



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR
COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS
PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA
TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE
SANTA ELENA, DEL CANTÓN SANTA ELENA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA. AÑO 2016”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

ELSY JACQUELINE SUÁREZ SUQUILANDA

PROFESOR GUÍA: ECON. WILLIAM CAICHE

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR
COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS
PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA
TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE
SANTA ELENA, DEL CANTÓN SANTA ELENA,
PROVINCIA DE SANTA ELENA. AÑO 2016”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la obtención del Título de:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

ELSY JACQUELINE SUÁREZ SUQUILANDA

PROFESOR GUÍA: ECON. WILLIAM CAICHE

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, 17 de Diciembre del 2015

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación, “La incidencia de la gestión por competencias en el mejoramiento de los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena, del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Año 2016”, elaborado por la Srta. Elsy Jacqueline Suárez Suquilanda, egresada de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, me permito declarar que luego de haber orientado, estudiado y revisado, la Apruebo en todas sus partes.

Atentamente

Econ. William Caiche

PROFESOR GUÍA

La Libertad, 17 de Diciembre del 2015

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente Trabajo de Titulación “La incidencia de la gestión por competencias en el mejoramiento de los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena, del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Año 2016”, elaborado por quien suscribe la presente, declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este proyecto de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Atentamente

Elsy Jacqueline Suárez Suquilanda

C.C. No:

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi linda familia, a mis padres Germán y Jacqueline, mi gratitud siempre por apoyarme siempre e incondicionalmente en todas mis decisiones a lo largo de mi vida, gracias a Fernando Ramírez que fue partícipe de mi lucha constante, de mis aciertos y errores que con sus frases de aliento día a día hicieron que se avive el deseo de continuar siempre en busca de la culminación de este propósito.

Elsy Suarez.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a:

A Jehová Dios por haberme dado vida durante mis estudios y cumplir esta meta tan anhelada.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena y a todos los docentes de la carrera de Administración Pública quienes transmitieron sus conocimientos en las aulas de clase y sobre todo inculcar valores que han contribuido a mi formación personal. En especial al MSc. David Batallas por su calidad humana y profesional quien tuvo la oportunidad de compartir vivencias importantes durante mi carrera universitaria.

A la Sra. Luz Marina Vera García, por permitir realizar mi trabajo de investigación en la institución que dirige.

Al Econ. William Caiche que con sus conocimientos oriento de la mejor manera la realización de mi trabajo de investigación.

Mis compañeros de estudio por compartir momentos en el transcurso de mi carrera, en especial a Jonathan Rodríguez Peñafiel que fue un apoyo fundamental durante esta etapa de mi vida.

Elsy Suárez.

TRIBUNAL DE TITULACIÓN

Ing. José Villao Viteri, MBA.
DECANO DE LA FACULTAD
DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Ing. Linda Núñez Guale, MSc
DIRECTORA DE LA CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Econ. William Caiche Rosales
PROFESOR GUÍA

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, MSc
PROFESOR EL ÁREA

Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“La incidencia de la gestión por competencias en el mejoramiento de los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena, del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Año 2016”

