

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

COHORTE 2018

TEMA: Competencia técnica del talento humano y la eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo
GAPCH

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en
Administración Pública

Autora: Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor

Director: Ingeniero Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster.

Ambato –Ecuador

2021

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 Edwin Javier Santamaria Freire, Magíster e Ingeniero Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD., designados por la Unidad Académica de Titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para recibir el informe de investigación con el tema: “Competencia técnica del talento humano y a eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo GAPCH” elaborado y presentado por la señora Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor para optar por el grado académico de Magíster en Administración Pública; 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 Universidad Técnica de Ambato.

Ing. Santiago Xavier Peñaherrera Zambrano, MBA.

Presidente y Miembro del Tribunal

EDWIN JAVIER SANTAMARIA FREIRE
c=EC, o=BANCO CENTRAL DEL
EQUADOR, ou=ENTIDAD DE
CERTIFICACION DE INFORMACION-
ECIBCE, l=QUITO,
serialNumber=0000480900, cn=EDWIN
JAVIER SANTAMARIA FREIRE

EDWIN JAVIER
SANTAMARIA
FREIRE

Ing. Edwin Javier Santamaria Freire, Mg.

Miembro del Tribunal



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS ANIBAL
MANOSALVAS VACA**

Ing. Carlos Aníbal Manosalvas Vaca, PhD.

Miembro del Tribunal

AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en trabajo de titulación, presentado con el tema: “Competencia técnica del talento humano y a eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo GAPCH”, le corresponde exclusivamente a la Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor, autora bajo la Dirección del Ingeniero Carlos Javier Beltrán Ávalos, Magíster, director del trabajo de titulación, y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Firmado electrónicamente por:
**MARCIA CLARIVEL
ROMERO GAIBOR**

Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor
C.C.: 0604497305
AUTORA



Firmado electrónicamente por:
**CARLOS JAVIER
BELTRAN AVALOS**

Ingeniero Carlos Beltrán Ávalos, Magíster
C.C.: 1803538048
DIRECTOR

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.



Firmado electrónicamente por:
MARCIA CLARIVEL
ROMERO GAIBOR

Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor
C.C.: 0604497305

ÍNDICE GENERAL

PORTADA	i
AUTORÍA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN EJECUTIVO	xi
ABSTRACT	xiii
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	3
2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO	3
2.1 Área de Conocimiento.....	3
2.2 Líneas de investigación	3
3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	3
3.1 Tiempo de ejecución.....	3
3.2 Financiamiento	3
3.3 Autora.....	3
4 DESCRIPCIÓN DETALLADA.....	4
4.1 Definición del problema de la investigación	4
4.2 Objetivos	8
4.3 Justificación de la Investigación	8
4.4 Marco teórico referencial	9
4.5 Metodología	18

4.5.1	Hipótesis	18
4.5.2	Señalamiento de la Hipótesis	18
4.6	Fundamentación Epistemológica	18
4.6.1	Paradigma de la Investigación	18
4.6.2	Enfoque de la investigación	19
4.6.3	Nivel o tipo de investigación	19
4.6.4	Modalidad básica de la investigación	20
4.6.5	Población y muestra	21
4.6.6	Recopilación de la información	22
4.6.7	Selección de Técnicas e Instrumentos de Investigación	22
4.6.8	Procesamiento de la información	24
4.6.9	Medición de las Variables de Estudio:	25
5.	RESULTADOS	26
5.1	Resultados del cuestionario	26
6.	CONCLUSIONES	49
7.	RECOMENDACIONES	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	Alineación.....	7
Tabla 2:	Estadísticos de fiabilidad	23
Tabla 3:	Sexo	26
Tabla 4:	Grupo de edad.....	27
Tabla 5:	Nivel de instrucción	28
Tabla 6:	Función acorde a la competencia técnica.....	29
Tabla 7:	Dificultad para realizar el trabajo	30
Tabla 8:	Remuneración acorde a la competencia técnica	31
Tabla 9:	Definición de las responsabilidades técnicas del puesto.....	32
Tabla 10:	Perfil profesional acorde a los puestos de trabajo.....	33
Tabla 11:	Desempeño acorde a la competencia técnica.....	34
Tabla 12:	Planes de carrera de la institución.....	35
Tabla 13:	Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH.....	36
Tabla 14:	Metas de la institución	37
Tabla 15:	Mejoramiento del rendimiento laboral.....	38
Tabla 16:	Estructura de los procesos.....	39
Tabla 17:	Correlación entre la remuneración y el desempeño.....	40
Tabla 18:	Principios de calidad incorporados en los puestos de trabajo.....	41
Tabla 19:	Identificación de las aptitudes técnicas del personal	42
Tabla 20:	Niveles de desempeño.....	43
Tabla 21:	Optimización de recursos para el cumplimiento de objetivos	44
Tabla 22:	Correlación de Spearman.....	47

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1:	Sexo	26
Gráfico 2:	Edad.....	27
Gráfico 3:	Nivel de instrucción.....	28
Gráfico 4:	Función acorde a la competencia técnica	29
Gráfico 5:	Dificultad para realizar el trabajo	30
Gráfico 6:	Remuneración acorde a la competencia técnica.....	31
Gráfico 7:	Definición de responsabilidades técnicas del puesto.....	32
Gráfico 8:	Perfil profesional acorde a los puestos de trabajo	33
Gráfico 9:	Desempeño acorde a la competencia técnica	34
Gráfico 10:	Planes de carrera de la institución	35
Gráfico 11:	Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH ...	36
Gráfico 12:	Metas de la institución.....	37
Gráfico 13:	Mejoramiento del rendimiento laboral	38
Gráfico 14:	Estructura de los procesos	39
Gráfico 15:	Correlación entre la remuneración y el desempeño	40
Gráfico 16:	Principios de calidad incorporados en los puestos de trabajo	41
Gráfico 17:	Identificación de las actitudes técnicas del personal	42
Gráfico 18:	Niveles de desempeño	43
Gráfico 19:	Optimización de los recursos para el cumplimiento de objetivos	44

DEDICATORIA

Mi dedicatoria es dirigida a mi Amada hija, Sarita Daniela Samaniego Romero que, con su amor, fortalece mis objetivos profesionales y personales, a mi madre Martha, mi hermano Edwin y mi sobrina Valentina por su gran apoyo.

AGRADECIMIENTO

Como ser humano consciente de la existencia de un Poder Superior, mi profundo agradecimiento a Dios por su manifestación en todas las áreas de mi vida, la misma que es muestra de su infinito Amor.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018

TEMA: COMPETENCIA TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO GAPCH

AUTORA: *Ingeniera, Marcia Clarivel Romero Gaibor*

DIRECTOR: *Ingeniero, Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster*

LINEA DE INVESTIGACIÓN: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

FECHA: *18 de Agosto de 2020*

RESUMEN EJECUTIVO

El presente tema sobre la competencia técnica del talento humano y la eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la provincia de Chimborazo GAPCH, tuvo como objetivo conocer el desempeño del talento humano e identificar la relación estadística de la competencia técnica con la eficiencia administrativa. La metodología utilizada en la recolección y procesamiento de datos obedece a un enfoque cuantitativo, la información se procesó y analizó a través de una hoja tabular, utilizando el programa estadístico IBM.SPSS. Statistic.v25, obteniendo el promedio de las variables en SPSS categorizadas por unidad, los datos se presentaron de manera gráfica, en cuanto a la hipótesis esta tuvo relación con los resultados de la encuesta para lo cual se realizó un análisis comparativo entre el promedio y el porcentaje de ejecución de avance de metas por unidad. Los resultados de las encuestas aplicadas a los empleados muestran una distribución de cargos distintos a los perfiles requeridos, es así que un alto porcentaje de los empleados posee una formación académica básica, los mismos que se encuentran desempeñando cargos técnicos que no corresponden al perfil que presentan, mientras que existe personal con formación académica de tercer y cuarto nivel, quienes se encuentran desempeñando funciones distintas a las de su especialidad, situación que viene provocando inconformidad,

siendo la causa principal la compensación salarial, ya que esta no justifican en la mayoría de los casos la formación académica alcanzada, razón por lo cual se sienten desmotivados y su rendimiento laboral no cumple con los requerimientos de eficiencia, en parte el inconveniente se ha originado debido a la inapropiada selección del personal ya que la ausencia de un manual de funciones no permite identificar las funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo, otra de las situaciones que se encuentran restando eficiencia en el desempeño laboral se debe a la falta de reconocimiento por parte de las autoridades a sus colaboradores al alcanzar las metas planteadas, según expresaron su trabajo no es reconocido lo que causa inconformidad, los inconvenientes citados influyen en los porcentajes de evaluación alcanzados en las valoraciones al desempeño que realiza la institución siendo una calificación promedio con la que se desempeñan, no se puede dejar de mencionar que los recursos con los que cuentan para ejecutar la planificación son limitados por lo que no se puede esperar un alto rendimiento de las actividades influyendo esto en la calidad de servicios que brindan a los usuarios. Lo manifestado ha llevado a la conclusión de que el desarrollo profesional y la experiencia deben ser considerados por el área de Recursos Humanos por cuanto estos factores influyen en la eficiencia administrativa y por ende en la prestación de servicios. Al respecto se recomienda el desarrollo de programas de valoración a las competencias y programas formativos para el personal, además del diseño de un manual de funciones acorde a los requerimientos institucionales para que el desempeño y clima labor sean apropiados y se logre mejorar la eficiencia en la gestión administrativa del Gobierno Provincial de Chimborazo.

DESCRIPTORES: EFICIENCIA ADMINISTRATIVA, RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS, PARADIGMA POSITIVISTA, GESTIÓN DE CALIDAD, ESTANDARIZACIÓN DE PROCESOS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA COHORTE 2018

THEME: COMPETENCIA TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO GAPCH

AUTHOR: *Ingeniera, Marcia Clarivel Romero Gaibor*

DIRECTED BY: *Ingeniero, Carlos Javier Beltrán Avalos, Magíster*

LINE OF RESEARCH: *Desarrollo Territorial y Empresarial*

DATE: *August 18, 2020*

ABSTRACT

The present topic on the technical competence of human talent and administrative efficiency in the Decentralized Autonomous Government of the province of Chimborazo GAPCH, aimed to know the performance of human talent and identify the statistical relationship of technical competence with administrative efficiency. The methodology used in data collection and processing obeys a quantitative approach, the information was processed and analyzed through a tabular sheet, using the statistical program IBM.SPSS. Statistic.v25, obtaining the average of the variables in SPSS categorized by unit, the data were presented graphically, in terms of the hypothesis this was related to the results of the survey for which a comparative analysis was carried out between the average and the percentage of execution of progress of goals per unit. The results of the surveys applied to the employees show a distribution of positions other than the required profiles, so that a high percentage of the employees have a basic academic training, the same ones who are performing technical positions that do not correspond to the profile they present , while there are personnel with third and fourth level academic training, who are performing functions other than those of their specialty, a situation that has been causing disagreement, the main cause being salary compensation, since this does not justify in most cases the academic training achieved, which is why they feel unmotivated and their work performance does not

meet the efficiency requirements, in part the inconvenience has originated due to the inappropriate selection of personnel, since the absence of a manual of functions does not allow to identify the functions and responsibilities of each of the jobs, another of the situations that are reducing efficiency in the work performance is due to the lack of recognition by the authorities to their collaborators when reaching the goals set, according to their work, what causes disagreement is not recognized, the aforementioned inconveniences influence the evaluation percentages achieved in the performance evaluations made by the institution, being an average rating with which they perform, It cannot be omitted from mentioning that the resources they have to execute the planning are limited, therefore, a high performance of the activities cannot be expected, influencing the quality of services they provide to users. What has been stated has led to the conclusion that professional development and experience should be considered by the Human Resources area since these factors influence administrative efficiency and therefore in the provision of services. In this regard, the development of skills assessment programs and training programs for staff is recommended, as well as the design of a manual of functions according to institutional requirements so that the performance and work environment are appropriate and it is possible to improve efficiency in the administrative management of the Provincial Government of Chimborazo.

KEYWORDS: *ADMINISTRATIVE EFFICIENCY, DATA COLLECTION AND PROCESSING, POSITIVIST PARADIGM, QUALITY MANAGEMENT, PROCESS STANDARDIZATION.*

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Actitud: Se trata de una capacidad propia de los seres humanos con la que enfrentan el mundo y las circunstancias que se les podrían presentar en la vida real. Real Academia de la Lengua (s/f).

Aptitud: Característica biológica o aprendida que permite a una persona hacer algo mental o físico. Cruz y Vega (2001).

Área de competencia laboral: Sector de actividad productiva delimitado por un mismo género o naturaleza de trabajo, es decir, por el conjunto de funciones productivas con objetivos y propósitos concatenados y análogos para la producción de bienes o servicios de similar especie. Cruz y Vega et al., (2001).

Área ocupacional: Agrupación de funciones laborales relacionadas. El área ocupacional puede identificarse, en principio, con el primer nivel de desglose de una sub-área de competencia. Cruz y Vega et al., (2001).

Alto desempeño: Se utiliza para referir el desempeño individual o colectivo en una contienda deportiva, no obstante, es aplicable también a los equipos profesionales, las organizaciones y las empresas, para nombrar a los grupos de trabajo capacitados para lograr metas específicas. Uranga (2014).

Capacitación: Conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Pérez (2020).

Competencias laborales: La competencia laboral es tener los conocimientos y la habilidad para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa. Olmos (2020).

Conocimiento: Es el componente cognitivo que sustenta una competencia laboral y que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de teorías, principios y datos asociados al desempeño de la competencia laboral de que se trate. Cruz y Vega et al., (2001).

Criterios de desempeño: Se refiere al conjunto de atributos que deberán presentar tanto los resultados obtenidos, como el desempeño mismo de un elemento de competencia; es decir, el cómo y el qué se espera del desempeño. Los criterios de desempeño se asocian a los elementos de competencia. Cruz y Vega et al., (2001).

Eficiencia: Es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo. Hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. García (2017)

Economía: es la disciplina que estudia las relaciones de producción, intercambio, distribución y consumo de bienes y servicios analizando el comportamiento humano y social en torno de éstas fases del proceso económico. Definición (2010).

Evaluación de competencia laboral: Proceso por medio del cual se reúnen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas, y se emiten juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente, o todavía no competente, en la función laboral en cuestión Cruz y Vega et al., (2001).

Gestión: el término gestión puede abarcar una larga lista de actividades, pero siempre se enfoca en la utilización eficiente de estos recursos, en la medida en que debe maximizarse sus rendimientos. Definición, et al., (2010).

Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Ucha (2008).

Nivel de competencia: Grado de autonomía y complejidad de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados en el desempeño de una función productiva Cruz y Vega et al., (2001).

Recursos humanos: Suele abreviarse como RR.HH. Se centra en conseguir que los trabajadores desempeñen sus obligaciones en la misma sintonía que la compañía, haciendo coincidir los objetivos y aspiraciones de los profesionales con la estrategia de la empresa. García, et al., (2017)

Profesionalización: Designa a aquel procedimiento, acción, a través de la cual un individuo que hasta ese momento se desempeñaba en una actividad de manera aficionada o amateur se transforma en un profesional con todas las letras, es decir, su tarea asume todas las características formales que corresponden y asimismo sus capacidades y habilidades se mejoran a partir de la práctica a la cual se lo somete en ese proceso. Ucha, et al., (2008).

Productividad: En el campo de la economía, se entiende por productividad al vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se han empleado para conseguirlo (mano de obra, materiales, energía, etc.). La productividad suele estar asociada a la eficiencia y al tiempo: cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado anhelado, mayor será el carácter productivo del sistema. Real Academia de la Lengua, et al., (s/f).

INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, el modelo de gestión del talento humano que se lleva a la práctica en la administración pública denota poca proyección en la formación de los servidores públicos y la falta de una gestión competente para el seguimiento del modelo; la cual hace menos eficiente y efectiva la administración del recurso, Chiavenato et al., (2008).

En Ecuador, el servidor público no goza de reconocimiento por su desempeño laboral; por el contrario, se lo cataloga como ineficiente, incapaz y deshonesto, el problema desde el punto de vista del manejo de tales funcionarios no es entonces sólo de carácter técnico, en parte, esto se debe a la desmotivación existente en el desarrollo de habilidades, con las cuales puedan responder a las expectativas que los demandantes de los servicios tienen de ellos.

La problemática en torno a la competencia técnica y la eficiencia administrativa en el Gobierno Provincial de Chimborazo, se debe a que el personal no está alineado a los objetivos institucionales, influenciando en ello la inexistencia de una “Gestión de Talento Humano por competencias”, los empleados no se fijan objetivos, otro problema es que las competencias laborales no corresponden a las necesidades institucionales, la formación de los empleados no corresponde a los perfiles que exigen los cargos dentro de la institución, no existe una adecuada reingeniería en el personal de la institución.

Dada la problemática, en la presente investigación la hipótesis que se pretende comprobar es, si la competencia técnica del personal administrativo tiene relación con la eficiencia administrativa del GAPCH, a través de un análisis de la competencia técnica y la eficiencia administrativa del Gobierno Autónomo Provincial de Chimborazo mediante la utilización de instrumentos estadísticos que permitan comprobar la misma.

Para llevar a cabo este estudio, la investigación se ha estructurado bajo una descripción detallada de varios temas, dentro de los cuales los de mayor relevancia se relacionan con el planteamiento de problema, en el cual se detalla la problemática de los servidores públicos en torno a su competencia técnica y como ésta influye en la eficiencia administrativa; los

objetivos que direccionan a desarrollar los fundamentos teóricos sobre las competencias técnicas del talento humano y su relación con la eficiencia administrativa en GAPCH, diagnosticar el nivel actual de las competencias técnicas del personal con relación de dependencia en el GAPCH y por ultimo identificar la relación estadística de la competencia técnica con la eficiencia administrativa; marco teórico en el cual se analizan algunos conceptos que permitan comprender las variables de estudio; la metodología en la que se determina la población, muestra, recopilación de datos, validación del instrumento, mediante la utilización de métodos, técnica e instrumentos para comprobar la hipótesis y finalmente el reporte de resultados, conclusiones y recomendaciones.

1. TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Competencia técnica del talento humano y la eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo GAPCH.

2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DEL PROGRAMA DE POSGRADO

2.1 Área de Conocimiento

Educación Comercial y Administración

2.2 Líneas de investigación

Desarrollo Territorial y Empresarial

3. INFORMACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

3.1 Tiempo de ejecución

Fecha de inicio: agosto 2018

Fecha de finalización: marzo 2020

3.2 Financiamiento

El monto total que se requiere para ejecutar la investigación es de \$628,50

3.3 Autora

Nombre: Marcia Clarivel Romero Gaibor.

Grado académico: Ingeniera en Gestión de Gobiernos Seccionales.

4 DESCRIPCIÓN DETALLADA

4.1 Definición del problema de la investigación.

Contextualización:

Macro contextualización:

La mundialización de la economía y los cambios tecnológicos y organizacionales tienen una seria repercusión sobre la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de las competencias en el ámbito socio laboral, las incidencias e implicaciones de la globalización de las reformas económicas, la especialización en la producción industrial de servicios, el incremento progresivo de las tecnologías de la información y de la comunicación, etc. Lo evidente es que la “transformación de los procesos productivos no sólo requiere de equipos y tecnología punta para aumentar la productividad, sino también de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización” Ibarra (2000, p.7).

No obstante, hay que tener presente que es este escenario, de cambio constante, el que propicia y justifica la emergencia de un nuevo discurso que va más allá de la formación para el empleo o para el puesto de trabajo, y se pone el énfasis en la mejora de las competencias personales y de la organización. De una organización basada en la especialización y en el puesto de trabajo, llegamos a una estructura de redes y equipos de alto desempeño, capaces de innovar, aprender, aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas mundiales en torno al talento humano, los cuales detallo a continuación:

- ✓ Los cambios sociales y demográficos, tales como la reducción de las personas que llegan a una vida laboral activa y los cambios de valores de los trabajadores.
- ✓ Los asuntos vinculados a la disponibilidad de recursos naturales, tales como contaminación y los costos de la energía.

- ✓ Los asuntos políticos, tales como el incremento en la regulación para cruzar las fronteras entre países con diferente grado de desarrollo.
- ✓ La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas.
- ✓ En ese entorno de intensa competencia global, las ventajas competitivas son y seguirán siendo las personas, mientras las empresas confrontan estos retos competitivos con cambios drásticos a sus estrategias, estructuras y procesos, los ejecutivos de los recursos humanos se encuentran justo en el medio del proceso de cambio.
- ✓ Existencia burocracia interna innecesaria con protocolos y procedimientos lentos e inoperativos.
- ✓ Herramientas complejas y de dudosa aportación al negocio, sin centrarnos en aportar a la línea pura de producción o de negocio nuestro valor añadido como función de soporte en todas aquellas cuestiones que aquella está huérfana de conocimientos o experiencia. Bedoya (2003).

Bajo este contexto, la función de los recursos humanos como una manera de mejorar los negocios y estando bajo un intenso escrutinio de parte de la alta administración, los ejecutivos de los recursos humanos deben repensar sus funciones y responsabilidades para rediseñarla de tal manera que enfrente exitosamente los retos del nuevo milenio.

Meso contextualización:

Debido al modelo de gestión del talento humano que se lleva a la práctica en la administración pública en muchos países de Latino América, está ocurriendo la fuga hacia el sector privado del talento humano y decimos en la práctica, porque en la teoría el modelo de gestión tiene todos los ingredientes necesarios para lograr impulsar los objetivos estratégicos de estas empresas públicas. Hablamos entonces de debilidades en los sueldos, poca proyección en la formación y la falta de una gestión competente para el seguimiento del modelo; la cual hace más eficiente y efectiva la administración del recurso, Chiavenato et al., (2008).

En Ecuador, el servidor público muchas veces no ha tenido reconocimiento; por el contrario, se generaliza injustamente y se caracteriza como ineficiente, incapaz y

deshonesto. A esto se suma la falta de una cultura de lo público y del servicio en el empleado estatal, el problema desde el punto de vista de manejo de tales funcionarios no es entonces sólo de carácter técnico: hay que motivarlos para que desarrollen habilidades para responder a las expectativas puestas en ellos, debido a los cargos de servicio público que ocupan.

Micro contextualización:

La problemática en torno a la competencia técnica y la eficiencia administrativa en el Gobierno Provincial de Chimborazo, es la siguiente: el personal no está alineado a los objetivos institucionales, puesto que no existe “Gestión de Talento Humano por competencias”, los empleados no se fijan objetivos, otro problema es que las competencias laborales no corresponden a las necesidades institucionales, la formación de los empleados no es la requerida, en la mayoría de casos por la institución, no existe una adecuada reingeniería en el personal de la institución, por lo tanto el talento humano no cumplen las funciones conforme a su formación académica desaprovechando el capital intelectual; de la misma forma existe personal que cumple funciones sin poseer la formación académica requerida para el puesto, no existen incentivos de ni ninguna índole a los buenos empleados y por último mencionar que existe una limitada visión técnica del nivel ejecutivo, por tanto existe descoordinación entre las dependencias. (Esto de acuerdo al análisis preliminar realizado con los servidores públicos).

Tabla 1: Alineación

Plan Toda una Vida			PD y OT Provincial 2016-2019			
EJE	OBJETIVO	POLÍTICA	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META	PROGRAMA	MACROPROYECTOS
Más sociedad mejor Estado	Objetivo 7.- Incentivar una sociedad participativa, con un estado cercano al servicio de la ciudadanía	7.5 Consolidar una gestión estatal eficiente y democrática, que impulse las capacidades ciudadanas e integre acciones sociales en la administración pública.	Incrementar la capacidad organizacional del GAPCH, mediante la implementación del Direcccionamiento Estratégico, con enfoque en la gestión por resultado, para cumplir con la misión institucional.	Al 2021, el GAPCH contará con un 70% de servidores públicos. Perfiles por competencias adecuadas a la estructura orgánica. Acompañado de acciones de cambio organizacional y prácticas para el logro de los resultados.	Gestión Estratégica Institucional	Modelo de Gestión Integral de Talento Humano por competencias.

Elaborado por: Claribel, Romero.

Problema Científico

Según Casma (2015) en el estudio realizado se demuestra que existe una relación significativa entre las variables estudiadas competencia técnica y eficiencia administrativa, mediante un análisis en el nivel descriptivo que se realizó a los trabajadores de la Empresa FerroSistemas.

¿Cuál es la relación que existe entre la competencia técnica y eficiencia administrativa en el GAPCH?

Los siguientes autores en los estudios realizados concluyen que existe relación entre las dos variable, el estudio de Delgado (2019), tuvo como finalidad determinar la relación existente entre las competencias laborales y la gestión administrativa en un establecimiento educativo, en el mismo se determina la relación que existen entre las dos variables, luego de la investigación la autora elabora una guía metodológica dirigida al personal docente para de alguna manera contribuir a la solución del problema planteado.

Los autores Rodríguez y Posada (2016) mencionan que las competencias laborales tienen relación con algunas dimensiones psicológicas y no psicológica una de ellas es la eficiencia administrativa.

Tomando como base los estudios realizados, la pregunta de investigación está justificada.

Delimitación del objeto de estudio y campo.

Campo: Administración.

Área: Talento Humano.

Aspecto: Competencias técnica y eficiencia

Espacial: La presente investigación se desarrollará en el Gobierno Provincial de Chimborazo, ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo, República del Ecuador, Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo,

Dirección: Primera Constituyente y Carabobo.

Temporal: El presente trabajo investigativo se realizará a partir del mes de agosto hasta el mes de agosto del año 2020.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo general

Analizar la competencia técnica y la eficiencia administrativa del Gobierno Autónomo Provincial de Chimborazo, para conocer el desempeño del talento humano.

4.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Desarrollar los fundamentos teóricos sobre las competencias técnicas del talento humano y su relación con la eficiencia administrativa en GAPCH.
- ✓ Diagnosticar el nivel actual de las competencias técnicas del personal con relación de dependencia en el GAPCH.
- ✓ Identificar la relación estadística de la competencia técnica con la eficiencia administrativa, en el GAPCH.

4.3 Justificación de la Investigación

El Gobierno Provincial de Chimborazo, enfrenta en la actualidad una problemática en torno a la gestión del talento humano, el personal no tiene conocimiento de los objetivos institucionales ni de los objetivos individuales, las competencias técnicas no corresponden a las necesidades institucionales, el capital intelectual está desaprovechado cumpliendo funciones no acordes a su formación y viceversa.

Es importante considerar la relevancia del tema, puesto que el talento humano hoy en día es considerado como uno de los ejes más importantes de una empresa y su administración la cual debe medir muchos factores fundamentales para lograr tener los resultados esperados;

Bajo este contexto, es importante analizar la competencia técnica del personal administrativo del GAPCH, que son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados a la eficiencia administrativa que es el logro de los resultados esperados de la institución con menos recursos; en este caso con talento humano cuya competencia técnica responda a las necesidades de la institución, por tal razón, analizaremos la siguiente interrogante ¿La competencia técnica del talento humano incide en la eficiencia administrativa?; la resolveremos mediante el diagnóstico del nivel actual de las competencias técnicas del personal administrativo en el GAPCH y un análisis en las evaluaciones de desempeño del personal.

Por lo tanto, con el propósito de buscar el desarrollo de los empleados quienes serán los beneficiados luego de la investigación realizada y a través de ellos la institución, el tema justifica la investigación, además el proyecto es viable porque se cuenta con el recurso técnico, humano y económico para llevar a efecto la investigación y es factible porque se emplearon recursos propios en el diseño de la investigación sin representar ningún costo, las encuestas se basan en elementos con soporte teórico suficiente para su aplicación.

4.4 Marco teórico referencial

La investigación realizada por Tirado, Estrada, González, & Otros (2007) sobre la “Competencias Profesionales una estrategia para el desempeño exitoso”, el mismo establece lo siguiente: “El concepto de competencias, entendido como el desempeño exitoso en un oficio o profesión al combinar efectivamente los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes en un contexto dado, se plantea la importancia pedagógica y didáctica de diseñar el currículo con base en competencias, mostrando el procedimiento general que se inicia con una evaluación del plan de formación vigente”.

Según Matos (2009) las competencias técnicas se reflejan comportamientos en ciertas personas, las cuales se vuelven más eficaces en el desempeño de su cargo. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y sus conocimientos adquiridos.

Otro aporte importante de la investigación es de Fernández, Vásquez, Dujarríc, & Otros (2015) la misma que está centrada en la “elaboración de un perfil de competencias laborales del cargo Técnico “A” en Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH) de la Oficina del Historiador de la Ciudad de La Habana (OHCH), y de un modelo de selección de personal para el cargo”.

