular estadísticas de gap de habilidades que permiten conocer el comportamiento de las habilidades en relación al estado deseado y al estado actual. Este estudio beneficia tanto a la organización como a todo el personal directivo y de esta manera potenciará y potenciará sus habilidades y los preparará para futuras oportunidades dentro y fuera de la organización. Los resultados obtenidos lograron el objetivo planteado, lo que indica que las competencias profesionales de los empleados estudiados no se encontraban en el estado deseado, por lo que se formuló el plan de educación continua de acuerdo con las falencias señaladas. Concluyó que las evaluaciones de competencias laborales permiten descubrir lagunas en el desempeño del trabajo del personal administrativo de la universidad.

Según Almiron y Jarque (2008) sostienen que el avance de Internet ha sido un elemento primordial de la sociedad informacional, y, como eventualmente acontece con este tipo de fenómenos cuando se convierten en moda, existen personas que apuestan en su accionar a cambios universales completamente irreales, en muchas ocasiones para aprovecharse de la nueva ola y obtener réditos económicos.

Según Fages (2008) comenta que la Actitud 2.0 es la clave para aprovechar los nuevos escenarios que el trabajo y la relación en red proporciona para empresas, organizaciones y administraciones. Sin embargo, si una persona es 2.0 utiliza las herramientas de la Web 2.0 para generar red y de esta manera obtener beneficios tanto personales o profesionales, individuales y colectivos, a raíz de compartir conocimiento. Es aquí donde se empieza definiendo la Web 2.0 es para demostrar que sin una actitud hacia este fenómeno el concepto no puede llegar a ningún sitio. Se domina Política 2.0, dice el texto, está aplicándose más desde el punto de vista de los ciudadanos que de los mismos políticos. Por tal motivo la Política 2.0 genera una nueva forma de hacer política, eso quiere decir que intentan generar una nueva red que los políticos muchas veces no forman parte, aunque se hayan integrado en el ámbito 2.0. El problema, pues, es que varios políticos supuestamente 2.0 sólo utilizan las herramientas -blogs, Facebook, YouTube, Twitter...- sin entrar a fondo en las capacidades de la red. Ya que, la Política 2.0 permitiría conocer, compartir y escuchar más las necesidades y los intereses de la ciudadanía. Llegados a este punto, y después de repasar algunas iniciativas interesantes de Política 2.0, este destaca lo importante de la nueva generación de nativos digitales, de personas que han nacido con el fenómeno 2.0 integrado, la generación de la Nintendo. Los jóvenes son los que tienen que marcar las tendencias que en un futuro de trabajo y relación en red elevados al máximo exponente. Por lo tanto, les tiene que quedar claro a los políticos que, hoy por hoy, la Política 2.0 se tiene que hacer con Actitud 2.0 y, ésta, va más allá de tener un simple blog.

Por su parte, Mateus (2010) menciona que después de la elección de Barack Obama y al aplicar la estrategia de campaña basada en redes sociales y web 2.0, el panorama electoral peruano empieza a ser invadido por las nuevas tecnologías. Sin embargo, corre el riesgo de limitarse al uso de las herramientas. En este artículo se propone

algunos retos y posibilidades para el uso correcto de internet como medio que potencia la democracia, tomando en consideración la formulación de una agenda digital que acorte las enormes líneas de acceso y gran necesidad de la era digital para fomentar las laticas con una ciudadanía, en especial con a juvenil, cualificada para el pleno ejercicio de sus derechos.

De acuerdo a Lanza & Fidel, (2011) menciona en dicho artículo como analizar los nuevos medios -internet y redes sociales, las mismas que han cambiado el mundo de la información política, con nuevos canales e información fluyendo con mayor rapidez, un consumidor que es generador de noticias, este se convierte en prosumidor. Esta concordancia de medios tradicionales y nuevos, demanda nuevas capacidades cognitivas por parte de los usuarios. Y destrezas de cada uno de los candidatos políticos, los mismos que necesitan intervenir con nuevos mensajes y con capacidad para llevar la conversación. Así mismo se analizan nuevos casos emblemáticos, como la campaña de Barack Obama como ícono de la comunicación política 2.0, y se describen y contextualizan nuevos escenarios y presupuestos, según datos del Observatorio Permanente de Política 2.0, del Instituto Política & Democracia de la Sociedad de la Información para las Américas.

Según Domínguez (2012) el artículo habla acerca del uso político de la comunicación 2.0, en especial de las redes sociales Facebook y Twitter. Para este artículo se ha tomado en cuenta a la Presidente de la Nación, Cristina Fernández de Kirchner y se realizó el estudio del período preelectoral de las primeras Primarias Abiertas Simultáneas y Obligatorias. Consiste de la primera mandataria argentina en utilizar las redes sociales con fines electorales para poder conseguir reelección, el desarrollo en Argentina de cada una de las herramientas es nuevo y los mandatarios anteriores no contaban con ellas. El objetivo del uso de redes sociales por parte de la Presidente en un período pre-electoral, se analizó en el discurso político y se realizó una compasión en el tratamiento de la información electoral de tres medios masivos de comunicación –La Nación, Clarín y Página/12– y el material político publicado, compartido y retweeteado. El mismo arrojó que la actora utilizó sus redes sociales permanentemente durante el período. Los mensajes electorales señalaron las cualidades de su primera gestión mediante medidas específicas de gobierno sin realizar promesas de campaña.

Así due que, los medios masivos publicaron varias notas vinculadas a la Presidente, pero fueron ínfimas las referencias a sus publicaciones electorales en redes sociales. Según Cortarelo y Olmeda (2014) el gran pionero de las redes sociales en campañas presidenciales fue indudablemente Barack Obama en la campaña electoral de 2008, con su famoso slogan “Yes We Can”. Cuando se produce este fenómeno, constituye toda una innovación en la escena política, marcando un verdadero hito de la comunicación política

De acuerdo a lo que menciona Suárez y Cochea (2022) en su artículo acerca del frecuente uso de las redes sociales como instrumentos de comunicación política es una tendencia que se evidenció con mucha fuerza en Ecuador durante las campañas políticas presidenciales del 2021, las mismas que surgieron en medio de la crisis por pandemia COVID-19. En este caso el documento investigativo tiene como objetivo el análisis del uso del discurso como una estrategia de storytelling, efectuado por los candidatos Guillermo Lasso y Andrés Arauz en la red social TikTok. La metodología de esta investigación fue de carácter mixta, esto significa usando una habilidad de recaudación de datos la observación de los videos subidos por los candidatos. Lo que se evidencian que el alcance general es parecido al de otras redes, así mismo a pesar de que los temas principales son asertivos, es poco probable definir con exactitud un tipo de discurso que resulte eficaz y llegue a la comunidad.

2.1. Competencias laborales

Según menciona (Tejada Zabaleta, , 2003) en su libro los modelos actuales de la gestion en las organización, se presenta un análisis de diferentes estrategias las mismas que actualmente tienen un gran y valioso significado histórico y contextual en el ámbito de cada una de las organizaciones: si nombramos a la gestión del talento humano, la gestión del conocimiento y la gestión por competencias. Se toma como énfasis en esta última estrategia. Como propósito se desea señalar que estos modelos de gestión están claramente relacionados e integrados entre sí y que se deben estudiar como una unidad. También se pretende llamar la atención sobre las dificultades de su implementación y sobre la importancia de que se aborden de manera rigurosa,

sistemática y científica. De allí que se intenta realizar un análisis de los diferentes niveles y variables que constituyen estos modelos.

El poner en marcha los diferentes modelos de gestión y las estrategias en una organización ayudara llevar a los procesos de las mismas adelante y estas garantizaran una buena gestión donde se evidencia una transformación, y con la certeza de que adquiera también conocimientos que le permitan detectar, apoyar, impulsar, poner a prueba e incentivar el talento de sus colaboradores; todo esto como una nueva alternativa de cambio organizacional.

Como menciona (Quintero Teller, 2010) en su artículo en el cual tiene un abordaje teórico de revisión del estado del arte sobre las competencias laborales, con el fin de llegar a tener una temática, por integrar parte de los procesos de gestión de recursos humanos, puntualizando en cómo realizar la selección de personal y evaluar la gestión del desempeño. En este artículo revisamos el concepto de competencias, su sentido y utilidad dando una perspectiva de la Psicología Organizacional y del Trabajo, recorriendo el estado del arte de las investigaciones del área en España y Colombia para concluir con su definición y los tipos de competencias laborales.”