Autora: Elsy Jacqueline Suárez Suquilanda

Profesor guía: Econ. William Caiche

RESUMEN

El presente trabajo investigativo titulado “La incidencia de la gestión por competencia para el mejoramiento de los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena, del Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena” permitió analizar la incidencia existente de la gestión por competencia en los procesos administrativos que se ejecutan dentro de cada uno de los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales de la provincia de Santa Elena, garantizando de esta manera la eficiencia y eficacia de las actividades que son realizadas por los servidores, además conocer que con el correcto desenvolvimiento del talento humano, siempre se logrará una buena ejecución de cada una de sus actividades dentro de la institución, constituyéndose así en un aporte fundamental que da lugar a la consecución tanto de las metas como objetivos institucionales implementados en los planes operativos anuales. Con el correcto establecimiento de los procedimientos administrativos y una correcta implementación de sus componentes, como son la planeación, organización, dirección y control, se logrará tener un mejor control de las actividades realizadas dentro de las instituciones incidiendo directamente sobre la organización. El presente trabajo investigativo se realizó en relación a la investigación descriptiva con un enfoque mixto, debido a que se pudo analizar la problemática existente dentro de CONAGOPARE, esto se realizó mediante la utilización de los instrumentos de investigación: observación, entrevista y encuesta puesto que la aplicación de estos instrumentos se los hizo de forma simultánea y en el instante que se analizaron se lo complementó con datos cuantitativos, bajo el uso de conceptos bases de la investigación. La validación de la hipótesis se ejecutó en el programa SPSS, los datos ingresados en el programa son los resultados obtenidos de las encuestas dirigidas a los servidores públicos de los 8 Gobiernos Parroquiales con preguntas formuladas para la variable independiente y dependientes y de esta manera constatamos que la gestión por competencia incide en los procesos administrativos de una institución.

ÍNDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO.....	3
1.1. TEMA	3
1.2. ANTECEDENTES.....	3
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.5. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.6. JUSTIFICACIÓN	6
1.7. OBJETIVOS	7
1.7.1. Objetivo General	8
1.7.2. Objetivos específicos	8
1.8. HIPÓTESIS.....	8
1.8.1. Identificación de variables	8
Variable Independiente	9
Variable Dependiente.....	9
1.8.2. Operacionalización de variables.....	10
CAPÍTULO II	12
MARCO REFERENCIAL.....	12
2.1. MARCO TEÓRICO.....	12
2.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	12

2.1.1.1.	Competencias.....	12
	Tipos de competencias	12
2.1.1.1.2.	Gestión del talento humano.....	13
2.1.1.1.3.	Análisis y descripción de puestos	14
2.1.1.1.4.	Reclutamiento de personal por competencias	15
2.1.1.1.5.	Selección del personal por competencias.....	17
2.1.1.1.6.	Inducción del nuevo talento humano	17
2.1.1.1.7.	Evaluación del desempeño por competencias.....	18
2.1.2.1.	Proceso administrativos	19
2.1.2.1.1.	Elementos de un proceso administrativo.....	20
2.1.2.1.2.	Planeación	21
2.1.2.1.3.	Organización	22
2.1.2.1.4.	Integración.....	22
2.1.2.1.5.	Dirección.....	23
2.1.2.1.6.	Control.....	24
2.1.2.1.7.	Clasificación de los procesos	24
	Procesos habilitantes	24
	Procesos gobernantes	25
	Procesos para generar valor	25
2.1.2.1.8.	Eficiencia.....	25
2.1.2.1.9.	Eficacia.....	25
2.1.2.1.10.	Seguimiento.....	26
2.1.2.1.11.	Evaluación.....	27
2.2.	MARCO LEGAL.....	27
	Constitución de la República del Ecuador	28
	Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y descentralización....	28
2.3.	MARCO CONTEXTUAL	30
	CAPÍTULO III.....	33
	METODOLOGÍA	33
3.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	33
3.2.	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	33