El presente artículo realizado por Pérez et al., (2014) tuvo como objetivo analizar el proceso de selección del personal por competencias en las empresas del sector servicios. Debido a que la calidad del servicio que se les brinda a los clientes es el factor que constituye el elemento diferenciador y que da un elevado valor agregado a la organización frente a otras en el mercado, el servir al cliente por medio de competencias laborales debe ser comprendido como una estrategia en la que toda la empresa debe de estar enfocada.

Resulta indispensable entonces, contar con personal idóneo y capacitado para satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés relacionados con la organización.

Echeverría (2002) el autor en el artículo hace referencia a las grandes transformaciones del cambio del siglo que han hecho o han generado un debate en torno a la configuración actual de la profesionalización. En el análisis, el autor presenta su concepción sobre la competencia de acción profesional, asentada sobre un pormenorizado análisis documental del estado de la cuestión, a partir de la misma, aporta un modelo de gestión de competencia de acción profesional, contrastando en parte por su equipo de investigación en la sociedad ALECOP del grupo Mondragón Corporation Cooperativa (MCC)”.

Cuartango (2002) en la presente investigación, el autor presenta la propuesta de implementar un diccionario de competencias en el que se caracterizan las competencias institucionales, de autoridades con funciones de conducción con personal a cargo y del personal sin responsabilidades de conducción, tiene como fundamento último poner en funcionamiento las herramientas que posibiliten la transformación de la administración pública al servicio del ciudadano en un marco de eficiencia, transparencia y calidad en la prestación de servicios.

Escobar (2005) define a la competencia técnica como una expresión del desempeño de una función productiva, es la que integra un conjunto de conocimientos y habilidades de la persona, cuya finalidad es obtener un comportamiento que soporte un proceso técnico; es decir que la competencia técnica como tal, está enfocada en la profesionalización del individuo.

Espín (2017) el propósito de esta investigación es conocer la realidad de los Servidores Públicos que se enfrentan a un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente cambio. La gestión de talento humano ofrece un valor agregado, en un contexto exigente en donde es necesario generar un cambio a través del ejemplo, la confianza, comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos arraigadas en los servidores públicos.

Barcelo (2017) en el artículo los autores mencionan que la competencia técnica es un tema que hoy en día es tratado y analizado por las instituciones especialmente en las Públicas con la finalidad de conocer tratamiento y definición; en su definición más básica se definiría como los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano.

Mencionan que las competencias constituyen en la actualidad un modo de trabajo en la gestión de los recursos humanos que permiten una mejor articulación entre gestión, trabajo y educación; lo cual constituye una mejora en el nivel de eficiencia en los resultados esperados.

López, & Serrano (2003) es este artículo los autores realizan una revisión genérica de los fundamentos básicos de alguno de los métodos más extendidos para analizar la eficiencia, puesto que ésta aparece como elemento determinante, por ser el más controlable, de la competitividad. Por ello, el trabajo arranca diferenciando entre ambos conceptos, competitividad y eficiencia, al tiempo que se establecen sus vínculos.

Mokate (2001) en este artículo la autora refleja un conjunto particularmente relevante para el análisis de iniciativas apoyadas con recursos públicos, pues reflejan algunos aspectos del rol del Estado (en la promoción de equidad) y de las demandas sobre la manera en que se usan los recursos fiscales (eficiencia y equidad)".

Ramírez (2016) en su libro fundamentos de la Administración define a la eficiencia administrativa como las técnicas aplicadas en el proceso de administrativo. Al alto grado de racionalidad en la planeación, organización, dirección y control de trabajo.

Robbins y DeCenzo (2009) mencionan que en la administración la eficiencia significa hacer una tarea correctamente y se refiere a la relación que existe entre los insumos y los productos, por ejemplo, si obtenemos más producto de determinado insumo, habremos mejorado la eficiencia, Así pues, la administración busca reducir al mínimo los costos de los recursos.

Mallar (2010) menciona que el trabajo se considerará a la organización como una red de procesos interrelacionados o interconectados, donde el eficiente a nivel de funciones se desplaza el centro de interés desde las estructuras hacia los procesos, como metodología para mejorar el rendimiento.

Rueda (2011) explica en su artículo que la eficiencia pública y la necesidad para que esta mejore se debe garantizar el nivel actual de los servicios públicos es decir mejorar los servicios, de debe analizar los ingresos los gastos, a través de resultados de medición; con este análisis del autor mi criterio es el siguiente los resultados de medición de productividad se los debe realizar a los servidores públicos, es decir el recurso humano que es factor más importante en la eficiencia de una empresa, siempre que los mismos puedan desarrollar sus capacidades técnicas y su experiencia.

Las competencias técnicas evaluadas en términos conductuales tienen mayor capacidad de predicción que las tareas o rasgos de la personalidad al explicar el rendimiento eficaz, conocer las competencias que un individuo utiliza o “posee”, no proporciona el conocimiento suficiente para predecir el rendimiento. Para aumentar nuestra capacidad predictiva, deberíamos, además de sus competencias, entender el compromiso del individuo con el trabajo y la organización, y su compatibilidad con la organización. Para entender el compromiso y la compatibilidad, debemos comprender los valores y la filosofía del individuo bajo las orientaciones de valores (pragmática, intelectual y humana), que establecen sus relaciones con las competencias (y el desarrollo de competencias), la visión organizacional y los sistemas de gestión de recursos humanos, y, finalmente, se realizan algunas orientaciones para ayudar a las personas a reintegrar sus valores y filosofía. Boyatzis (2002).

La filosofía de la eficiencia de la administración es una combinación de creencia y de práctica, destinada a lograr una mejor ejecución. El administrador como el abogado, el médico, el ingeniero, etc. Tiene un código de ética profesional que lo hace formarse una clara idea no solo de los compromisos de su profesión sino, también de su convicción de “Hacer lo correcto”. Alcanzar la meta con capacidad para determinar los objetivos apropiados y su logro, en función de lineamientos de calidad previamente establecidos, a esta lo denominamos eficiencia administrativa.

Fundamentación Legal

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 227 determina 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.

El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) en el artículo 338, establece que cada Gobierno Autónomo Descentralizado tendrá la estructura administrativa que requiera para el cumplimiento de sus fines y el ejercicio de sus competencias y funcionará de manera desconcentrada, indicando que la estructura administrativa será la mínima indispensable para la gestión eficiente, eficaz y económica de sus competencias; se evitará la burocratización y se sancionará el uso de cargos públicos para el pago de compromisos electorales.

La Norma de Control Interno 407-02 de la Contraloría General del Estado referente al Manual de clasificación de puestos, dispone: Las unidades de administración de talento humano, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, definiendo los requisitos para su desempeño y los niveles de remuneración. La entidad contará con un manual que contenga la descripción de las tareas, responsabilidades, el análisis de las competencias y requisitos de todos los puestos de su estructura y organizativa. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación de los procesos de reclutamiento, selección y evaluación del personal. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá tomando en

consideración la misión, objetivos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales. Contraloría General del Estado (2009)

Categorías Fundamentales

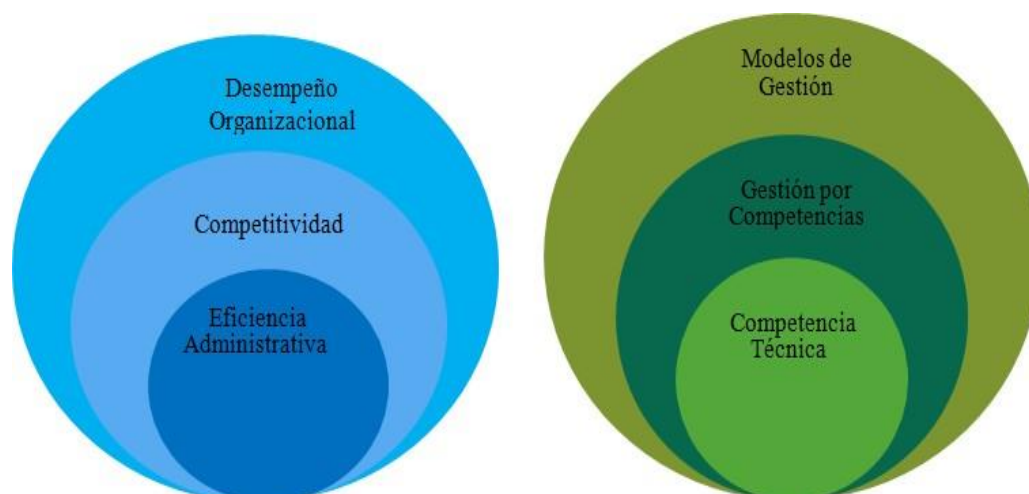


Gráfico 1: Categorías fundamentales

Elaborado por: Clarivel Romero.

Desempeño Organizacional:

Según Gopalakrishnan (2000) el desempeño organizacional puede definirse a partir de diferentes factores, entre los que incluye: a) eficiencia, relacionada con las entradas y las salidas de recursos; b) efectividad, relacionada con el crecimiento del negocio y la satisfacción del empleado; y finalmente, c) resultados financieros, relacionados con el retorno de activos, la inversión y el crecimiento de la utilidad.

Lee y Miller (1996) sostienen "que el desempeño organizacional depende del objetivo de la compañía y se puede reflejar en la rentabilidad, relacionada ésta con la utilidad operativa, la que a su vez se relaciona con el activo fijo, el crecimiento, que está vinculado con las ventas, el segmento de mercado y el desarrollo de nuevos productos, y la satisfacción de clientes y la satisfacción de empleados, relacionadas con la moral

y el bienestar"; es importante lo que mencionan Lee y Miller en la relación del desempeño organizacional con la satisfacción de los empleados y los clientes, precisamente en el tema de estudio lo que se pretende evidenciar es el desempeño de los empleados motivados realizando las funciones técnicas que les corresponden de acuerdo a su formación; posteriormente se podrá notar el buen servicio a los cliente, logrando un eficiente desempeño organizacional.

Es interesante el artículo de Gopalakrishnan, et al., (2000) menciona que el desempeño organizacional puede definirse a partir de diferentes factores, la eficiencia, la efectividad y los resultados financieros; aspectos que se relacionan el crecimiento económico de una empresa, con el grado de satisfacción del empleado que es un tema importante en el tema de estudio, en torno a la eficiencia administrativa.

Con los análisis mencionados, entendemos el desempeño de una organización como un proceso gestionable que integra una serie de componentes, tales como el talento humano, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización. Esta concepción basada en componentes permite distinguir la importancia y el impacto de cada uno de ellos en el tema de estudio.

Competitividad

Según Jiménez (2011) la competitividad de una nación se mide o se evalúa según la calidad del ambiente macroeconómico y de las instituciones públicas, además por la capacidad tecnológica. También se habla de competitividad en el ámbito sector porque la productividad no surge de la nación como ente abstracto, sino que se produce en los diferentes sectores y empresas de un país y no todos tendrán que ser competitivos, lo serán solo aquellos sectores donde se den o se creen las condiciones favorables para ello, lo que menciona Jiménez en este artículo lleva a la reflexión que la entidad en la que se va a realizar el estudio después de la comprobación de la investigación se podrán desarrollar ventajas competitivas y obtener una posición destacada en su entorno.

Eficiencia Administrativa

Según Chiavenato, et al., (2009) eficiencia "significa utilización correcta de los

recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados" en cambio para Koontz y Weihrich, la eficiencia es "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos", según Robbins y Coulter, la eficiencia consiste en "obtener los mayores resultados con la mínima inversión" y para Reinaldo O. Da Silva, la eficiencia significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada".

Considerando lo mencionado por los autores citados se define a la Eficiencia Administrativa como aquella que mide los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, el factor humano toma un papel importante en la eficiencia administrativa, porque de este factor depende el cumplimiento de las metas y objetivos de los planes estratégicos institucionales.

Otro análisis respecto a este tema es que la eficiencia tiene que ver con el uso racional, transparente honesto y técnico de los recursos del Estado, analizando en las entidades cómo se utiliza los recursos infraestructurales, tecnológicos y de comunicaciones, como se utiliza los recursos financieros y presupuestarios que se utilicen de manera honesta, racional, es decir que no hay desperdicio de los recursos en gastos innecesarios que no están articulados al cumplimiento de metas, realización de objetivos, desarrollo de actividades.

Modelo de Gestión. Es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública, González, et al., (2014).

Esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos.

El modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar

social de la población.

Gestión por Competencias. Según Cruz y Vega (2001, entenderemos por Gestión por Competencias el gerenciamiento que:

- ✓ Detectará las competencias que requiere un puesto de trabajo para que quien lo desarrolle mantenga un rendimiento elevado o superior a la media.
- ✓ Determinará a la persona que cumpla con estas competencias.
- ✓ Favorecerá el desarrollo de competencias tendientes a mejorar aún más el desempeño superior (sobre la media) en el puesto de trabajo.
- ✓ Permitirá que el recurso humano de la organización se transforme en una aptitud central y de cuyo desarrollo se obtendrá una ventaja competitiva para la empresa.

La investigación es bastante acertada, la razón es porque el tema de investigación pretende detectar cuáles son las competencias que se necesita para contratar a un servidor y que es mismo cumplan con los requisitos y la formación académica del puesto, lo que podrá mejorar el desempeño y apuntar a lograr la eficiencia administrativa.

Competencia Técnica

Las competencias técnicas se relacionan con el saber, es decir, es el conjunto de conocimientos relacionados con métodos, experiencia y procesos de enseñanza implicados en la competencia en sí. Que está formado de carácter técnico y deben ser adquiridos a través de formación, López, Pérez y Remigio (2007) a lo cual contribuye López (2016) que indica que la competencia es una actuación integral donde se articula los saberes adquiridos con los atributos propios de las personas.

Es la información que se adquiere en forma teórica o empírica y que es procesada en el ámbito mental de acuerdo a las experiencias anteriores del sujeto poseedor de este conocimiento y que son la base cognitiva que le permiten desarrollar labores, acciones o tareas, Cruz y Vega et al., (2001) es aquella que está referida a las habilidades específicas, implicadas con el correcto desempeño de los puestos de un área técnica o una función específica y que describe por lo general las habilidades de un puesto en

la práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto.

Echeverría, et al., (2009) menciona que la competencia técnica es poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acorde a su actividad laboral, este es un concepto que definitivamente se relaciona con la problemática de los servidores público del GAD Provincial de Chimborazo los cuales desempeñan funciones sin el conocimiento que se requiere para el desempeño del puesto, entonces se evidencia que la competencia técnica no es la adecuada en el puesto de trabajo.