En toda organización como uno de sus procesos importantes y sustanciosos se enfoca en la selección de personal, la misma que se encarga de verificar las competencias que la persona debe desarrollar para cumplir con sus actividades que se le asignen, así mismo en lo que respecta a la gestión del desempeño, es la manera de evidenciar como ha realizado sus actividades y servirá como insumo para saber las falencias de los servidores.

2.2. Política 2.0

Según menciona (Ibarra Villegas, 2013) en su documento menciona como el autor hace un análisis desde la ciencia política sobre las prácticas emergentes de lo que se ha venido denominado Política 2.0, como una nueva generación en la manera de hacer política a través de la relación con las tecnologías de información y comunicaciones. Para aprender el contenido de manera ejemplar, se hace referencia a un caso específico

en el contexto colombiano; el Partido Verde Colombiano y lo que se consideró Ola Verde, impulsada por el medio del Internet y las Redes Sociales.

La política 2.0 es el entorno político virtual o digital que se desenvuelve en Internet, preferentemente en medios bidireccionales como foros, blogs y redes sociales, y que permite participación e interacción entre ciudadanos y políticos. Con esta política los votantes se vinculan, participan y son escuchados.

En Colombia un partido político quiso poner en marcha la Política 2.0 como una nueva manera de hacer política y poder llegar a las personas de una manera más fácil y ágil, donde puedan saber las noticias de manera rápida y eficaz, las redes sociales han sido de gran ayuda para parte de los políticos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Ubicación

El presente trabajo de investigación se lo efectuará en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ubicado en las calles Panamericana Sur km 1 1/2, en la ciudad de Riobamba, en la actualidad tiene una población de 978 docentes. Así mismo estos se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

- 57 docentes que ocupan cargos de autoridades
- 297 docentes con nombramientos permanentes y
- 624 se encuentran vinculados a la institución mediante contrato ocasional

De conformidad con la Ley 69.09 del 18 de abril de 1969, promulgada por el Congreso Nacional, publicada en el Registro Oficial No. 173 del 7 de mayo de 1969, se crea el Instituto Superior Tecnológico de Chimborazo, se inician sus labores académicas 2 de mayo de 1972. El cambio de denominación a Escuela Superior Politécnica de Chimborazo ESPOCH, se produce mediante Ley No. 1223 del 29 de octubre de 1973 publicada en el Registro Oficial N° 425 del 6 de noviembre del mismo año. Las Escuelas de Nutrición y Dietética y de Ingeniería Zootécnica convirtieron en facultades conforme lo estipula la Ley de Educación Superior en sus artículos pertinentes.

En 1978 se crea la Facultad de Química y Administración de Empresas. El 15 de agosto de 1984 se crean las Escuelas de Doctorado en Física Matemática que junto a las Escuelas de Doctorado y Tecnología en Química ya existentes entran a constituir la Facultad de Ciencias. El 21 de diciembre de 1985 se crea la Escuela de Cómputo pasando a depender de la Facultad de Ciencias. La carrera de Bioquímica y Farmacia se crea según Resolución No. 311 de] Honorable Consejo Politécnico (H.C.P.) del 7 de Septiembre de 1999. El 27 de septiembre de 1992 se crean las Escuelas de Ingeniería en Banca y Finanzas y Tecnología en Marketing que se integran a la Facultad de Administración de Empresas; Ingeniería en Sistemas que se integra a la

Facultad de Ciencias, Licenciatura en Educación Sanitaria que pasa a ser parte de la Facultad de Nutrición y Dietética, hoy denominada de Salud Pública. El 17 de noviembre de 1994. Por medio de las resoluciones del H. C. P. N° 238 y 239, se crean las Escuelas de Ingeniería en Ecoturismo y Escuela de Tecnología Agroforestal como parte de la hoy Facultad de Agronomía, hoy denominada de Recursos Naturales.

El 7 de julio de 1995 se crea la Escuela de y Lingüística y el 31 de junio de 1997, cambia de denominación a Escuela de Lenguas y Comunicación, mediante resolución N° 296. El 15 de agosto de 1995 a través de la resolución N° 167 del H. C. P. se crea la Escuela de Ingeniería en Industrias Pecuarias como parte de la Facultad de Ciencias Pecuarias, anteriormente llamada Facultad de Ingeniería Zootécnica. El 7 de septiembre de 1995, la Facultad de Mecánica, crea las Carreras de Ingeniería de Ejecución en Mecánica y de Ingeniería de Mantenimiento Industrial, mediante resoluciones 200 y 200a, del H. C. P. El 19 de agosto de 1996, mediante resolución N° 236, la Facultad de Ciencias crea, adjunta a la Escuela de Computación, la carrera de Ingeniería Electrónica.

El 31 de julio de 1997, la Facultad de Administración de Empresas crea la Escuela de Tecnología en Marketing y la carrera de Ingeniería en Marketing, mediante resolución No. 317 del H. C. P. Las carreras de Comercio Exterior e Ingeniería Financiera se crean según resolución No. 142 del H.C.P del 28 de marzo del 2000. El del 2000, mediante resolución No. Del H.C.P. se crea la Facultad de Informática y Electrónica la misma que agrupa a las escuelas de Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Electrónica y Tecnología en Computación y Diseño Gráfico. La ESPOCH es una institución con personería jurídica de derecho público totalmente autónoma, se rige por la Constitución Política del Estado ecuatoriano, la ley de educación superior y por su propio estatuto y reglamentos internos.

3.2. Equipos y materiales

El equipo principal que se requiere para realizar la investigación de campo, así como los materiales requeridos para cumplir a cabalidad con el objeto propuesto en la

Gestión por Competencias laborales en el contexto de la política 2.0, en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, de la ciudad de Riobamba serán los siguientes:

- Equipos Tecnológicos
- Artículos Científicos
- Sistemas informáticos y suministros para impresión.
- Plataforma del Internet.

Así mismo entre los recursos humanos, participarán el/la Tutor(a) de este estudio y la autora del mismo, además del personal docente de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, de la ciudad de Riobamba, a encuestarse.

3.3. Tipo de investigación

El objetivo de cualquier ciencia es la adquisición de conocimiento, por lo que la elección del método adecuado que nos permita conocer la realidad va a resultar fundamental. En este sentido, los métodos inductivos y deductivos tienen objetivos diferentes y podrían ser resumidos como desarrollo de la teoría y análisis de la teoría, respectivamente. Los métodos inductivos y deductivos están asociados frecuentemente con la investigación cuantitativa.

La diferencia fundamental entre ambos métodos científicos es que uno estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y el otro lo hace en contextos estructurales y situacionales.² Cook y Reichardt³ asocian la perspectiva cuantitativa con el positivismo, con lo medible y objetivo, con lo fiable, con los datos repetibles y generalizables, y la cualitativa con la fenomenología, con la observación y lo subjetivo, con los datos prolíficos y auténticos, aunque no generalizables. López y Ruiz (2011) mencionan que “La metodología cuantitativa concibe el objeto de estudio como externo en un intento de lograr la máxima objetividad. Su concepción de la realidad coincide con la perspectiva positivista.

Es una investigación normativa, cuyo objetivo está en conseguir leyes generales relativas al grupo. Es una investigación nomotética. Son ejemplos los métodos experimentales, correlaciones, encuestas, etc. La metodología cuantitativa es una

investigación realizada desde dentro, que supone una preponderancia de lo individual y subjetivo. Su concepción de la realidad social entra dentro de la perspectiva humanística. Son ejemplos la etnografía, etnometodología, investigación ecológica, la investigación naturalista, etc.” Por tal razón para la presente investigación se utilizará la investigación cuantitativa ya que es una estrategia de investigación que se centra en la medición cuantitativa de la recopilación y el análisis de datos. Está moldeado por un enfoque deductivo que enfatiza la teoría de la prueba, moldeado por filosofías empíricas y positivistas.

3.4. Prueba de Hipótesis - pregunta científica – idea a defender

La política 2.0 influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

3.5. Población o muestra

3.5.1. Población

La población de la presente investigación asciende a 978 docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Tabla 1. Población

Unidades de observación	Frecuencia	Porcentaje
Autoridades	57	6%
Nombramiento	297	30%
Contratos Ocasionales	624	64%
Total	978	100%

Fuente: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Molina (2023)

El cálculo de la muestra arroja como resultado al grupo de docentes que se tiene que encuestar.

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

$$n = \frac{(1,96)^2 * 978 * 0,5 * 0,5}{(978 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{939,2712}{3,4029}$$

$$n = 276,0135$$

$$n = 277$$

La muestra para el en total lo constituyen 277 docentes, cuyo contacto se realizó de forma virtual, con la elaboración de un link y mediante un correo electrónico.