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	34
3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	36
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	37
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	39
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS.....	42
4.1. PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	42
Planificación.....	42
Organización	42
Dirección.....	43
Control.....	43
4.2. PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA APLICADA A PRESIDENTES DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	44
4.3. PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA	52
4.4. VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS	69
4.4.1. Descripción de la hipótesis.....	69
4.4.2. Procedimiento del cálculo de la hipótesis	69
CAPÍTULO V	72
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA.....	72
5.1. CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA	72
5.2. CONCLUSIONES	73
5.3. RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.....	14
GRÁFICO N° 1: RECLUTAMIENTO CON BASE EN LOS PUESTOS FRENTE A RECLUTAMIENTO CON BASE EN LAS COMPETENCIAS.....	16
GRÁFICO N° 2: COMPONENTES DEL CICLO PHVA.....	20
GRÁFICO N° 4: TIPO DE MUESTRA NO PROBABILÍSTICA – FORMULA FINITA.....	40
GRÁFICO N° 5: SEGUIMIENTO CONTINUO A LAS ACTIVIDADES	53
GRÁFICO N° 6: APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS	54
GRÁFICO N° 7: EVALUACIÓN EN EL ÁREA DE TRABAJO	545
GRÁFICO N° 8: RECONOCIMIENTO Y RETRIBUCIÓN CON INVENTIVO EL TRABAJO BIEN REALIZADO.....	546
GRÁFICO N° 9: EXISTE UNA BUENA COMUNICACIÓN INTERNA.....	547
GRÁFICO N° 10: SE HA REALIZADO UN DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO REFERENTE A LA GESTIÓN POR COMPETENCIA.....	58
GRÁFICO N° 11: EXISTE UN PERFIL ESTABLECIDO PARA LOS DIFERENTES CARGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN	589
GRÁFICO N° 12: EXISTE UNA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZA.....	60
GRÁFICO N° 13: LAS FUNCIONES QUE REALIZO ESTÁN ESTABLECIDAS EN EL MANUAL DE FUNCIONES	5861
GRÁFICO N° 14: LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN SU ÁREA DE TRABAJO SE CUMPLEN DE ACUERDO A LAS NORMATIVAS ESTABLECIDAS	62
GRÁFICO N° 15: AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDICA CUÁLES SON SUS FUNCIONES.....	63
GRÁFICO N° 16: CÓMO CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LOS PROCESOS QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO.....	64

GRÁFICO N° 17: CÓMO CONSIDERA LA GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL CONAGOPARE PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	65
GRÁFICO N° 18: RECIBE ASESORÍA EN EL ÁREA DONDE ME DESEMPEÑO.....	66
GRÁFICO N° 19: LOS PLANES Y PROGRAMAS SE CUMPLEN ADECUADAMENTE LAS METAS PROPUESTAS	67
GRÁFICO N° 20: SE IMPLEMENTAN PROGRAMAS DIRIGIDOS A DESARROLLAR COMPETENCIAS EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS	68

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO No 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE	10
CUADRO No 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE	11
CUADRO No 3: POBLACIÓN ENTREVISTA	39
CUADRO No 4: POBLACIÓN ENCUESTA	39
CUADRO No 5: MUESTRA.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1: ¿LA INSTITUCIÓN HACE UN SEGUIMIENTO CONTINUO A LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN?.....	453
TABLA N° 2: ¿LA INSTITUCIÓN APLICA UN SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS?.....	54
TABLA N° 3: ¿ES EVALUADO EN SU ÁREA DE TRABAJO?.....	55
TABLA N° 4: ¿LA INSTITUCIÓN RECONOCE Y RETRIBUYE CON INCENTIVO EL TRABAJO BIEN REALIZADO?.....	56
TABLA N° 5: ¿EN LA INSTITUCIÓN EXISTE UNA BUENA COMUNICACIÓN INTERNA?.....	57
TABLA N° 6: ¿SE HA REALIZADO UN DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO REFERENTE A LA GESTIÓN POR COMPETENCIA?.....	58
TABLA N° 7: ¿EXISTE UN PERFIL ESTABLECIDO PARA LOS DIFERENTES CARGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN?.....	59
TABLA N° 8: ¿EN EL ÁREA DE TRABAJO EXISTE UNA PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN?.....	60
TABLA N° 9: ¿LAS FUNCIONES QUE REALIZO ESTÁN ESTABLECIDAS EN EL MANUAL DE FUNCIONES?.....	61
TABLA N° 10: ¿LOS PROCESOS QUE SE REALIZAN EN SU ÁREA DE TRABAJO SE CUMPLEN DE ACUERDO A LAS NORMATIVAS ESTABLECIDAS?.....	62
TABLA N° 11: ¿AL MOMENTO DE LA CONTRATACIÓN LA INSTITUCIÓN INDICA CUÁLES SON LAS FUNCIONES?.....	63
TABLA N° 12: ¿CÓMO CONSIDERA EL DESEMPEÑO DE LOS PROCESOS QUE REALIZA EN SU ÁREA DE TRABAJO?.....	64
TABLA N° 13: ¿CÓMO CONSIDERA LA GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES DEL CONAGOPARE PARA MEJORAR LAS COMPETENCIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO?.....	65
TABLA N° 14: ¿RECIBE ASESORÍA EN EL ÁREA DONDE ME DESEMPEÑO?.....	66