4.5 Metodología

4.5.1 Hipótesis

La hipótesis que se pretende comprobar con la presente investigación es la siguiente:

- La competencia técnica del personal administrativo tiene relación con la eficiencia administrativa del GAPCH.

4.5.2 Señalamiento de la Hipótesis

Variable Independiente: Competencia Técnica. **Variable Dependiente:** Eficiencia Administrativa.

4.6 Fundamentación Epistemológica

4.6.1 Paradigma de la Investigación

Ramos (2015), en su artículo “los paradigmas de la investigación” menciona que el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos.

En la presente investigación se aplica el Paradigma Positivista porque se pretende resolver la hipótesis planteada, para lo cual se probó a través del método estadístico de correlación de Spearman y utilización de encuestas que se aplicaron a los funcionarios del GAPCH.

4.6.2 Enfoque de la investigación

Cadena-Iñiguez (2017) menciona que han realizado varios análisis de los métodos cuantitativos y se ha encontrado una característica basada en el positivismo como fuente epistemológica, que es el énfasis en la precisión de los procedimientos para la medición; Hernández (2006) menciona que el proceso cuantitativo es secuencial y probatorio; además es cuando se utilizan variables que están previamente estructuradas que luego es trasladada a la recopilación de información a través de un instrumento estructurado.

El enfoque es cuantitativo porque aportan valores numéricos de encuestas con respuestas concretas para realizar estudios estadísticos y verificar el comportamiento de las variables de la investigación, aplicado en el muestreo, en la investigación se recopiló la información de los servidores públicos con relación de dependencia del Gobierno Provincial, a través de una encuesta con la finalidad de realizar la medición de las dos variables de estudio, previamente estructuradas: la competencia técnica y la eficiencia administrativa.

4.6.3 Nivel o tipo de investigación

Investigación Descriptiva

Es una información congruente con los hechos, y la información obtenida es consistente con los requerimientos de la disciplina metodológica, No puede formularse una hipótesis causal si no se ha descrito profundamente el problema (Abreu, 2014).

La investigación descriptiva se aplicó al realizar un análisis de la problemática, luego se identificaron las categorías de la contextualización de las variables de la

investigación bibliográfica que abarcó 50 artículos científicos, a partir de los cuales se generó un instrumento de operacionalización variables en los cuales se identifican dimensiones, idea central, fundamento teórico, autores y preguntas.

Investigación Correlacional

Arias (2006) menciona que la investigación correlacional permite determinar el grado de relación que existen entre las variables para conocer su comportamiento.

Este tipo de investigación se midió el grado de relación que existe entre las variables dependiente e independiente, para lo cual se aplicará la estadística inferencial, utilizando la técnica de correlación de Simple a través del Coeficiente de Spearman

4.6.4 Modalidad básica de la investigación

Investigación Bibliográfica

Gómez, Aponte, & Betancourt (2014) menciona que la investigación bibliográfica es la etapa del proceso investigativo relacionada al conocimiento de las investigaciones realizadas, a través de una amplia búsqueda de información, conocimientos y técnicas sobre un tema determinado.

La investigación se elaboró a través de una cuidadosa indagación del tema, revisando materiales de consulta, como: artículos científicos, libros, textos, tesis, informes, que permita profundizar la investigación referente al problema que se va a investigar.

Investigación de campo

Spink (2017) menciona que la noción de campo es una categoría analítica y procedimiento de investigación, es el lugar donde las personas pueden ser vistas en su hábitat natural, es cuando el investigador está en este lugar y recolectando datos, está en el campo.

La investigación de campo se aplicó, en el lugar donde se ocurre la problemática, en

este caso en las diferentes dependencias del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo.

Estudios Transversales

Neil & Cortéz (2018) mencionan que los estudios transversales son aquellos que nos permiten recolectar los datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su relación e interrelación en un momento dado.

Los estudios transversales se aplicaron en la recolección de los datos a través de las encuestas en un tiempo planificado, un plazo máximo de tres días a los servidores públicos del Gobierno Provincial.

4.6.5 Población y muestra

Padua (2018) menciona que la población se refiere al conjunto total de elementos que constituye un área de interés analítico, lo que constituye la población está delimitado, por problemáticas de tipo teórico.

Población Estadística

El total de servidores públicos que laboran en la institución suman 167, como se puede observar en el cuadro detallado por dependencia, cantidad y porcentaje de servidores públicos de carrera que laboran en el GAPCH.

Muestra

$$n = \frac{z^2 pqN}{(N - 1)E^2 + z^2 pq}$$

Población (N)	167
nivel de confianza	95%
probabilidad (p)	0,50
Error	5%

muestra	116,6097
	117

La muestra representa una parte del universo, en este caso la muestra calculada es de 117; sin embargo, se toma 120 encuestas aplicadas a los servidores públicos del Gobierno Provincial de Chimborazo, que están amparados en la LOSEP.

4.6.6 Recopilación de la información

Selección de la Muestra

Para obtener la muestra se seleccionó a los servidores públicos de carrera, es decir aquellos que poseen nombramiento y que se encuentran amparados en la Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP.

4.6.7 Selección de Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnica. Encuesta.

Schettini & Cortazzo (2002) conceptualiza a la encuesta como un dispositivo de conocimiento cuya base radica en la obtención de datos estadísticos representativos con un sistema de selección aleatoria.

La aplicación de la encuesta se la realizó de la siguiente manera: se formularon preguntas a través de un cuestionario que permitan analizar los aspectos requeridos en la investigación, la misma se aplicó a los 120 funcionarios que se tienen nombramiento y están amparados en la LOSEP.

Instrumento. Cuestionario

Según López & Fachelli (2015) el cuestionario es un instrumento que se elaborará para sondear opiniones de la muestra, invirtiendo tiempo, el número de preguntas recomendables que debe contener un cuestionario es menos de treinta.

La técnica de recolección que se aplicó es la encuesta, a fin de recabar la información

que permitirá establecer el nivel de correlación que existe, así como también los factores o componentes que inciden en las variables, sus efectos y cómo influyen o se relacionan con las variables a ser investigadas.

Técnica Estadística

Se aplicará la técnica Estadística de correlación de Spearman, esta técnica nos ayudará a probar la hipótesis a través de la búsqueda de las relaciones existentes entre los elementos de las dos variables, de esta manera se puede medir la relación que puede existir de una variable sobre otra. Se selecciona esta técnica debido a que el instrumento está estructurado a través de escala de Likert y es la mejor forma para validar la hipótesis de este tipo de preguntas.

Validación del Instrumento

Para la validación del cuestionario se utilizó el coeficiente de alfa de Cronbach, este coeficiente determinó la consistencia interna de una escala de medida analizando la correlación de una variable con todas las demás que integren dicha escala.

Análisis de fiabilidad

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
807	16

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero

El valor de Alfa de Cronbach es mayor a 0,70 presenta un alto nivel de consistencia interna, por lo tanto, el instrumento es válido para la recolección de información.

Aplicación del instrumento

- ✓ Se planteó preguntas que estén al nivel de conocimientos de los servidores públicos.
- ✓ Se estructuró una pregunta por dimensión.
- ✓ Se tomó la muestra de manera aleatoria.
- ✓ El diseño del cuestionario se fundamentó en las dos variables de investigación.
- ✓ Se solicitó la autorización a la máxima autoridad para proceder con la realización de la encuesta a los servidores públicos.
- ✓ Explicar los objetivos del cuestionario, atender las dudas de los encuestados.
- ✓ Presentar preguntas directas y sin términos de difícil comprensión.

4.6.8 Procesamiento de la información.

Es el proceso de análisis de la información utilizando técnicas adecuadas como la codificación, tabulación, categorización, presentación e interpretación de resultados, utilizando programas estadísticos Falcó (2011).

La información se procesó y analizó de la siguiente manera:

1. Revisión de los datos obtenidos en la encuesta para detectar errores y editarlos, procesarlos y organizarlos de la forma más clara posible.
2. La tabulación se la realizó a través de una hoja tabular, para tener concentrada la información del cuestionario para este trabajo se utilizó el programa estadístico IBM.SPSS. Statistic.v25.
3. Se obtuvo el promedio de las variables en SPSS categorizadas por Unidad.
4. Los datos se presentan de manera gráfica por ser más accesible y atractiva, utilizando gráficos.
5. Se estableció si la hipótesis tiene relación con los resultados de la encuesta haciendo un análisis comparativo entre el promedio y el porcentaje de ejecución de avance de metas por Unidad, para posteriormente elaborar la síntesis de los resultados obtenidos.

4.6.9 Medición de las Variables de Estudio:

Variable 1: Competencia Técnica:

Para medir la competencia técnica de los servidores públicos del Gobierno Provincial de Chimborazo, se utilizó la encuesta, a través del cual se determinó si los servidores públicos desempeñan funciones acordes a su formación académica.

El instrumento de investigación es el cuestionario el mismo que fue aplicado a los servidores públicos de carrera del GAPCH. El cuestionario fue estructurado con preguntas de opción múltiple, las preguntas tuvieron un nivel de medición ordinal y nominal, para lo cual se utilizó la escala de Likert para medir el grado de satisfacción, importancia y dificultad.

Variable 2: Eficiencia Administrativa:

La variable de la eficiencia administrativa se midió, a través de los indicadores y metas cuantificables de cada una de las unidades del Gobierno Provincial que se describen en el Plan Estratégico Institucional.

Para medir la competencia técnica de los servidores públicos del Gobierno Provincial de Chimborazo, se utilizó la encuesta, a través de la cual se determinó si los servidores públicos desempeñan funciones acordes a su formación académica.

5. RESULTADOS

5.1 Resultados del cuestionario

Sexo

Tabla 3: Sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	58	48,3	48,3	48,3
	Masculino	62	51,7	51,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

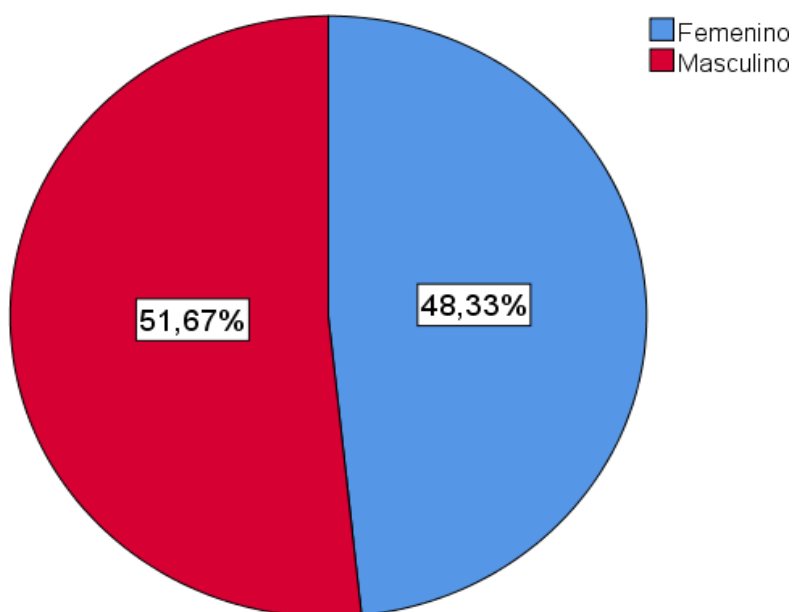


Gráfico 1: Sexo

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

La encuesta fue aplicada manteniendo la uniformidad en género de manera que se elimina este factor como medio de diferenciación de los encuestados, esto debido a que no es una variable que se encuentra dentro del estudio.

Grupo de edad al que pertenece

Tabla 4: Grupo de edad

Grupo de edad al que pertenece					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	21 a 30 años	8	6,7	6,7	6,7
	31 a 40 años	43	35,8	35,8	42,5
	41 a 50 años	45	37,5	37,5	80,0
	5 años y más	24	20,0	20,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

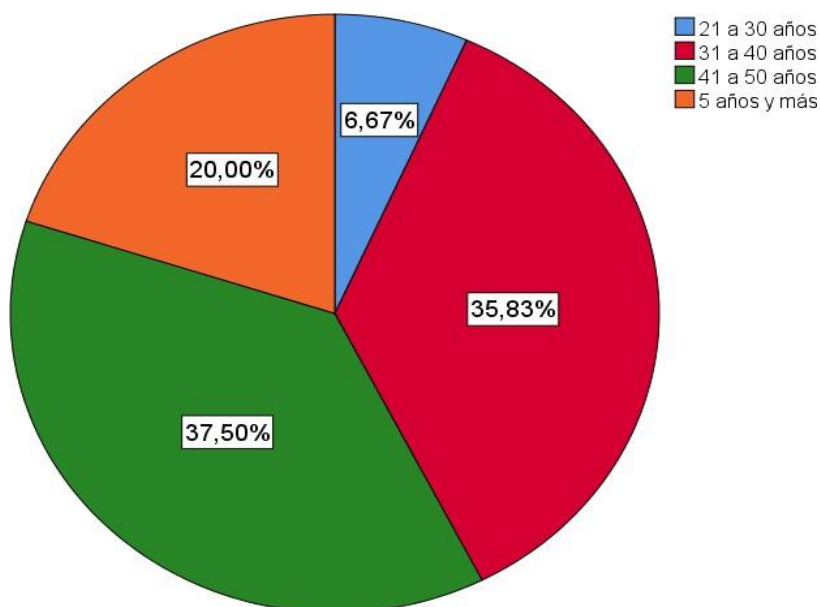


Gráfico 2: Edad

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

El rango de edad de los usuarios va desde 16 años hasta 60 años, de los cuales se concentra en el rango de 30 a 50 años, esto debido a que son los principales usuarios de los servicios que brinda el GAPCH es decir que se obtiene un rango amplio de los participantes en la encuesta.