3.6 Recolección de información:

En la recolección de información se requiere poner en práctica mediante la aplicación de la encuesta, la cual, es una técnica que se realiza aplicando un cuestionario a la muestra de docentes. Según Bueno (2016) las encuestas proporcionan información sobre las opiniones, actitudes y comportamiento de los ciudadanos. La indagación se aplica a la necesidad de probar una hipótesis o encontrar una solución a un problema, y de identificar e interpretar de la forma más metódica un cuerpo de evidencia que pueda cumplir con el propósito planteado.

En este contexto las preguntas el cuestionario de encuesta se formularon en un vocabulario sencillo y conciso; las opciones de respuesta se establecieron en una escala Likert que va desde:

Tabla 2. Escala de evaluación en las opciones de respuesta

Escala cualitativa	Escala cuantitativa
Nunca	1
Rara vez	2
Ocasionalmente	3
Frecuentemente	4
Muy frecuentemente	5

Fuente: Molina (2023)

Para la recolección de la información vinculada con el tema de estudio, se utilizó un cuestionario estructurado por 15 preguntas, en el que se abordan similares preguntas la gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0. en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – ESPOCH.

3.7 Procesamiento de la información y análisis estadístico:

Para la obtención de resultados la información será ingresada en el Programa SPSS con el fin de interpretar datos finales para conseguir un análisis descriptivo y así ejecutar los resultados de acuerdo a las necesidades. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson el cual es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, para lo cual se utilizaron las variables de estudio.

El coeficiente de correlación puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Un valor de 0 indica que no existe relación entre las dos variables. Un valor mayor que 0 indica una asociación positiva. Es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, también lo hace el valor de la otra. Un valor inferior a 0 indica una asociación negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, disminuye el valor de la otra.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados demográficos

Tabla 3. Datos demográficos

Demografía	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	47	17%
	Mujer	230	83%
Edad	20 – 30 años	50	18%
	31 – 40 años	127	46%
	41 –50 años	72	26%
	51 – 60 años	28	10%
Autoidentidad	Mestizo	265	96%
	Indígena	6	2%
	Afroecuatoriano	3	1%
	Mulato	0	0%
	Montubio	0	0%
	Blanco	3	1%
	No sabe	0	0%
Nivel de estudios	Inicial	0	0%
	Bachillerato	0	0%
	Tercer nivel	42	15%
	Cuarto nivel	185	67%
	Otros estudios	50	18%
Estado civil	Soltero	61	22%
	Casado	91	33%
	Divorciado	30	11%
	Viudo	6	2%
	Unión libre	50	18%
	Separado	39	14%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

Análisis

En cuanto a los datos demográficos, se puede apreciar que con respecto al sexo, la mayoría corresponde al 83% mujeres, mientras que el 17% a hombres; con respecto a la edad el rango más sobresaliente es de 31 a 40 años con un 46%, la autoidentidad corresponde a mestizo en 96%, el nivel de estudios más representativo pertenece al cuarto nivel con un 67% y el estado civil más alto es de casado 33%. Esto significa que no existe distinción de género y la oportunidad de un desempeño profesional como

docente, existe tanto para hombres como para mujeres; cabe señalar, que el resultado correspondiente a edad evidencia un grupo importante de personas jóvenes que a su vez han logrado un nivel de estudios que les permite brindar sus servicios de manera profesional y con la posibilidad de continuar capacitándose y actualizando sus conocimientos entre tanto que, desempeña sus diferentes actividades.

4.2. Resultados de la encuesta

Pregunta 1. ¿Existe el compromiso del personal con la institución?

Tabla 4. Compromiso personal con la institución

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	32	11%
Rara vez	69	25%
Ocasionalmente	114	41%
Frecuentemente	39	14%
Muy frecuentemente	23	8%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

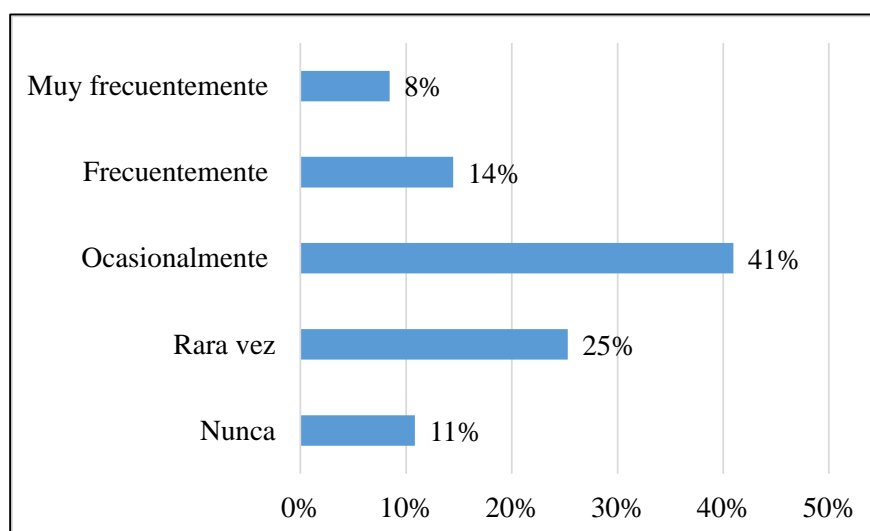


Gráfico 1. Compromiso personal con la institución

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 41% indica que ocasionalmente existe el compromiso del personal con la institución, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Lo que implica

el personal docente en la ESPOCH, no revela un mayor compromiso con la institución, lo que implica que la universidad debe prestar más atención a las alternativas estratégicas que debe implementar para garantizar la lealtad de sus colaboradores.

Pregunta 2. ¿Su jefe puede sacar lo mejor de usted?

Tabla 5. Jefe puede sacar lo mejor de usted

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	39	14%
Rara vez	67	24%
Ocasionalmente	112	40%
Frecuentemente	37	13%
Muy frecuentemente	22	8%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

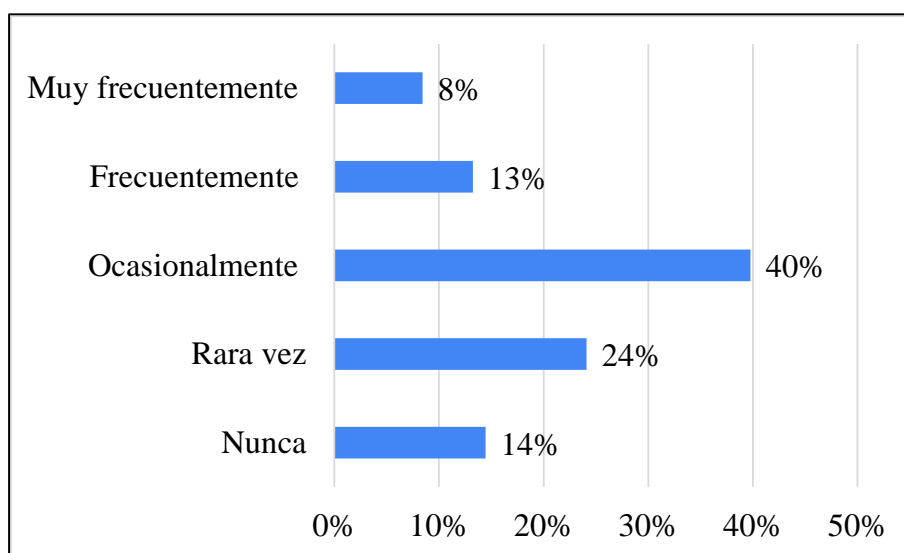


Gráfico 2. Jefe puede sacar lo mejor de usted

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 40% indica que ocasionalmente su jefe puede sacar lo mejor de usted, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Los docentes estiman que sus superiores escasamente logran que todos los docentes entreguen su mejor esfuerzo, lo que indica que los métodos utilizados para tal efecto no son las adecuadas, pues, solo el 8% dice que esto es muy frecuente.

Pregunta 3. ¿Alguna vez has solucionado algún conflicto o discrepancia con su jefe/compañero/estudiante?