TABLA N° 15: ¿LOS PLANES Y PROGRAMAS CUMPLEN ADECUADAMENTE LAS METAS PROPUESTAS?	67
TABLA N° 16: ¿EN LA INSTITUCIÓN SE IMPLEMENTAN PROGRAMAS DE FORMACIÓN DIRIGIDOS A DESARROLLAR COMPETENCIAS EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS?.....	68
TABLA N° 17: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS.....	69
TABLA N° 18: TABLA DE CONTINGENCIA	70
TABLA N° 19: PRUEBAS DE CHI- CUADRADO.....	71

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	80
ANEXO N° 2: ENTREVISTA A PRESIDENTES GAD'S PARROQUIALES PROVINCIA DE SANTA ELENA	81
ANEXO N° 3: ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS GAD'S PARROQUIALES PROVINCIA DE SANTA ELENA	83
ANEXO N° 4: FICHA DE OBSERVACIÓN.....	85
ANEXO N° 5: NÓMINA PERSONAL GAD'S PARROQUIALES.....	86
ANEXO N° 6: FOTOS.....	97
ANEXO N° 7: DOCUMENTOS VARIOS.....	99

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado en el que se encuentra la humanidad, exige cada vez personal con un excelente desempeño donde solo existe una manera de lograrlo dentro de una institución y es gestionar el talento humano por competencias en los Gobiernos Parroquiales.

Las competencias son las capacidades de las personas para la generación de un desempeño exitoso dentro de un contexto determinado. La gestión por competencia consiste en desarrollar, atraer y mantener el talento humano por medio de la alineación, la cual consiste en sistemas y procesos del recurso humano, en base a los resultados y las capacidades que requiere un desempeño competente.

En este documento se analizará la problemática existente en Conagopare Santa Elena, donde se carece de un correcto desenvolvimiento de la Gestión por competencia, lo que perjudica en la buena ejecución de los procesos administrativos constituyéndose esto como una relación fundamental que da lugar a la consecución de los objetivos institucionales. Indicando además que Conagopare al ser una institución para la representación, asistencia técnica que busca fortalecer a sus asociados como son los 8 Gobiernos Parroquiales de la Provincia de Santa Elena está influyendo en el deficiente desenvolvimiento de los servidores públicos en los procesos que estos realizan.

El presente trabajo investigativo se encuentra estructurado por cinco capítulos, el primer capítulo corresponde al planteamiento del problema, el segundo capítulo corresponde al marco referencial, el tercer capítulo trata de la metodología de la investigación, el capítulo cuatro corresponde a los resultados y finalmente el capítulo cinco se evidenciarán las conclusiones y recomendaciones, a continuación se detallan cada uno de los capítulos.

El Capítulo I, hace referencia a la problemática existente, donde se encontrará el planteamiento del problema, formulación, justificación, objetivos generales y específicos, además de la hipótesis y finalmente la operacionalización de las variables, con la matriz de consistencia.

El Capítulo II, corresponde al marco referencial, donde se encontrará el marco teórico, marco legal y el marco contextual.

El Capítulo III, hace referencia a la metodología, el diseño de la investigación de tipos de investigación, los métodos utilizados, además de las técnicas e instrumento de investigación, como también la población y muestra.

Capítulo IV, corresponde a la presentación de los resultados, como son la observación, las particularidades de la entrevista y las encuestas aplicadas, como también la validación de la hipótesis.

Capítulo V, este capítulo hace referencia a las conclusiones y discusión, como también las recomendaciones y prospectiva.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO

1.1. TEMA

La incidencia de la gestión por competencias en el mejoramiento de los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena. Año 2016.