Nivel de instrucción académica

Tabla 5: Nivel de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	4	3,3	3,3	3,3
	Tercer nivel	65	54,2	54,2	57,5
	Técnico superior	6	5,0	5,0	62,5
	Cuarto nivel	45	37,5	37,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

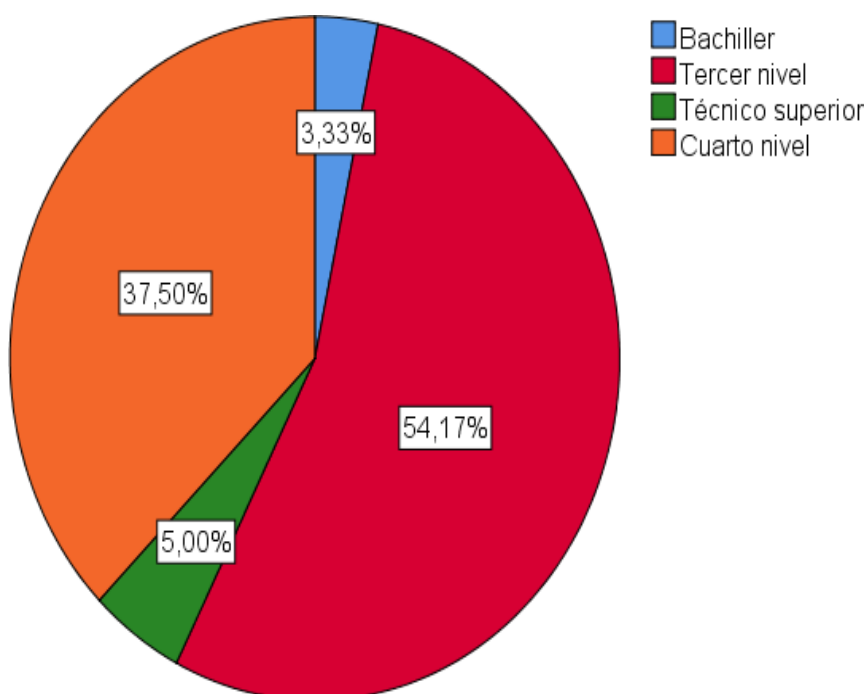


Gráfico 3: Nivel de instrucción

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

La encuesta es respondida por personas de cuarto nivel el 37.5% y el 54% de tercer nivel, es decir que el nivel de educación es lo suficientemente alto como para tener los conocimientos básicos para comprender la estructura de las preguntas, haciendo que el público objetivo de la encuesta está apto para responder a las preguntas planteadas.

¿Cree usted que su desempeño laboral mejoraría si su función estuviese acorde a su competencia técnica?

Tabla 6: Función acorde a la competencia técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,3	8,3	8,3
	En desacuerdo	2	1,7	1,7	10,0
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	13	10,8	10,8	20,8
	De acuerdo	42	35,0	35,0	55,8
	Totalmente de acuerdo	53	44,2	44,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

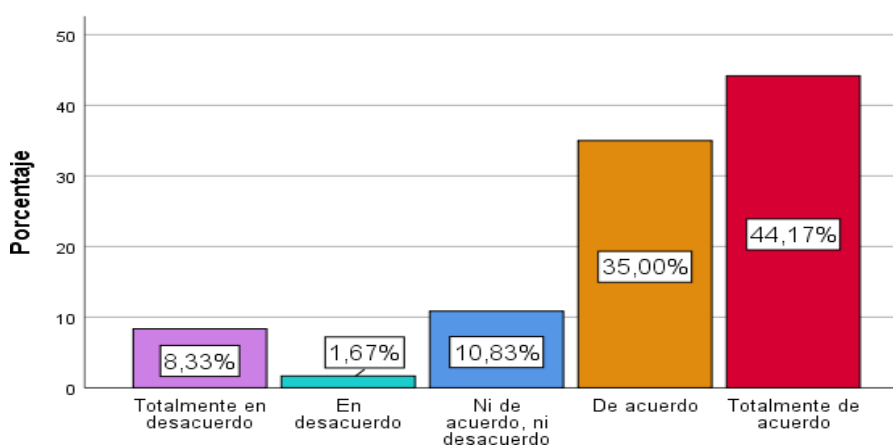


Gráfico 4: Función acorde a la competencia técnica

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Respecto al cuestionamiento del mejoramiento del desempeño laboral acorde a la función realizada con la competencia técnica indica el 44% que está totalmente de acuerdo con la afirmación, el 35% está de acuerdo, es decir que el 79.17% de encuestados consideran que un factor importante para el mejoramiento del desempeño laboral a través de cumplir funciones acordes a su competencia técnica.

¿Tiene dificultad para realizar su trabajo por falta de conocimientos técnicos?

Tabla 7: Dificultad para realizar el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	20,0	20,0	20,0
	Muy pocas veces	67	55,8	55,8	75,8
	Algunas veces	27	22,5	22,5	98,3
	Casi siempre	1	,8	,8	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

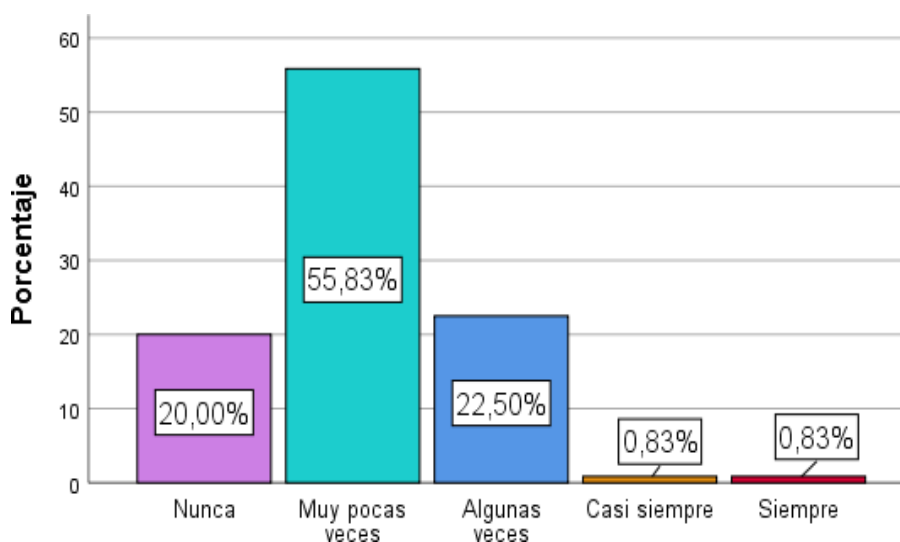


Gráfico 5: Dificultad para realizar el trabajo

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados indican que nunca han tenido dificultad para realizar el trabajo, el 55.8% muy pocas veces, el 22.5% algunas veces; es decir que, la mayoría de los empleados al tener una formación de bachiller y título universitario posee las competencias técnicas para realizar sus actividades dentro del cargo asignado, de esta forma se tiene mayor seguridad de cumplir con las funciones asignadas y por ende

obtener satisfacción de los clientes.

¿La remuneración que percibe está de acuerdo con su competencia técnica?

Tabla 8: Remuneración acorde a la competencia técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	15,8	15,8	15,8
	En desacuerdo	43	35,8	35,8	51,7
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	23	19,2	19,2	70,8
	De acuerdo	28	23,3	23,3	94,2
	Totalmente de acuerdo	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

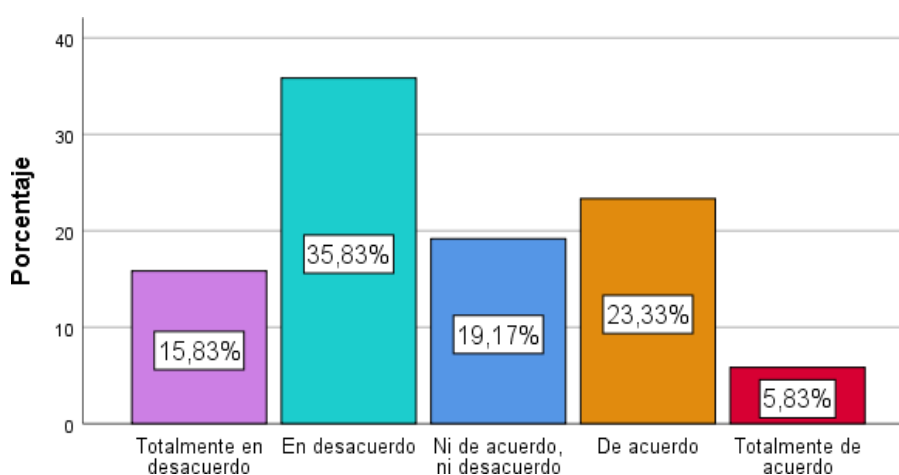


Gráfico 6: Remuneración acorde a la competencia técnica

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

El 15.8% está totalmente desacuerdo, el 35.8% está en desacuerdo, el 19.1% no está de acuerdo ni desacuerdo, solo el 23.3% están de acuerdo y 5.8% está totalmente de acuerdo con la remuneración recibida como parte del desarrollo de la competencia técnica que posee el trabajador. Esto indica que como en otros sectores los trabajadores consideran que la remuneración percibida no está acorde a la inversión realizada para el desarrollo de la competencia técnica necesaria para ejecutar las actividades que hay

dentro del cargo asignado.

¿Las responsabilidades técnicas de su puesto están claramente definidas?

Tabla 9: Definición de las responsabilidades técnicas del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Muy pocas veces	16	13,3	13,3	14,2
	Algunas veces	23	19,2	19,2	33,3
	Casi siempre	41	34,2	34,2	67,5
	Siempre	39	32,5	32,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

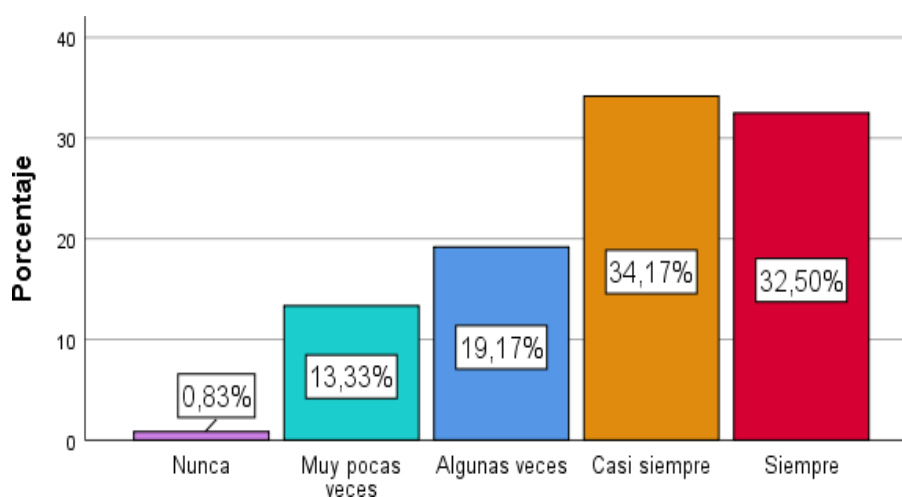


Gráfico 7: Definición de responsabilidades técnicas del puesto

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los encuestados el 32.5% indica que siempre, el 34.1% que casi siempre y el 19.1% algunas veces está definido las responsabilidades técnicas del cargo ocupado, solo el 14% considera que no están definidas las responsabilidades. Es decir que se considera que las responsabilidades y funciones inherentes al cargo son

especificadas correctamente haciendo posible que el personal se desempeñe adecuadamente.

¿Cree usted que los servidores públicos cumplen con el perfil profesional requerido para los puestos de trabajo?

Tabla 10: Perfil profesional acorde a los puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,3	3,3	3,3
	Muy pocas veces	35	29,2	29,2	32,5
	Algunas veces	47	39,2	39,2	71,7
	Casi siempre	30	25,0	25,0	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

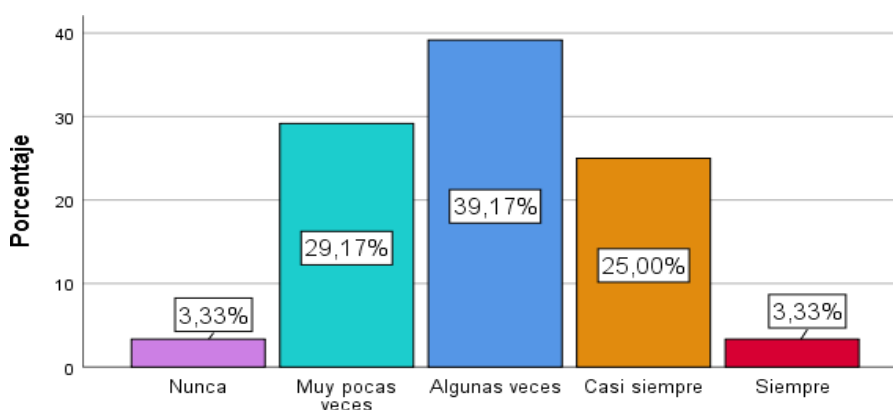


Gráfico 8: Perfil profesional acorde a los puestos de trabajo

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

De acuerdo con las respuestas obtenidas el 39.1% indica que algunas veces el perfil profesional está acorde a los puestos de trabajo en los servidores públicos, mientras que el 25% indica que casi siempre y 29.1% indica que muy pocas veces. Es decir, que gran parte de los encuestados indica que en el sector público los puestos son ejercidos

sin la exigencia del perfil profesional por lo cual se hace necesario adquirir competencias técnicas acordes al puesto de trabajo.

¿Desempeña funciones acordes a su competencia técnica?

Tabla 11: Desempeño acorde a la competencia técnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,2	4,2	4,2
	Muy pocas veces	6	5,0	5,0	9,2
	Algunas veces	21	17,5	17,5	26,7
	Casi siempre	47	39,2	39,2	65,8
	Siempre	41	34,2	34,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

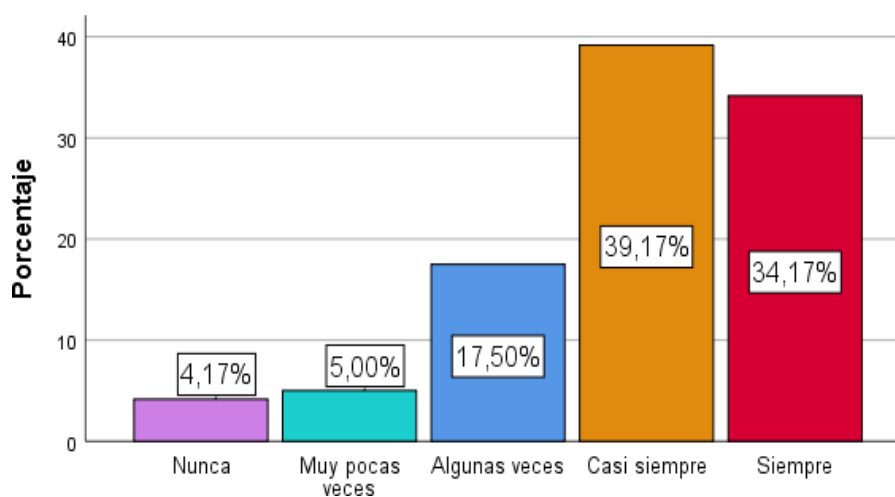


Gráfico 9: Desempeño acorde a la competencia técnica

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados indican que el 34.1% siempre se relaciona el desempeño de funciones con la competencia técnica del personal, así mismos el 39.1% casi siempre, el 17.5% algunas veces se relacionan, es decir que las personas consideran que el desempeño

del personal está en función de las competencias técnicas que posee el personal, es decir que el personal se actualiza en los conocimientos para estar acorde al cargo que desempeña en la institución.