Tabla 6. Solucionado algún conflicto o discrepancia

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	50	18%
Rara vez	28	10%
Ocasionalmente	153	55%
Frecuentemente	28	10%
Muy frecuentemente	18	7%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

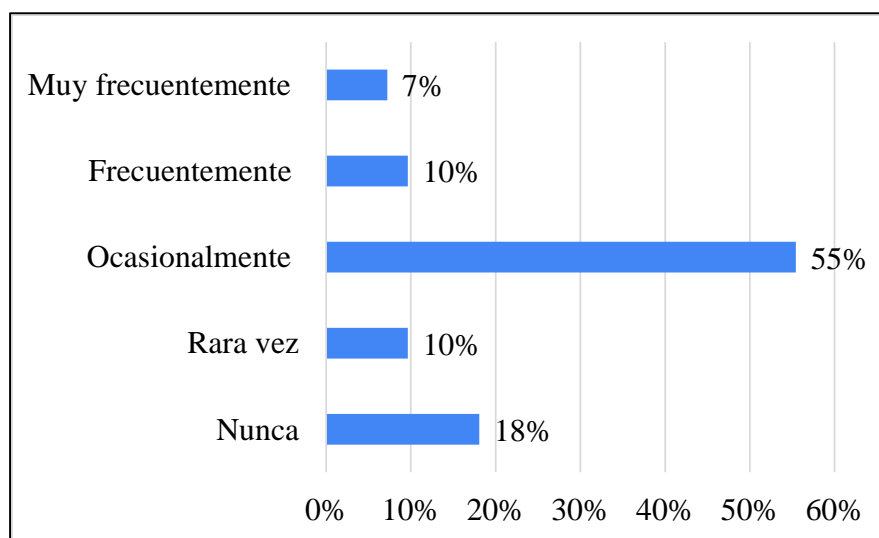


Gráfico 3. Solucionado algún conflicto o discrepancia

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 55% indica que ocasionalmente ha solucionado algún conflicto o discrepancia con su jefe, compañero, o con algún estudiante, este porcentaje guarda pequeñas diferencias respecto a las demás opciones de respuesta. Esto ocurre cuando, en un grupo humano normalmente suceden discrepancias, conflictos, entre otros, en que inevitablemente deban intervenir todos los involucrados ya sea que estén inmersos en el problema o procuren dar solución.

Pregunta 4. ¿Consiguen hacerle cambiar su punto de vista?

Tabla 7. Cambiar su punto de vista

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	53	19%
Rara vez	117	42%
Ocasionalmente	64	23%
Frecuentemente	23	8%
Muy frecuentemente	20	7%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

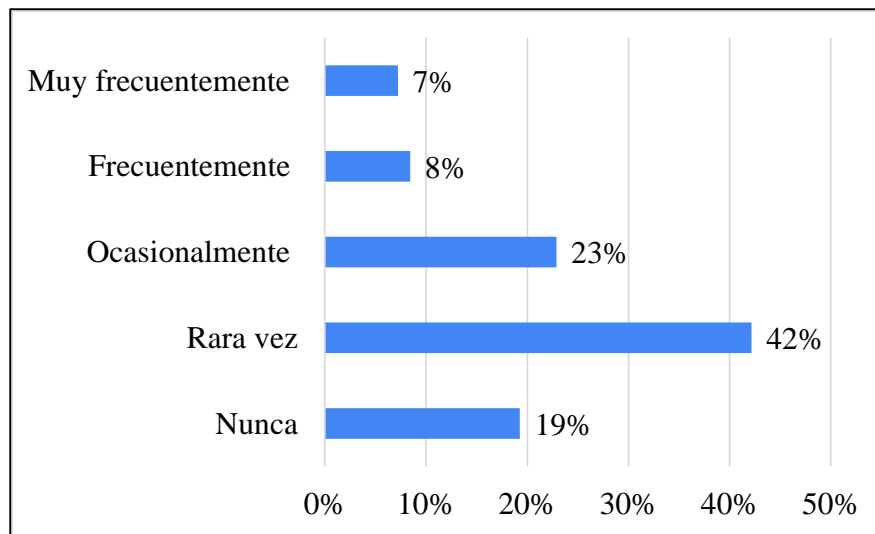


Gráfico 4. Cambiar su punto de vista

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 42% indica que rara vez consiguen hacerle cambiar su punto de vista, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Casi la mitad de los encuestados admite que es difícil que le hagan cambiar de idea, por lo general logra mantenerse en su postura o defenderla con sus alegatos y motivos personales, esto, frente a un pequeño grupo que afirma que esto si es posible en su caso.

Pregunta 5. ¿Desarrolla eficazmente las competencias y habilidades del personal de la institución?

Tabla 8. Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	11%
Rara vez	70	25%
Ocasionalmente	114	41%
Frecuentemente	39	14%
Muy frecuentemente	23	8%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

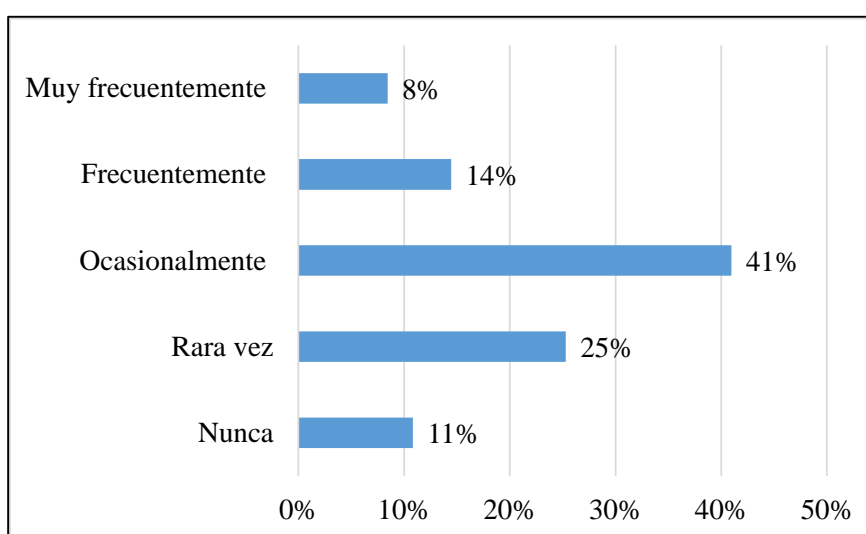


Gráfico 5. Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 41% indica que ocasionalmente desarrolla eficazmente las competencias y habilidades del personal de la institución, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Los resultados revelan que en el desarrollo de sus funciones no es muy frecuente que pueda propender a desarrollar todo su potencial, porque, la institución y el ambiente de trabajo no se lo permiten.

Pregunta 6. ¿Considerada usted que, la institución utiliza apropiadamente sus recursos?

Tabla 9. Institución utiliza apropiadamente sus recursos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	5%
Rara vez	20	7%
Ocasionalmente	31	11%
Frecuentemente	182	66%
Muy frecuentemente	30	11%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

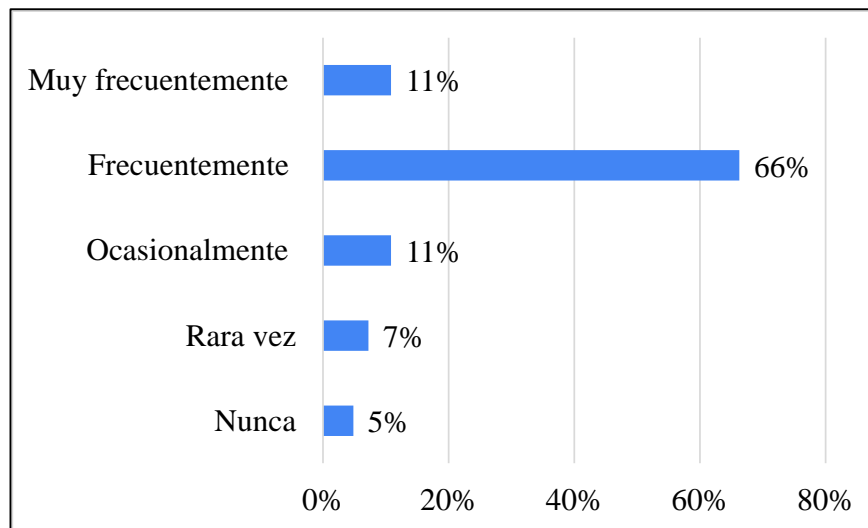


Gráfico 6. Institución utiliza apropiadamente sus recursos

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 66% indica que considera que frecuentemente la institución utiliza apropiadamente sus recursos, este porcentaje tiene una amplia diferencia respecto a las demás opciones de respuesta. La encuesta revela que los docentes en general tiene una buena percepción de la gestión que se desarrolla en el manejo de los recursos que dispone la institución para la ejecución general de sus actividades.

Pregunta 7. ¿Con qué frecuencia de tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal?