¿Cree usted que la organización debe contar con planes para guiar a los empleados en su carrera?

Tabla 12: Planes de carrera de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	11,7	11,7	11,7
	En desacuerdo	1	,8	,8	12,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	6	5,0	5,0	17,5
	De acuerdo	53	44,2	44,2	61,7
	Totalmente de acuerdo	46	38,3	38,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

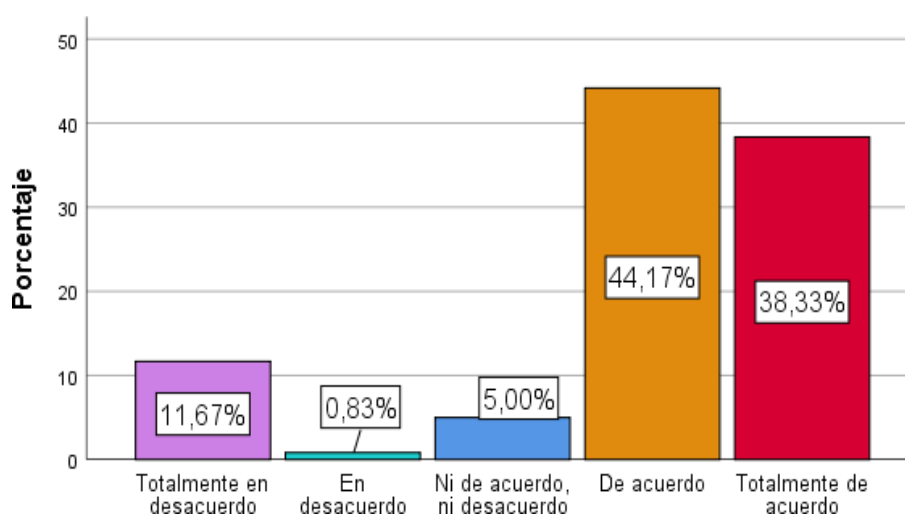


Gráfico 10: Planes de carrera de la institución

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Respecto a que la organización posea planes de carrera para guiar a los empleados en

su carrera profesional indica el 38.3% como totalmente de acuerdo, 44.1% de acuerdo, es decir que la mayoría de las personas consideran que la institución debe orientar a largo plazo al empleado de forma que facilite su formación y adquisición de competencias técnicas. Además, esto genera compromiso y empatía entre el personal y la institución.

¿Cree usted que la institución vincula su misión y sus metas a la planificación de recursos humanos?

Tabla 13: Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Muy pocas veces	36	30,0	30,0	35,0
	Algunas veces	40	33,3	33,3	68,3
	Casi siempre	27	22,5	22,5	90,8
	Siempre	11	9,2	9,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.
Elaborado por: Clarivel Romero.

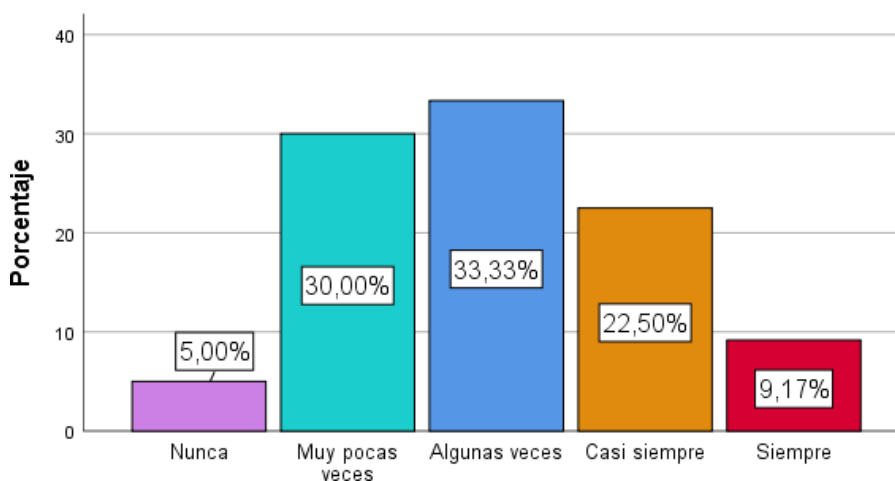


Gráfico 11: Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.
Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados indicaron que la institución vincula la misión y metas a la planificación de recursos humanos el 22.5% casi siempre, el 33.3% algunas veces y 30% muy pocas veces. Es decir que de acuerdo con los participantes en la investigación las políticas institucionales no se vinculan adecuadamente con la planificación de talento humano, lo que puede ocasionar dificultades para el reclutamiento del personal hasta el desarrollo profesional del personal.

¿Tiene claras sus metas en la institución?

Tabla 14: Metas de la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy pocas veces	5	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces	22	18,3	18,3	22,5
	Casi siempre	35	29,2	29,2	51,7
	Siempre	58	48,3	48,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

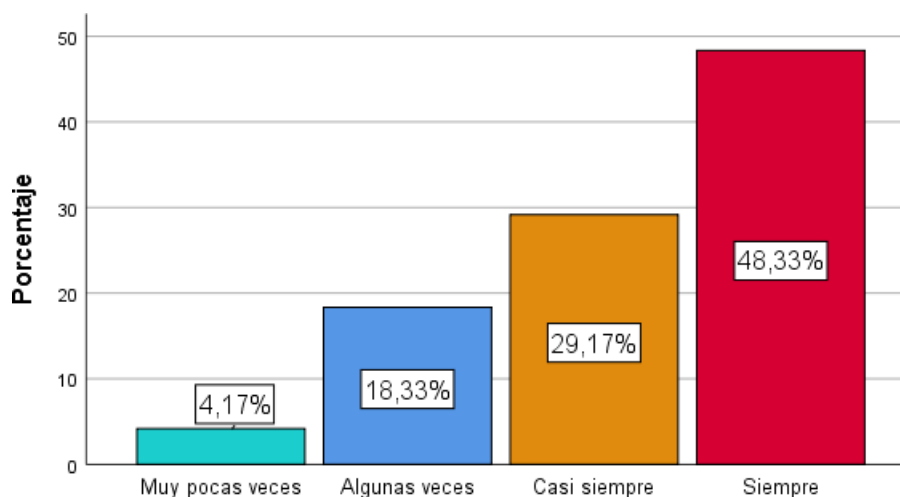


Gráfico 12: Metas de la institución

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

De los encuestados el 48.3% siempre, el 29.1% casi siempre, 18.3% algunas veces consideran que la institución tiene metas claras, es decir que la institución provee de directrices y objetivos para seguir dentro de los planes de desarrollo, haciendo necesario que el talento humano se alinee con las necesidades de la institución de forma que facilite el cumplimiento de las metas.

¿Introduzco cambios concretos en el sistema o en el método de trabajo con el fin de mejorar mi rendimiento, en el menor tiempo posible?

Tabla 15 Mejoramiento del rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Muy pocas veces	3	2,5	2,5	3,3
	Algunas veces	26	21,7	21,7	25,0
	Casi siempre	51	42,5	42,5	67,5
	Siempre	39	32,5	32,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

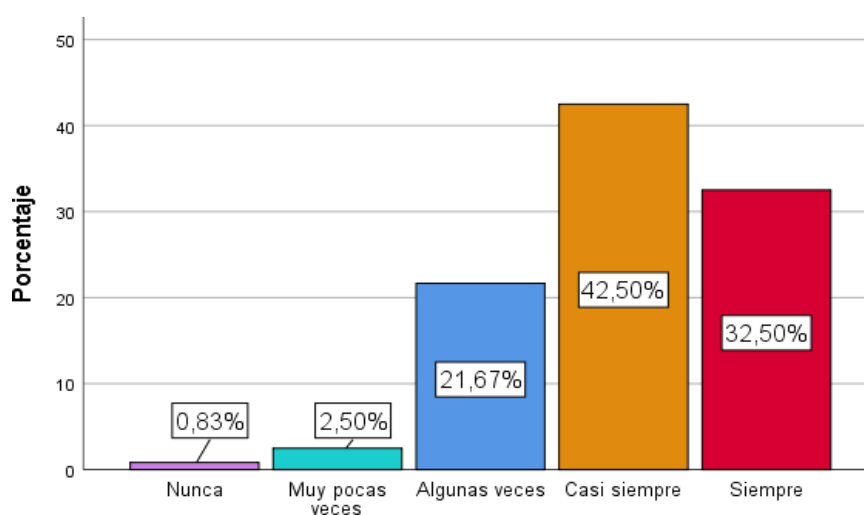


Gráfico 13: Mejoramiento del rendimiento laboral

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados indican que el 32.5% siempre, 42.5% casi siempre, 21.6% algunas veces se han introducidos cambios en el sistema y método de trabajo con el fin de mejorar el rendimiento y tiempo de ejecución, esto indica que el personal de trabajo actúa proactivamente en el puesto de trabajo haciendo que las actividades sean desarrolladas de manera proactiva en búsqueda de la eficiencia, y optimización de procesos.

¿Los procesos de trabajo están estructurados en forma clara y adecuada, con el fin de optimizar tiempo y recursos?

Tabla 16: Estructura de los procesos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	6,7	6,7	6,7
	En desacuerdo	31	25,8	25,8	32,5
	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	38	31,7	31,7	64,2
	De acuerdo	35	29,2	29,2	93,3
	Totalmente de acuerdo	8	6,7	6,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

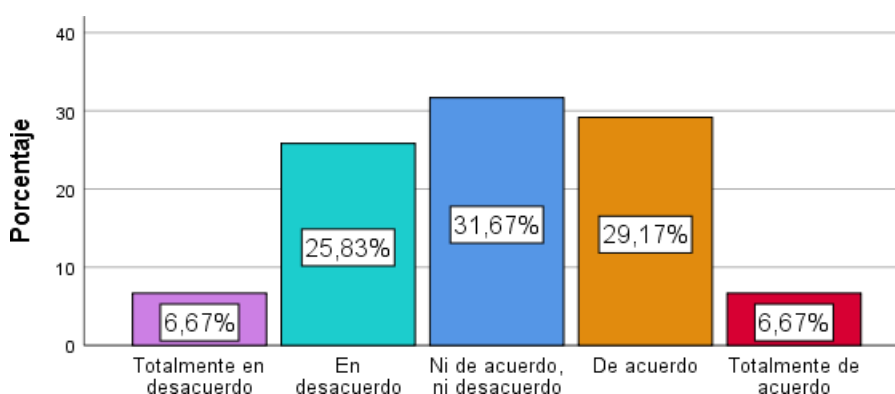


Gráfico 14: Estructura de los procesos

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados manifiestan que el 29.1% están de acuerdo, el 31.6% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 25.8% está en desacuerdo con la expresión referente a que los procesos de trabajo están estructurados en forma clara y adecuada, es decir que los procesos aún requieren ser documentados y estandarizados para que se cumplan de manera correcta. De esta forma actualmente se desperdicia tiempo y recursos en la improvisación de actividades.

¿Existe una correlación adecuada entre la remuneración y el desempeño?

Tabla 17: Correlación entre la remuneración y el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	12,5	12,5	12,5
	Muy pocas veces	39	32,5	32,5	45,0
	Algunas veces	37	30,8	30,8	75,8
	Casi siempre	22	18,3	18,3	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

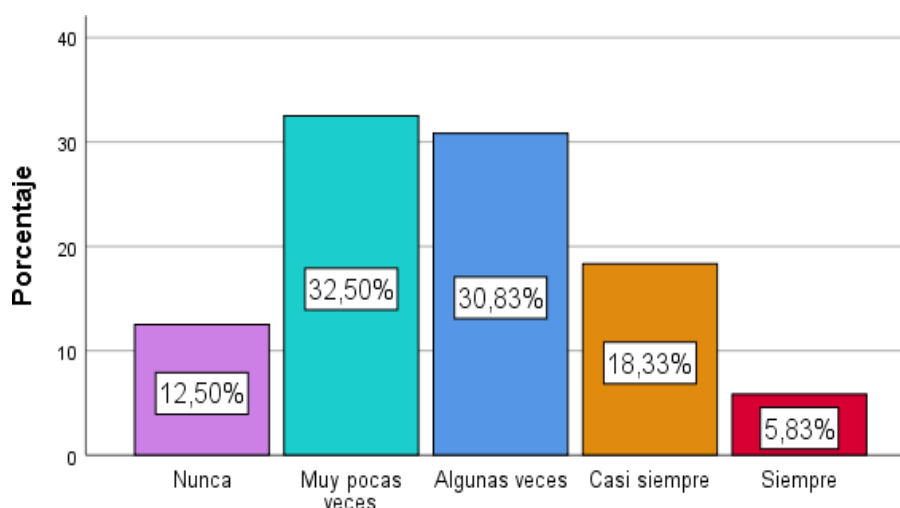


Gráfico 15: Correlación entre la remuneración y el desempeño

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados manifiestan respecto a la correlación entre la remuneración y el desempeño que el 32.5% muy pocas veces, el 30.8% algunas veces y 18.3% casi siempre, lo cual demuestra que la mayoría de las personas no encuentran motivación en la remuneración recibida con respecto al desempeño que tienen en su puesto de trabajo, es decir que se necesita políticas más claras para el manejo del talento humano.

¿Están los principios de calidad incorporados en las funciones y responsabilidades de los servidores públicos?