Tabla 10. Institución evalúa el desempeño de su personal

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	4%
Rara vez	28	10%
Ocasionalmente	33	12%
Frecuentemente	166	60%
Muy frecuentemente	38	14%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

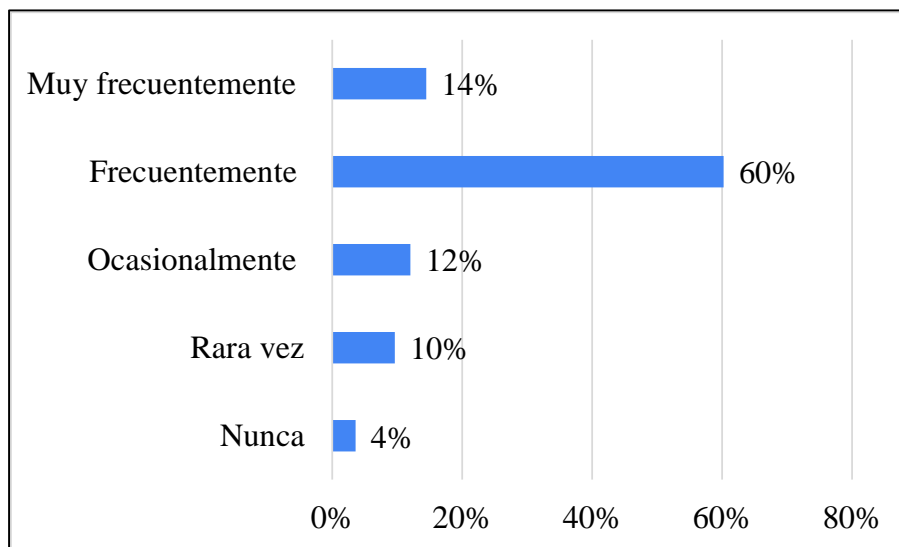


Gráfico 7. Institución evalúa el desempeño de su personal

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 60% indica que frecuentemente la institución evalúa el desempeño de su personal, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Más de la mitad de los encuestados admiten que la ESPOCH realiza con bastante frecuencia evaluaciones a su personal para verificar cumplimientos de metas acorde con su desempeño y el correspondiente análisis de los resultados para verificar logros y errores que corregir.

Pregunta 8. ¿Durante alguna campaña electoral, con qué frecuencia habló sobre temas políticos (on-line / off-line) con sus estudiantes, familiares y/o amigos?

Tabla 11. Con qué frecuencia habló sobre temas políticos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Rara vez	11	4%
Ocasionalmente	30	11%
Frecuentemente	96	35%
Muy frecuentemente	140	51%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

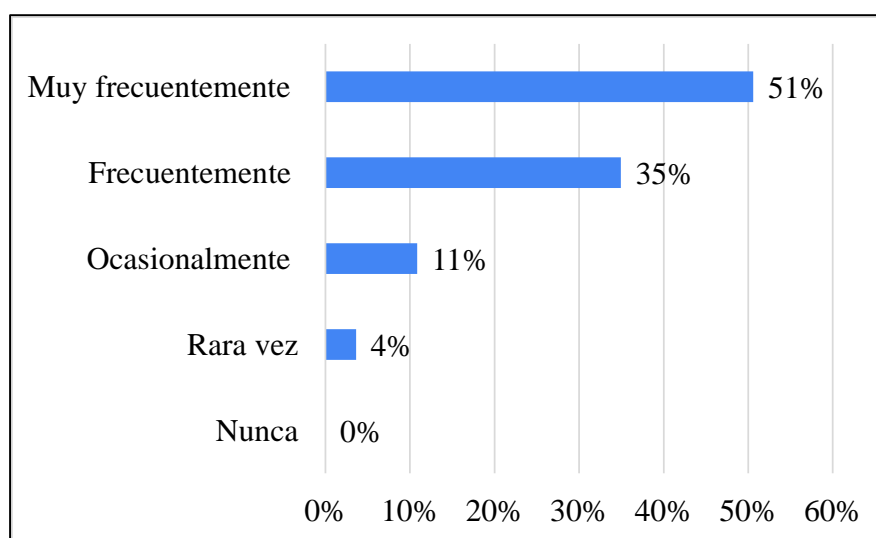


Gráfico 8. Con qué frecuencia habló sobre temas políticos

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 51% indica que muy frecuentemente durante alguna campaña electoral, habló sobre temas políticos (on-line /off-line) con sus estudiantes, familiares y amigos, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Los temas electorales son abordados muy frecuentemente con diferentes personas, lo que implica que son aspectos de la cotidianidad que se dialogan en varios espacios que comparten o no las mismas ideologías, pero se abordan con altura.

Pregunta 9. ¿Considera que actualmente los candidatos políticos utilicen el marketing político como una estrategia de campaña electoral?

Tabla 12. Marketing político como una estrategia de campaña electoral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	11%
Rara vez	69	25%
Ocasionalmente	115	41%
Frecuentemente	39	14%
Muy frecuentemente	23	8%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

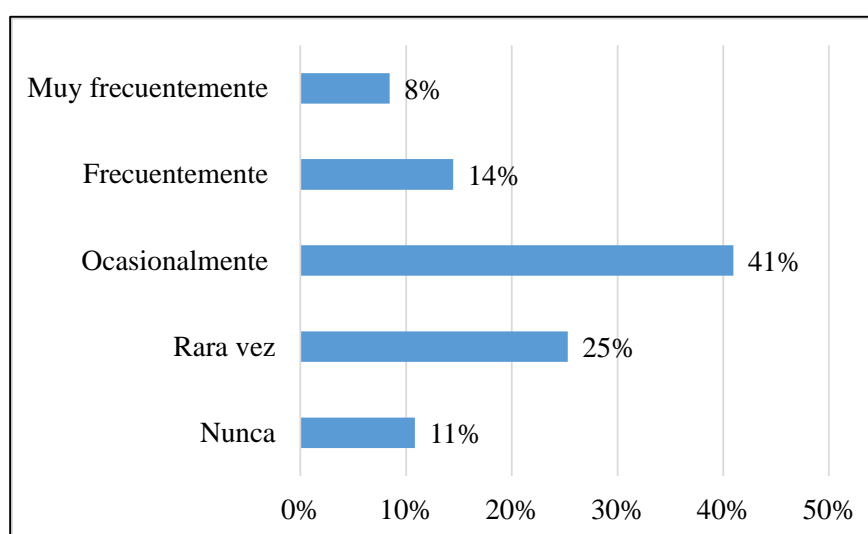


Gráfico 9. Marketing político como una estrategia de campaña electoral

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 41% indica que en la actualidad, ocasionalmente los candidatos políticos utilizan el marketing político como una estrategia de campaña electoral, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Este aspecto como estrategia política es percibida por los docentes como un recurso que lo utilizan con frecuencia los candidatos a las diferentes dignidades y quienes forman parte de las tiendas políticas según sus ideologías y doctrinas.

Pregunta 10. ¿Cuál de los siguientes modelos considera usted que más se ajusta al marketing político?

Tabla 13. Modelos que más se ajusta al marketing político

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
AIDA (Atención, Interés, Deseo, Acción)	64	23%
SEM (Search Engine Marketing)	69	25%
SMS MARKETING	56	20%
Geomarketing	51	18%
Real time marketing	37	13%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

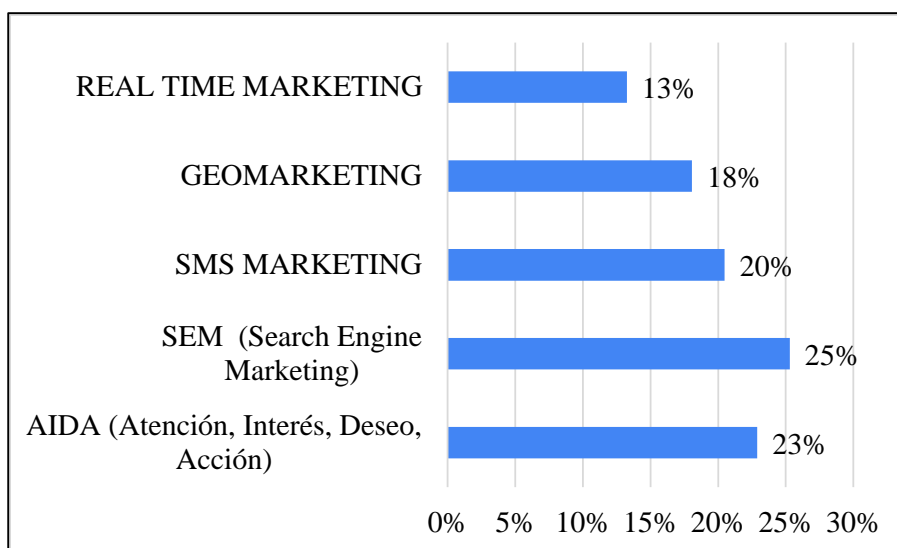


Gráfico 10. Modelos que más se ajusta al marketing político

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 41% indica que el modelo SEM (Search Engine Marketing) considera que más se ajusta al marketing político, este porcentaje es muy estrecho respecto a las demás opciones de respuesta. Los modelos que más se ajustan a las necesidades del marketing político en realidad son escogidos en función de las bondades y ventajas que ofrecen y la capacidad de asimilación del público al que se dirigen o esperan captar.

Pregunta 11. ¿Considera usted que se debería hacer uso de estrategias de marketing político digital en la actualidad?

Tabla 14. Estrategias de marketing político digital en la actualidad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	36	13%
Rara vez	64	23%
Ocasionalmente	31	11%
Frecuentemente	96	35%
Muy frecuentemente	50	18%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

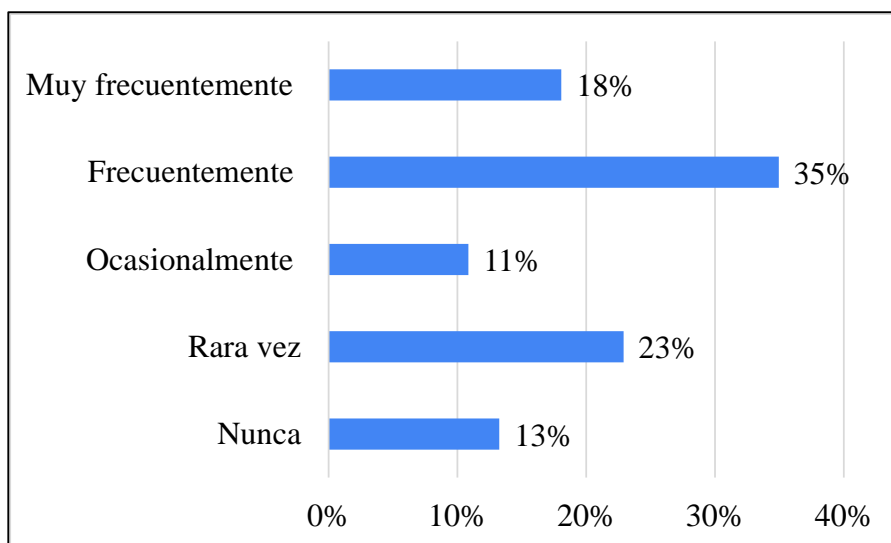


Gráfico 11. Estrategias de marketing político digital en la actualidad

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 35% indica que frecuentemente se debería hacer uso de estrategias de marketing político digital en la actualidad, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Lo que significa, que el uso del marketing político la mayoría de docentes no ven como una amenaza o como un problema, siempre y cuando este recurso sea bien aplicado y aprovechado en lo relacionado a eventos electorales.

Pregunta 12. ¿Cuál de las siguientes redes sociales la revisa más seguido?

Tabla 15. Redes sociales que más revisa

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
No reviso redes sociales	3	1%
Facebook	70	25%
Tik - Tok	55	20%
Instagram	51	18%
Whatsapp	98	35%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

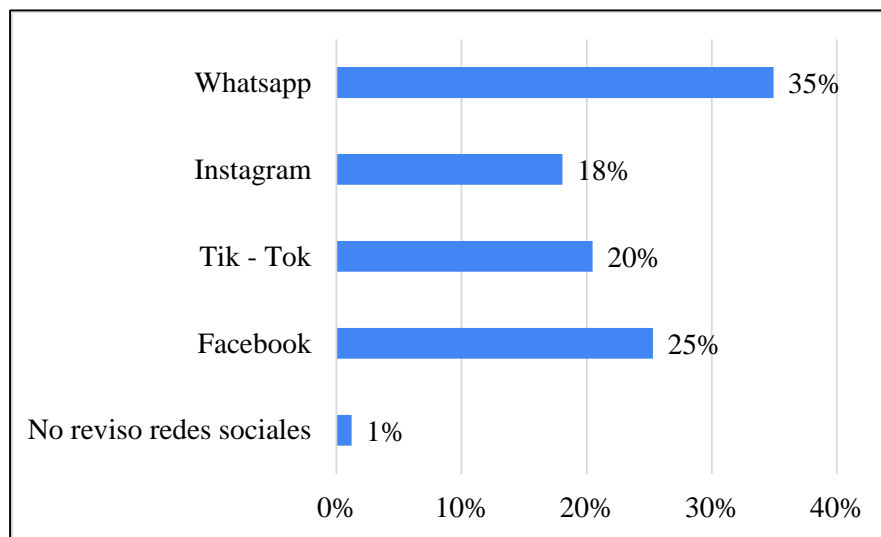


Gráfico 12. Redes sociales que más revisa

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 35% indica que utiliza la red social de WhatsApp, este porcentaje es muy estrecho respecto a las demás opciones de respuesta, pues FaceBook, le sigue muy de cerca con 25%. Lo que implica el personal docente en la ESPOCH, en su mayoría utiliza todas las redes sociales mencionadas frente a solo una persona que admite que no lo hace. Estos recursos son aprovechados por los encuestados para sus actividades académicas, profesionales, información o sencillamente como medio de entretenimiento.

Pregunta 13. ¿Con qué frecuencia usa redes sociales para obtener información sobre asuntos, eventos, públicos o política?

Tabla 16. Redes sociales para obtener información

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	1%
Rara vez	31	11%
Ocasionalmente	36	13%
Frecuentemente	92	33%
Muy frecuentemente	115	42%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

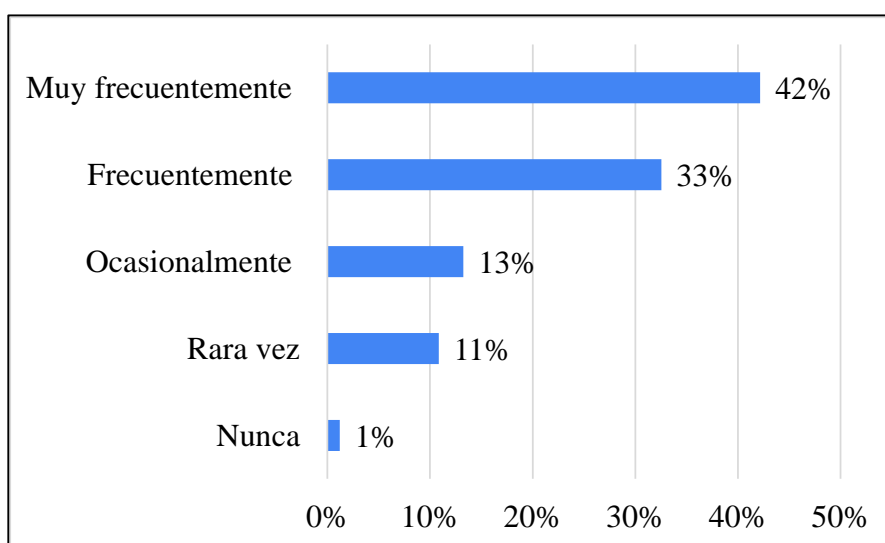


Gráfico 13. Redes sociales para obtener información

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 42% indica que muy frecuentemente usa redes sociales para obtener información sobre asuntos, eventos, públicos o política, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Sólo una persona dice que no lo usa, sin embargo, la mayoría se ha adherido al uso de este medio, con diversos fines, no obstante, el recurso de la información es el aspecto más valioso que se lo aprovecha de diversas formas.

Pregunta 14. ¿Actualmente, participa en las redes sociales comentando sobre política?