Tabla 18: Principios de calidad incorporados en los puestos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,8	5,8	5,8
	Muy pocas veces	25	20,8	20,8	26,7
	Algunas veces	41	34,2	34,2	60,8
	Casi siempre	29	24,2	24,2	85,0
	Siempre	18	15,0	15,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

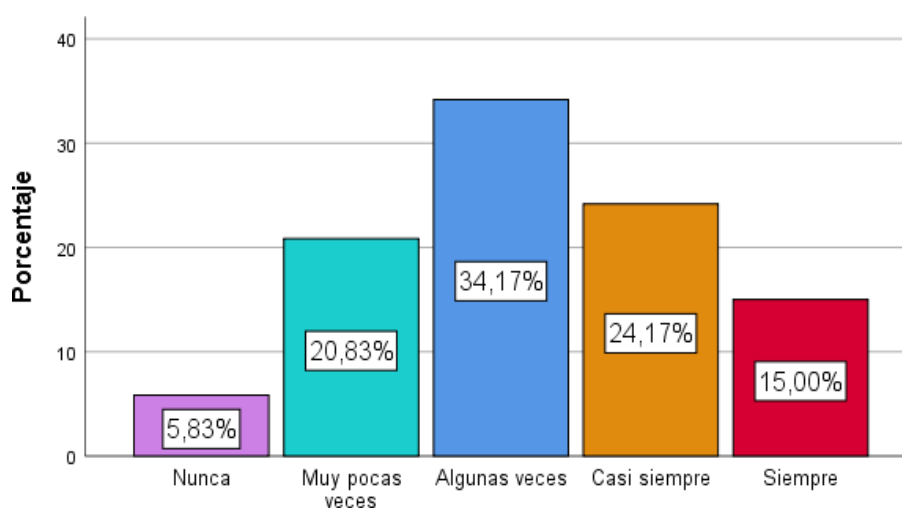


Gráfico 16: Principios de calidad incorporados en los puestos de trabajo

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

De acuerdo con los encuestados el 20.8% en muy pocas veces, el 34.1% algunas veces, el 24.1% casi siempre y 15% siempre están los principios de calidad incorporados en las actividades y funciones que desarrollan los funcionarios en los respectivos puestos de trabajo, lo cual indica que los principios de calidad deben ser plasmados de mejor manera en los procesos y funciones que se desarrollan en el GAGPCH.

¿La institución identifica a las personas que poseen las aptitudes técnicas necesarias para satisfacer sus necesidades?

Tabla 19: Identificación de las aptitudes técnicas del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,3	8,3	8,3
	Muy pocas veces	37	30,8	30,8	39,2
	Algunas veces	47	39,2	39,2	78,3
	Casi siempre	19	15,8	15,8	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

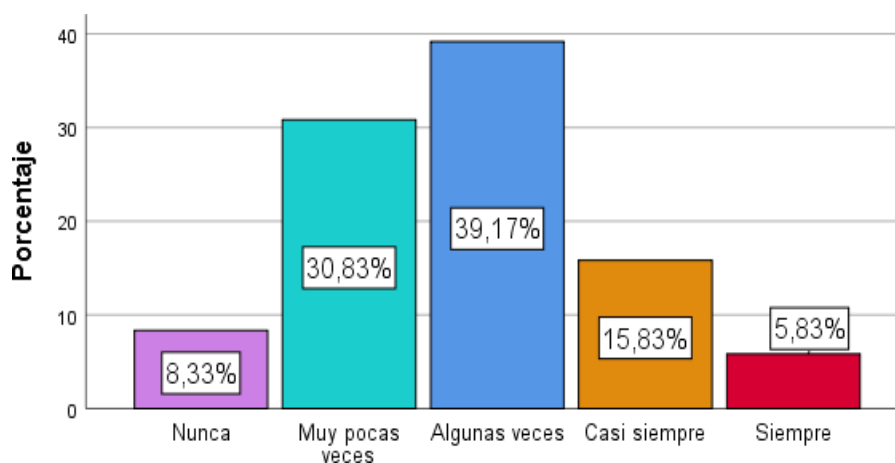


Gráfico 17: Identificación de las actitudes técnicas del personal

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

De acuerdo con lo indicado por los encuestados, el 8.3% nunca, el 30.8% muy pocas veces, el 39.1% algunas veces, el 15.8% y el 5.8% consideran que la institución identifica las aptitudes técnicas del personal que son necesarias para cumplir las funciones del puesto y de esta manera satisfacer el requerimiento de los clientes. Es decir que se deben desarrollar planes que permitan al talento humano mejorar habilidades y destrezas, pero al mismo tiempo generar oportunidades de superación en la institución.

¿Se valoran los altos niveles de desempeño?

Tabla 20: Niveles de desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	25,0	25,0	25,0
	Muy pocas veces	44	36,7	36,7	61,7
	Algunas veces	27	22,5	22,5	84,2
	Casi siempre	14	11,7	11,7	95,8
	Siempre	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

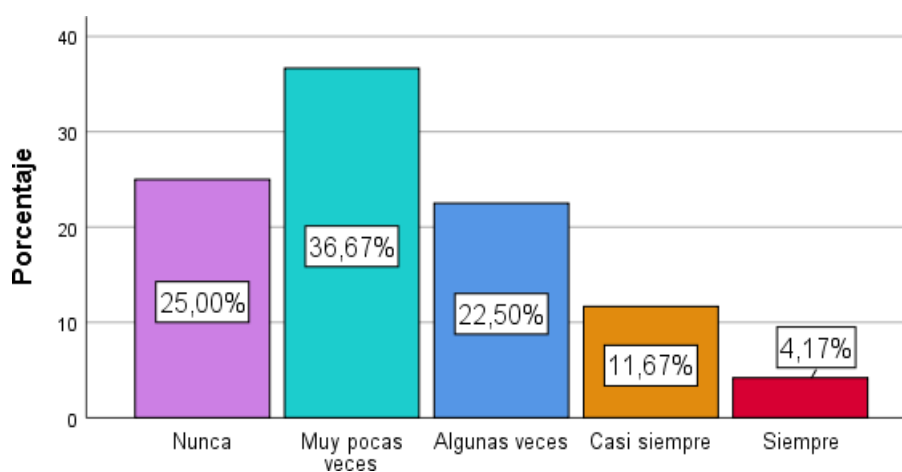


Gráfico 18: Niveles de desempeño

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Los encuestados indican que el 25% nunca, el 36.6% muy pocas veces, 22.5% algunas veces, 11.6% casi siempre y 4.1% siempre respecto a la afirmación: consideran que se valoran los altos niveles de desempeño, es decir que las personas consideran que la institución no valora las acciones de mejoramiento de desempeño que realizan los trabajadores.

¿Cree usted que la institución optimiza sus recursos para el cumplimiento de objetivos?

Tabla 21: Optimización de recursos para el cumplimiento de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,8	10,8	10,8
	Muy pocas veces	31	25,8	25,8	36,7
	Algunas veces	45	37,5	37,5	74,2
	Casi siempre	24	20,0	20,0	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

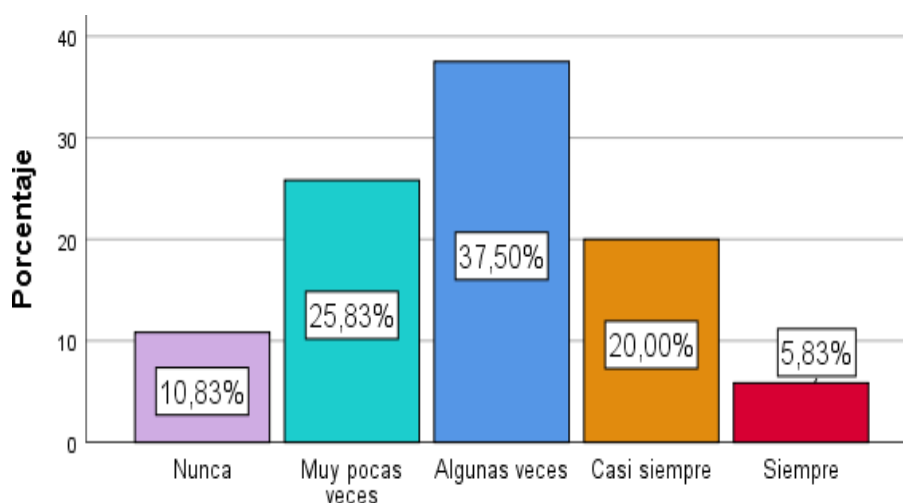


Gráfico 19: Optimización de los recursos para el cumplimiento de objetivos

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

Análisis e interpretación

Frente a la pregunta que la institución optimiza los recursos para el cumplimiento de objetivos indican que el 10% nunca, 25.8% muy pocas veces, 37.5% algunas veces, 20% casi siempre y 5.8% siempre, lo cual indica que la mayoría de las personas consideran que la institución no tiene un buen proceso de optimización de recursos de la institución esto debido a la baja estandarización de los procesos.

Discusión

Los resultados de las encuestas realizadas con la finalidad de medir la eficiencia administrativa a través del desarrollo de las competencias técnicas a los empleados del Gobierno Provincial de Chimborazo muestran una distribución de cargos distintos a los perfiles requeridos, es así que un alto porcentaje de los empleados posee una formación académica básica (bachillerato), los mismos que se encuentran desempeñando cargos técnicos que no corresponden al perfil que presentan.

En la institución existe personal con formación académica de tercer y cuarto nivel quienes se encuentran desempeñando funciones distintas a las de su especialidad situación que incide en el desempeño laboral. Ante estos hechos el departamento de Talento Humano no ha definido la reubicación de los servidores considerando los perfiles que cada puesto de trabajo requiere, en parte por la ausencia de un manual de funciones con el cual se justifique la asignación de los empleados a cada una de las áreas y las responsabilidades que deben cumplir.

La situación actual de la entidad provincial viene creando ambientes de conflicto siendo la causa principal la compensación salarial, según lo expresado por el personal encuestado las remuneraciones no justifican en la mayoría de los casos la formación académica alcanzada, razón por lo cual se sienten desmotivados y su rendimiento laboral no cumple con los requerimientos de eficiencia. Los procesos de selección de personal no se han realizados considerando parámetros técnicos que contribuyan al óptimo escogimiento del personal que formará parte de la institución.

Por otra parte, los servidores expresaron su inconformidad en cuanto a las responsabilidades asignadas y la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, pues

este no es valorado, lo que genera el desinterés por realizar adecuadamente sus funciones, indicaron, además que los recursos con los que cuentan para cumplir las metas y objetivos son limitados, esto impide alcanzar una alta eficiencia administrativa. En el tema que corresponde a las evaluaciones sobre el desempeño laboral la institución cuenta con un personal con rendimiento promedio debido a las situaciones mencionadas que se encuentran restando un efectivo desarrollo laboral.

5.2 Comprobación de hipótesis

Para el proceso de comprobación de hipótesis se utiliza el método de Correlación de Spearman, este método permite correlacionar las variables de análisis cuando no requieren análisis de normalidad y se utiliza frecuentemente con variables de escala de Likert (nivel ordinal). En este caso se utilizan las preguntas relacionadas con las variables de estudio, dejando a un lado las variables demográficas (sexo, edad, educación) que no forman parte de la investigación.

Tabla 22: Correlación de Spearman

	Metas de la institución	Mejoramiento del rendimiento laboral	Estructura de los procesos	Correlación entre la remuneración y el desempeño	Principios de calidad incorporados en los puestos de trabajo	Identificación de las actitudes técnicas del personal	Niveles de desempeño	Optimización de los recursos para el cumplimiento de objetivos
Función acorde a la competencia técnica	0.036	0.072	0.149	-0.130	-0.043	-,182*	-0.061	0.012
Dificultad para realizar el trabajo	0.045	-0.003	-0.068	0.120	0.087	0.146	-0.007	0.023
Remuneración acorde a la competencia técnica	0.049	-0.017	0.096	,456**	0.172	,213*	,282**	,252**
Definición de responsabilidades técnicas del puesto	,462**	,196*	,329**	,328**	,336**	,205*	,189*	,283**
Perfil profesional acorde a los puestos de trabajo	,180*	-0.013	0.137	,437**	,371**	,435**	,298**	,435**
Desempeño acorde a la competencia técnica	,279**	0.070	0.156	0.175	0.125	0.170	0.103	0.179
Planes de carrera de la institución	,183*	0.155	0.134	-0.108	-0.052	-0.115	-0.013	0.010
Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH	,199*	0.089	,301**	,475**	,444**	,575**	,552**	,608**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta elaborada a los funcionarios del GAPCH.

Elaborado por: Clarivel Romero.

En la tabla de correlación de Spearman se observa que hay relación estadísticamente significativa entre los elementos de las variables (preguntas), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa; es decir, hay relaciones estadísticas positivas y negativas entre las variables, por lo tanto se acepta la afirmación: “La competencia técnica del personal administrativo tiene relación con la eficiencia administrativa del GAPCH”.

Del análisis realizado se desprende que la mayor correlación está en el elemento (pregunta) Definición de responsabilidades técnicas del puesto, Vinculación de la misión y metas con la planificación de RRHH, Metas de la institución, Identificación de las actitudes técnicas del personal.

Lo cual indica que definición de las actividades en el puesto deben ser realizadas de forma técnica, al igual que los procesos de divulgación sean claros y estén acordes con la planificación y gestión del talento humano, lo cual hace que las actitudes del personal generen mayor eficiencia en los procesos del GAPCH.

6. CONCLUSIONES

En la presente investigación se identificó que la competencia técnica tiene relación con la eficiencia administrativa, porque los resultados obtenidos en las encuestas confirman que el desarrollo profesional y la experiencia es un factor determinante para que los servidores públicos de carrera del GAPCH, laboren con responsabilidad en sus puestos de trabajo, otro aspecto importante es que los funcionarios desean desempeñar o desarrollar sus competencias técnicas en puestos que sean aptos conforme a su formación académica, bajo este contexto, considero que la responsabilidad, el desarrollo profesional y la experiencia son temas que influyen en la eficiencia de la administración.

El concepto de competencias se entiende como el desempeño exitoso en un oficio o profesión al combinar efectivamente los conocimientos, las habilidades, los valores y las actitudes en un contexto dado, según señala (Tirado et al 2002), tomando en consideración el marco teórico se concluye que los servidores públicos de carrera del Gobierno Provincial de Chimborazo, están totalmente de acuerdo con un porcentaje del 44%, y el 35% está de acuerdo, es decir que el 79.17% de encuestados, consideran que un factor importante para el mejoramiento del desempeño laboral es el cumplimiento de funciones acorde a su competencia técnica, considerando en la misma su experiencia y formación académica para que se establezca una clasificación adecuada de los puestos en base a los perfiles.

En la prueba estadística de hipótesis de Spearman, se obtuvo un valor de correlación de significancia en el nivel más alto con 0,01; concluyendo que existe una correlación positiva muy alta porque el grado de significancia se encuentra en el rango de 0.8 a 1; se observa que las preguntas relacionadas con cada variable poseen evidencia estadísticamente significativa, es decir que se puede rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación esto indica que hay correlación entre las variables, por lo tanto se acepta la afirmación: “La competencia técnica del personal administrativo tiene relación con la eficiencia administrativa del GAPCH”.

En base al análisis estadístico realizado, se puede determinar que existe una relación

significativa entre las competencias técnicas y la eficiencia administrativa, por lo tanto, se puede determinar que mejorando las competencias y la valoración de las mismas se podrá incrementar la eficiencia administrativa en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo.

El nivel de competencias técnicas en los funcionarios del Gobierno Provincial es medio y se lo puede verificar en la gráfica 9, del perfil profesional acorde a los puestos de trabajo, existe un porcentaje del 39.1% el cual indica que algunas veces el perfil profesional está acorde a los puestos de trabajo en los servidores públicos, mientras que el 25% indica que casi siempre y 29.1% indica que muy pocas veces. Es decir, que gran parte de los encuestados indica que en el sector público los puestos son ejercidos sin la exigencia del perfil profesional por lo cual se hace necesario adquirir competencias técnicas acordes al puesto de trabajo.

7. RECOMENDACIONES

El Gobierno Provincial debe disponer de un diccionario de competencias técnicas y universales, a través del cual se pueda determinar el comportamiento observable por nivel de cada servidor público, las mismas que deben estar acordes a las metas y objetivos institucionales, anclados a los diferentes planes existentes en la institución, trabajo que se debe realizar de manera conjunta entre los niveles: operativo, asesor y administrativo: Unidad de Talento Humano, Dirección de Planificación y la Autoridad Nominadora.

En torno a la relación estadística se recomienda reemplazar la correlación muy alta por la correlación muy fuerte.

Se recomienda el desarrollo de un programa de valoración de las competencias y programas formativos para el personal, de modo que se mejore el servicio y optimice los recursos de la institución reflejando la eficiencia en la gestión administrativa del Gobierno Provincial de Chimborazo.

Consolidar la estructura de talento humano, que requiere de una actualización y regulación de la situación de los puestos que se ubican en los niveles profesionales

y no profesionales, a través de un modelo de perfil de competencias técnicas para la clasificación de puestos de los servidores de carrera del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Chimborazo, cuya finalidad es el fortalecimiento de las capacidades institucionales para aportar de forma eficiente al cumplimiento de los objetivos estratégicos, lo cual se puede evidenciar con la medición del desempeño laboral de las funciones acorde a su formación profesional.

La Unidad de Talento Humano debe analizar los perfiles técnicos del 26.67 % del personal, con la finalidad de ubicarlos en puestos donde se requiere su perfil profesional para que puedan ser más productivos en la institución, con la finalidad de lograr agilidad en los procesos, optimizar recursos, personal motivado, en definitiva, eficiencia administrativa.

A más de desarrollar el perfil por competencias técnicas, el GAPCH debería contar con un modelo integrado de Gestión de Talento Humano, con enfoque en las competencias laborales determinando a más de las técnicas, las conductuales que se deben aplicar en los procesos de: selección, análisis, descripción, clasificación y valoración de puestos de los servidores públicos, esto incrementará eficiencia de los procesos administrativos de la institución y de esta manera se ahorrará a largo plazo recursos, considerando a los profesionales que cumplan con las competencias técnicas.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, J. (2014). *El método de la investigación*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6a ed.* Caracas: Episteme.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2009). *De los principios fundamentales, artículo 277*. Montecristi: Asamblea Nacional Constituyente.
- Barcelo, J. (2017). *Gestión de recursos humanos por competencias: guía práctica*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-por-competencias/gestion-de-recursos-humanos-por-competencias-guia-practica/>
- Bedoya, E. (2003). *La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas*. Obtenido de https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/bedoya_se/cap1.pdf
- Boyartzis, R. (2002). El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor. *Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones.*, 2-3.
- Bunk, G. (2017). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Dialnet*, 8-14.
- Mexicana de Ciencia Agrarias*, 1603.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & D., S. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Ciencias Agrícolas*, 1603.
- Cardona, C. (2009). *Fundamentos de administración*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desarrollo laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015. (Trabajo de postgrado. Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima)*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/963/TM%20CE-A%20C32%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano. 3a ed.* México: McGraw-Hill.
- Cruz, S. Vega, A. (2001). *La gestión por competencias*. Obtenido de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gestion_por_competencias._procesos._metodologia.pdf
- Cuartango, O. (2002). *Características comunes y diferenciales*. Obtenido de <http://www.admygestion.jimdo.com>app>download>Unidad+1>
- Definición. (2010). *Definición de gestión*. Obtenido de <https://definicion.mx/gestion/>
- Descentralización., C. O. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía Descentralización*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- Echeverría, B. (2020). Normas para las colaboraciones. *Revista de Investigación Educativa*, 168.
- Escobar, M. (2005). Las comoetencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 2354.
- Espín, M. (2017). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Univesidad Nacional de Chimborazo. (tesis de Doctorado. Universidad de La Habana)*. Obtenido de <http://www.eduniv.reduniv.edu.cu>

- Contraloría General del Estado. (2009). *Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf
- Falcó, C. (2011). *Proyecto de investigación integrado*. Obtenido de Es el proceso de análisis de la información utilizando técnicas adecuadas como la codificación, tabulación, categorización, presentación e interpretación de resultados, utilizando programas estadísticos
- Fernández, A., Vásquez, M., Dujarríc., & Otros. (2015). Perfil por competencias laborales del cargo Técnico "A" en Gestión de Recursos Humanos de la Dirección General de Recursos Humanos. *Revista Electrónica de estudiantes*, 19.
- García, E., & Serrano, C. (2003). Competitividad y eficiencia. *Estudios de Economía Aplicada*, 168.
- García, I. (2017). *Definición de eficiencia*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>
- Gómez, E., Aponte, D., & Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *DYNA*, 158.
- Gopalakrishnan, S. (2000). Unravelling the links between dimensions of innovation and organizational performance. *The Journal of High Technology Management research*, 284.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ibarra, A. (2020). Formación de recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor*, 7.
- Jiménez, A. (2011). La competitividad como herramienta empresarial necesaria para la inserción de las empresas en los mercados globales. *Análisis de Coyuntura*, 106.
- Lee, J., & Miller, D. (1996). Strategy, environment and performance in two technological contexts: Contingency theory in Korea. *Organization Studies*, 729.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Mallar, M. (2010). La gestión por procesos: Un enfoque de gestión eficiente. *Visión de futuro*, 237.
- Mokate, K. (2001). *Eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* España: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Neil, D., & Cortéz, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Machala: UTMACH.
- Olmos, A. (2020). *Qué es la competencia laboral*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Padua, T. (2018). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 326.
- Pérez, M. (2014). Selección de personal por competencias en las empresas de servicios. *Curvirtual*, 62.
- Pérez, M. (2020). *Definición capacitación*. Obtenido de <http://www.conceptodefinicion.de/capacitacion/>.
- Presidencia de la República. (2010). *Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización*. Quito: COOTAD.

- Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de la Administración*. México: Ecoe Ediciones.
- Ramos, C. (2015). *Los paradigmas de la investigación científica*. Obtenido de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Real Academia de la Lengua. (s/f). *Definición de actitud*. Obtenido de <https://definicion.de/actitud/>
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la Administración conceptos esenciales y aplicaciones*. 6a ed. México: Pearson Educación.
- Rueda, N. (2011). *La eficiencia y la importancia en el sector público*. Madrid: Unirioja.
- Schettini, P., & Cortazzo, I. (2002). *Análisis de datos cualitativos en la investigación*. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata.
- Spink, P. (2017). Replanteando la investigación de campo: relatos y lugares . *Athena Digital*, 354.
- Tirado, L., Estrada, R., González, J., & Otros., y. (2007). Competencias profesionales: una estrategia para el desempeño exitoso de los ingenieros industriales. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, 123.
- Ucha, F. (2008). *Definiciones ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>
- Uranga, E. (2014). *Alto rendimiento*. Obtenido de <https://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/que-involucra-el-concepto-de-alto-rendimiento/#:~:text=El%20concepto%20de%20E2%80%9Calto%20rendimiento%20se%20utiliza%20para%20referir%20el,capacitados%20para%20lograr%20metas%20espec%3ADficas>.

Anexos

Anexo 1: Solicitud para realizar la investigación en Institución Pública.



FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
HERMANOS HIDALGO Y SU ESPERANZA EN EL FUTURO



1.00
USD
Timbre Provincial
Gobierno Autónomo Descentralizado
de la Provincia de Chimborazo

Ambato, 04 de marzo de 2020
Oficio FCA-PM-C-031-2020

Abogado, Mg.
Juan Pablo Cruz
PREFECTO
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO.
Presente.-

De mi consideración:

Con un atento y afectuoso saludo, me permito solicitar muy comedidamente se sirva autorizar a la Ingeniera **MARCIA CLARIVEL ROMERO GAIBOR**, con CC. 0604497305, estudiante de la Maestría en Administración Pública, cohorte 2018, 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: " **COMPETENCIA TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO GAPCH** ".

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



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
COORDINACIÓN DE POSGRADO

DM/vp


GAD PROVINCIAL DE CHIMBORAZO	
Tel: 032969887	ADMINISTRACION 2019 - 2021
Documento No:	GADPCH-SEGE-2020-3740-E
Fecha:	2020-03-09 09:25:35 GMT -05

Dir. Av. Los Chasquis y Río Cutuchi
Casilla: 334 Fax: 2411123 Tel: 2841179 - 2841715
e-mail: fadm@uta.edu.ec



www.fcadm.uta.edu.ec

Anexo 2: Oficio de autorización.

**PREFECTURA
CHIMBORAZO**
ADMINISTRACIÓN 2019-2023

Honorable Gobierno Autónomo
Descentralizado de la
Provincia de Chimborazo

PREFECTURA

Memorando Nro. GADPCH-PRE-042-2020-P
Riobamba, 13 de marzo de 2020

Ingeniera
Diana Morales Urrutia, PhD
COORDINADORA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS UTA

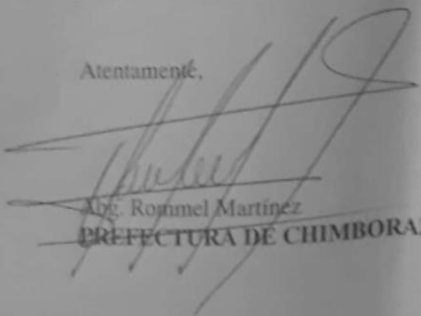
De mi consideración:


Reciba un cordial y respetuoso saludo a nombre de la Prefectura de Chimborazo.

En atención al oficio Nro. FAC-PM-C-031-2020, de fecha 03 de marzo de 2020, dirigido a la Prefectura de Chimborazo, mediante el cual solicita autorizar a la Ingeniera Marcia Clarivel Romero Gaibor, con CC: 0604497305, estudiante de la Maestría en Administración Pública, cohorte 2018, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, para que desarrolle el trabajo de investigación con fines académicos del tema: "COMPETENCIA TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO Y LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PROVINCIA DE CHIMBORAZO GAPCH, me permito informar que existe AUTORIZACIÓN, para que la mencionada profesional realice el trabajo de investigación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,


Abg. Rommel Martínez
PREFECTURA DE CHIMBORAZO



Dirección: Primera Constituyente y Carabobo – Riobamba
Teléfonos: (593 3) 2 960 2019 - 2 969 887

Anexo 3. Encuesta realizada a los servidores públicos de carrera del GAPCH.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

ENCUESTA SOBRE LA COMPETENCIA TÉCNICA DEL TALENTO HUMANO Y EFICIENCIA ADMINISTRATIVA EN EL GAPCH

Objetivo:

Determinar la relación de la **competencia técnica** en la **eficiencia administrativa**.

Instrucciones:

Por favor lea detenidamente las preguntas y elija la respuesta más próxima a su realidad.

Nota de descargo: Esta investigación es de carácter académico. Los investigadores se comprometen a no revelar información individual de los participantes.

CUESTIONARIO

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grupo de edad al que pertenece:

- 11 a 20 años
- 21 a 30 años
- 31 a 40 años
- 41 a 50 años
- 51 años y más

Nivel de Instrucción Académica:

- () Bachiller
- () Técnico Superior
- () Tercer Nivel
- () Cuarto Nivel

1 ¿Cree usted que su desempeño laboral mejoraría si su función estaría acorde a su competencia técnica?

- () Totalmente en desacuerdo
- () En desacuerdo
- () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- () De Acuerdo
- () Totalmente de Acuerdo

2 ¿Tiene dificultad para realizar su trabajo por falta de conocimientos técnicos?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () Algunas veces
- () Muy Pocas Veces
- () Nunca

3 ¿La remuneración que percibe está de acuerdo a su competencia técnica?

- () Totalmente en desacuerdo
- () En desacuerdo
- () Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- () De Acuerdo
- () Totalmente de Acuerdo

4 ¿Las responsabilidades técnicas de su puesto están claramente definidas?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () Algunas veces
- () Muy Pocas Veces
- () Nunca

5 ¿Cree usted, que los servidores públicos cumplen con el perfil profesional requerido para los puestos de trabajo?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () Algunas veces
- () Muy Pocas Veces
- () Nunca

6 ¿Desempeña funciones acorde a su competencia técnica?

- () Siempre
- () Casi siempre
- () Algunas veces
- () Muy Pocas Veces
- () Nunca

- 7 **¿Cree usted, que la organización debe contar con planes para guiar a los empleados en su carrera?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - De Acuerdo
 - Totalmente de Acuerdo
- 9 **¿Tiene claras sus metas en la institución?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 11 **¿Los procesos de trabajo están estructurados en forma clara y adecuada, con el fin de optimizar tiempo y recursos?**
- Totalmente en desacuerdo
 - En desacuerdo
 - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
 - De Acuerdo
 - Totalmente de Acuerdo
- 13 **¿Están los principios de calidad incorporados en las funciones y responsabilidades de los servidores públicos?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 15 **¿Se valora los altos niveles de desempeño?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 8 **Cree usted, que la institución vincula su misión y sus metas a la planificación de recursos humanos?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 10 **¿Introduzco cambios concretos en el sistema o en el método de trabajo con el fin de mejorar mi rendimiento, en el menor tiempo posible?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 12 **¿Existe una correlación adecuada entre la remuneración y desempeño?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 14 **¿La institución identifica a las personas que poseen las aptitudes técnicas necesarias para satisfacer sus necesidades?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca
- 16 **Cree usted, que la institución optimiza sus recursos, para el cumplimiento de objetivos?**
- Siempre
 - Casi siempre
 - Algunas veces
 - Muy Pocas Veces
 - Nunca