Tabla 17. Participa en las redes sociales comentando sobre política

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	31	11%
Rara vez	69	25%
Ocasionalmente	115	41%
Frecuentemente	39	14%
Muy frecuentemente	23	8%
Total	83	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

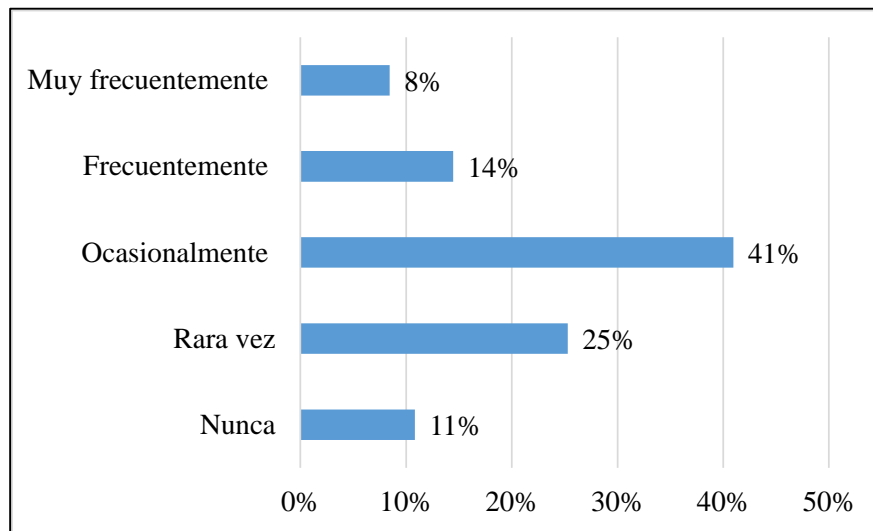


Gráfico 14. Participa en las redes sociales comentando sobre política

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 41% indica en la actualidad ocasionalmente participa en las redes sociales comentando sobre política, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Los resultados revelan que sí se debaten temas políticos en redes sociales con los amigos agregados, los comentarios son diversos y con diferentes contenidos, ya sea a favor o en contra de las ideas y planteamientos.

Pregunta 15. ¿Sobre qué base usted evalúa a un candidato político?

Tabla 18. Evalúa a un candidato político

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Artículos de periódico	50	18%
Noticias de televisión	70	25%
Asistiendo a un evento, en el que dirige el candidato	33	12%
Redes sociales	118	42%
La educación familiar del candidato	6	2%
Total	277	100%

Fuente: Encuesta - Molina (2023)

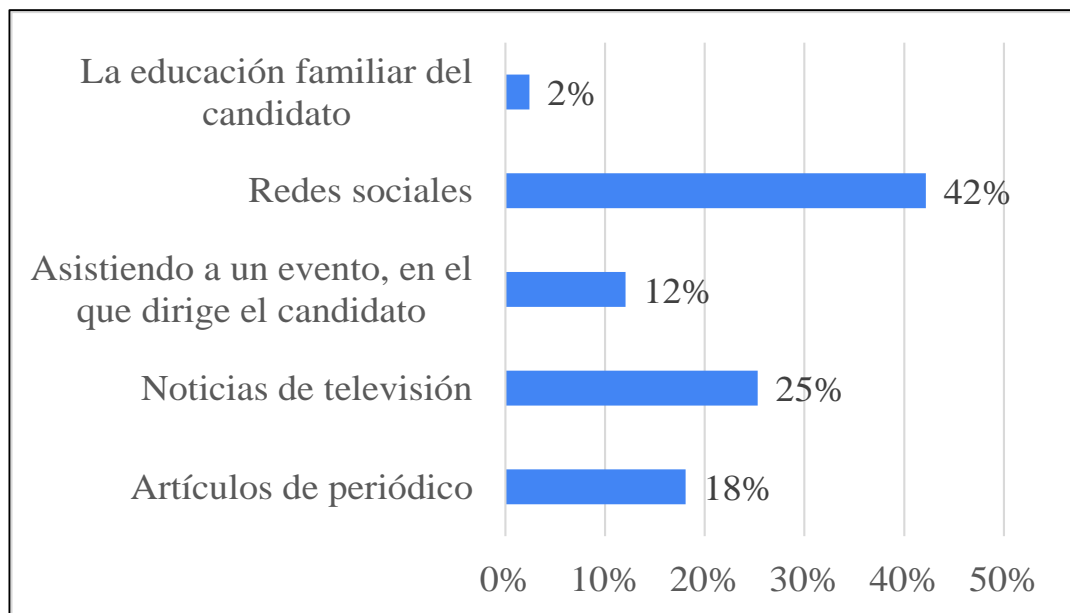


Gráfico 15. Evalúa a un candidato político

Análisis

De los resultados obtenidos del 100% de personas encuestadas el 42% indica que evalúa a un candidato político por la información disponible en redes sociales, este porcentaje es muy estrecho diferente respecto a las demás opciones de respuesta. Esto representa un amplio margen en el uso de redes sociales en la decisión de las personas por un candidato, en tal virtud, la difusión en estos medios resulta importante para la promoción de un candidato, o por el contrario para denigrarlo y abandonar su causa.

4.3. Validez y confiabilidad

Tabla 19. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	15

Fuente: Encuesta. SPSS– Molina (2023)

El porcentaje de confiabilidad con el Alpha de Cronbach corresponde a 0,820 lo que implica que el cuestionario de encuesta es aplicable en todos sus elementos al personal docente de la Escuela Superior Politécnica Chimborazo.

Tabla 20. KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,500
Chi-cuadrado aproximado		12,737
Prueba de esfericidad de Bartlett	GI	1
	Sig.	,001

Fuente: Encuesta. SPSS– Molina (2023)

La validez del cuestionario aplicado al personal docente de la Escuela Superior Politécnica Chimborazo alcanza 0,5; entre tanto que el valor de Chi-cuadrado aproximado es igual a 12,737 con un porcentaje de significancia de 0,001; esto significa que el instrumento es hábil para su aplicación.

Tabla 21. Comunalidades

	Inicial	Extracción
SO_DPST_1	1,000	,849
SO_DPST_2	1,000	,912
SO_DPST_3	1,000	,889
SO_DPST_4	1,000	,953
SO_DPST_5	1,000	,894
SL_1	1,000	,850
SL_2	1,000	,847
SL_3	1,000	,959
SL_4	1,000	,936
SL_5	1,000	,965
SL_6	1,000	,971
SL_7	1,000	,938
SL_8	1,000	,898
SL_9	1,000	,844
SL_10	1,000	,975
SL_11	1,000	,937
SL_12	1,000	,836
SL_13	1,000	,937
SL_14	1,000	,871
SL_15	1,000	,954

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Fuente: Encuesta. SPSS– Molina (2023)

4.4. Prueba de normalidad

H_0 = La gestión por competencias laborales no sigue una distribución normal.

H_1 = La gestión por competencias laborales sí sigue una distribución normal.

Tabla 22. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión por competencias laborales	,345	83	,005	,729	83	,005
Contexto político	,172	83	,002	,683	83	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Encuesta. SPSS– Molina (2023)

Regla de Decisión

Si $p\text{-valor} < \alpha$ se rechaza H_0

Si $p\text{-valor} > \alpha$ se rechaza H_1

Para encontrar la normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, la cual indica que los datos son normales porque la significancia es menor a 0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.5. Prueba de Hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis de la presente investigación sobre gestión por competencias laborales en el contexto de la política 2.0, se aplicó el modelo estadígrafo coeficiente de correlación de Pearson. El planteamiento lógico de la hipótesis queda expuesto de la siguiente manera:

Hipótesis alterna (H_1): La política 2.0 sí influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Hipótesis Nula (H_0): La política 2.0 no influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Tabla 23. Correlaciones

		Gestión por competencias laborales	Contexto político
Gestión por competencias laborales	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	83	83
Contexto político	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	83	83

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

Fuente: Encuesta. SPSS– Molina (2023)

Las variables de estudio gestión por competencias laborales y contexto político alcanzan una correlación significativa, positiva y directa, en donde el valor de Pearson es de 0,871 para una población de 83 personas, con una significancia de 0,000; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que dice: La política 2.0 sí influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

4.6. Implicancia

El desarrollo de la investigación comprendió la consideración de los aspectos éticos y bioéticos, respetando la igualdad y la autonomía como principios deontológicos establecidos para determinar las relaciones de los individuos con la justicia y la caridad, centrándose en la imparcialidad y la misericordia, por lo que el punto de partida esencial es la responsabilidad en el cuidado de las personas, con información obtenida de la aplicación de la herramienta de recolección de datos de conformidad con la ética y la moral, es decir, con la participación del personal docente de la Escuela Superior Politécnica Chimborazo, sin vulnerar la información brindada que atente contra su integridad.

4.7. Futura investigación

Como futuras líneas de investigación, se resumen los aspectos que serían potencialmente interesantes para desarrollar en trabajos complementarios y que deberían ser analizados en un futuro próximo, ya que su alcance supera lo inicialmente previsto. Como se mencionó anteriormente, cada nuevo análisis de las ideas

presentadas aquí también puede ser una fuente de nuevas interpretaciones o soluciones a varios problemas no presentados hasta ahora, por lo que la lista que continúe puede ser más exhaustiva.

El proceso de investigación condujo a la identificación de los actores del análisis en cuanto a variables acordes a la línea de investigación y campo de investigación, cuyos resultados estuvieron relacionados con la gestión por competencias laborales y el contexto político, lo que confirmó la hipótesis: La política 2.0 sí influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, y estos resultados dan pie a futuros análisis para asegurar una estrategia suficiente y compromiso real de la línea. También se debe profundizar en el análisis de la organización del trabajo; promoviendo la salud, por supuesto y por supuesto la gestión por competencias.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- En la teoría se revela que la gestión por competencias es un modelo administrativo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, facilitando simultáneamente el desarrollo profesional de las personas, esto, lleva a afirmar que la gestión por competencias es útil en una gran variedad de procesos dentro de la organización, como en el diseño y evaluación de puestos de trabajo, el reclutamiento y selección, los planes de carrera y formación, la política retributiva y la gestión del desempeño o gestión por resultados.
- En la Institución los servidores opinan que no se evalúa las competencias de manera eficaz; es decir no se mide el trabajo de acuerdo a las competencias de su puesto, el maletín político, es un medio usado muy frecuentemente que aprovechado de manera eficaz constituye un buen recurso para llegar al público objetivo, frecuentemente usa redes sociales para obtener información sobre asuntos, eventos, públicos o política, este porcentaje es ampliamente diferente respecto a las demás opciones de respuesta.
- La política 2.0, ha sido uno de avances más importantes en la Institución ya que gracias a las redes sociales los docentes pueden acceder a la información de toda la institución, de modo, que la investigación de campo ratifica la hipótesis al manifestar que la política 2.0 sí influye en la gestión por competencias laborales de los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

5.2. Recomendaciones

- Es necesario tener en cuenta la importancia de la gestión por competencias laborales en los docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, considerando aspectos de la política 2.0 en la toma de decisiones, declaraciones, acuerdos que

permiten una mejor competitividad de la institución. Esto implica más trabajos de campo investigativos para estas entidades que permitan identificar, definir y operacionalizar una política más práctica y eficaz en conjunto con los representantes, administrativos y directivos de los diferentes sectores empresariales.

- Es importante implementar por parte de las autoridades un método de evaluación de competencias que permita medir el trabajo realizado por cada uno de los colaboradores en un determinado periodo de tiempo, pues, el estudio de la gestión del capital humano por competencias, es un tema que requiere mayor amplitud de trabajo y profundización en todos los sectores de la economía, particularmente en la intención de clasificar las competencias estratégicas, intratégicas y de eficacia por áreas de trabajo en las empresas
- Se sugiere, brindar una gran diversidad de contenidos en la red 2.0 con la finalidad de llegar con la información de una manera más rápida eficaz, pues, es importante resaltar que el desarrollo de competencias, se basa en la gestión imperativa del capital intelectual, mediante la integración de los modelos propios de la gestión del conocimiento, aplicados a potenciar a nivel individual, los equipos de trabajo, el colectivo organizacional y la capacidad de desempeñarse en contexto.

Bibliografía

- Bueno, E. (2016). *La investigación científica: teoría y metodología*. Zacatecas, México: Unidad Académica de Ciencias Sociales.
- Casimiro, C., Tobalino, D., Casimiro, W., & Fernandez, B. (08 de 2020). *Competencias laborales y formación profesional de profesoras de educación inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400444&script=sci_arttext&tlng=pt
- Correa, S. (20 de 09 de 2016). *Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/76-Texto%20del%20art%C3%ADculo-706-3-10-20190522.pdf>
- Dominguez, N. (Junio de 2012). *POLÍTICA 2.0: EL USO DE LAS REDES SOCIALES EN LA POLÍTICA ARGENTINA*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5115/511555573007.pdf>
- ESCOBAR, M. (17 de 05 de 2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: LA ESTRATEGIA LABORAL PARA LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de SCIELO: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v21n96/v21n96a02.pdf>
- Fages, R. (Septiembre de 2008). *Actitud 2.0: la política más allá de los blogs*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/788/78813265008.pdf>
- Guerrero, C. (28 de Marzo de 2011). *Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española. De la teoría a la práctica*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000100011
- Lanza, L., & Fidel, N. (Marzo de 2011). *Política 2.0 y la comunicación en tiempos modernos*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-35232011000100006
- Mateus, J. (15 de Enero de 2010). *Jóvenes y Política 2.0: ¿Del desencanto real al oportunismo virtual?* Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5706/570667388001.pdf>

- Muñoz , S., Vargas, F., Miranda, Y., & Garcia, R. (12 de 2021). *Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000300023&script=sci_arttext&tlng=en
- Sanchez , A., Martinez , R., & Moreno, J. (Diciembre de 2016). *Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/818/81853737012/html/>
- Suárez, G., & Cochea, G. (06 de 2022). *Marketing Político 2.0: Estrategias de storytelling a través de TikTok de los dos candidatos a presidente del Ecuador 2021*. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/57-Texto%20del%20art%C3%ADculo-276-1-10-20220128.pdf>
- Urbina, O. (20 de 05 de 2009). *Metodología para la evaluación de las competencias laborales en salud* . Obtenido de https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v36n2/spu11210.pdf

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de encuesta

17/2/23, 17:48

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA 2.0"

"GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA 2.0"

Lea detenidamente cada pregunta.
Es muy fácil de responder, escoge una opción

1. 1.-Sexo

Selecciona todos los que correspondan.

- MASCULINO
- FEMENINO

2. 2.-Edad

Selecciona todos los que correspondan.

- 20 - 30 años
- 31 - 40 años
- 41 - 50 años
- 51 - 60 años

3. 3. Como se identifica?

Selecciona todos los que correspondan.

- Mestizo
- Indígena
- Afroecuatoriana/o
- Mulato/a
- Montubio/a
- Blanco/a
- No sabe

4. 4.-Nivel de estudios

Selecciona todos los que correspondan.

- Tercer Nivel
- Cuarto Nivel (Maestría)
- Cuarto Nivel (Doctorado)

5. 5.-Estado Civil

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Unión Libre
- Separado

Gestión por Competencias Laborales en el Contexto de la Política 2.0

1.- ¿Existe el compromiso del personal con la institución?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

2 ¿Su jefe puede sacar lo mejor de usted?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

3. Alguna vez has solucionado algún conflicto o discrepancia con su jefe/compañero/estudiante?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

4. ¿Consiguen hacerle cambiar su punto de vista?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

5. ¿Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal de la institución?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

6. ¿Considerada usted que, la Institución utiliza apropiadamente sus recursos?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

7. ¿Con qué frecuencia de tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

5. ¿Desarrollan eficazmente las competencias y habilidades del personal de la institución?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

6. ¿Considerada usted que, la Institución utiliza apropiadamente sus recursos?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

7. ¿Con qué frecuencia de tiempo la institución evalúa el desempeño de su personal?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

8. ¿Durante alguna campaña electoral, ¿Con qué frecuencia habló sobre temas políticos (on-line / off-line) con sus estudiantes, familiares y/o amigos?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

9. ¿Considera que actualmente los candidatos políticos utilicen el marketing político como una estrategia de campaña electoral?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

10. ¿Cuál de los siguientes modelos considera usted que más se ajusta al marketing político?

Marca solo un óvalo.

- AIDA (Atención, Interés, Deseo, Acción)
- SEM (Search Engine Marketing)
- SMS MARKETING
- GEOMARKETING
- REAL TIME MARKETING

11. ¿Considera usted que se debería hacer uso de estrategias de marketing político digital en la actualidad?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

12. ¿Cuál de las siguientes redes sociales la revisa más seguido?

Marca solo un óvalo.

- No reviso redes sociales
- Facebook
- Tik - Tok
- Instagram
- Whatsapp

13. ¿Con qué frecuencia usa redes sociales para obtener información sobre asuntos, eventos, públicos o política?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

14. Actualmente, ¿participa en las redes sociales comentando sobre política?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Rara vez
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

15. ¿Sobre qué base usted evalúa a un candidato político?

Marca solo un óvalo.

- Artículos de periódico
- Noticias de televisión
- Asistiendo a un evento, en el que dirige el candidato
- Redes Sociales
- La educación familiar del candidato

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Handwritten signature

Ambato, 27 de febrero del 2023
Memorando FCA-CDP-011-2023

Licenciada, Mg.
Sandra Cadena Oleas
Directora de Talento Humano
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH)

Presente.-

De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar a la Ingeniera, PAMELA ALEJANDRA MOLINA BAYAS, con CC. 0604326827, estudiante de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cohorte 2021, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle su trabajo de investigación con fines académicos con el tema: "GESTIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA 2.0".

Por la gentil atención que brinde al presente, me es grato suscribir.

Atentamente,



Ing. Diana Morales Urrutia, PhD.
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Recibido 27/02/2023