1.2. ANTECEDENTES

Instancia Organizativa Territorial CONAGOPARE Santa Elena, se constituye como la institución para la representación, asistencia técnica y coordinación, que busca fortalecer las acciones realizadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales de la provincia de Santa Elena, compuestos por el Gobierno parroquial de Anconcito, Gobierno Parroquial de Manglaralto, Gobierno parroquial de Atahualpa, Gobierno parroquial de San José de Ancón, Gobierno parroquial de Chanduy, Gobierno parroquial de Colonche, Gobierno parroquial de Simón Bolívar y el Gobierno parroquial de José Luis Tamayo.

Esta institución es relativamente nueva dentro del sistema de administración pública del estado ecuatoriano, ya que su constitución como entidad gubernamental se da a finales del año 2014, cabe indicar, que la institución objeto de estudio anteriormente contaba con personería jurídica privada en sus estatutos.

La gestión por competencias en el mejoramiento de los procesos de la instancia organizativa territorial desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, busca el mejoramiento de estos procesos de tal forma que determine las funciones y

atribuciones de los servidores, y un entorno organizacional favorable al ejercicio de reglas apropiadas que estimule las tareas del personal con respecto al control interno de sus actividades.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una de las herramientas de gestión utilizadas por el Estado Ecuatoriano en el Plan Nacional de Desarrollo es la Gestión por Competencias, la misma que posibilita el medir y evaluar la eficiencia de cualquier proceso que se ejecute dentro de sus entidades gubernamentales, pudiendo ser estos procesos directivos, administrativos y operativos con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia de las actividades que se ejecutan dentro de estas entidades.

En la legislación nacional del servicio público, se considera al talento humano como el activo de mayor relevancia en las organizaciones que hacen parte del sector público, de forma que se debe garantizar unas correctas condiciones laborales que aporten al correcto desempeño en cada área o puesto de trabajo.

De la mano del correcto desenvolvimiento del talento humano, viene la buena ejecución de sus actividades o tareas encomendadas en el caso de las entidades privadas y de los procedimientos en el caso de entidades públicas, constituyéndose esto como una relación fundamental que da lugar a la consecución de los objetivos institucionales.

Se han logrado identificar varios problemas en la unidad de Talento Humano que pertenece a la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, los mismos que serán descritos a continuación:

La unidad de Talento Humano no ha establecidos los procedimientos administrativos y sus componentes, planeación, organización, dirección y control, de acuerdo al diagnóstico participativo de las actividades encomendadas a la

institución dejando de lado los principios de la administración estratégica, a razón de que la entidad se encuentra recientemente constituida como ente gubernamental lo que en los actuales momentos ocasiona que ciertas actividades sean ejecutadas en un tiempo mayor al necesario y de forma incorrecta.

El orgánico funcional se encuentra en fase de revisión y aprobación por parte del consejo directivo de CONAGOPARE, causando una limitación en el desempeño de los servidores públicos e influyendo negativamente en la definición de estrategias para los procesos administrativos.

Escasa ejecución de planes de capacitación por parte del departamento de Talento Humano en los servidores públicos en relación a las necesidades técnicas que se requiera, lo que da lugar a que se presente un limitante en la actualización de los conocimientos, habilidades y competencias de acuerdo al perfil profesional con que cuenta el servidor público.

CONAGOPARE no utiliza e integra las herramientas técnicas administrativas como las TIC, ya que no se cuenta con una organización tecnológica que permita el informar a todos la actividad que la misma realiza y lo que los 8 Gobiernos Parroquiales logran dentro de su institución.

La Gestión por competencia tiene como objetivo primordial el mejoramiento de las funciones que se llevan a cabo en una organización con el fin de cumplir con sus objetivos institucionales. Analizando la situación de Conagopare Santa Elena se ve la necesidad de mejorar su recurso humano, con el fin de optimizar los procesos administrativos de la institución, de sus asociados, pero sobre todo ubicar al servidor público en el puesto de trabajo correcto.

Por lo antes expuesto, es de importancia el mejoramiento del recurso humano de la mano de los procesos administrativos que se llevan a cabo en la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, de forma

que se alcance un óptimo desempeño del recurso humano ya que hay que recordar que la clave en la gestión de este recurso no se encuentra dada por la cantidad con que se cuente, sino, más bien por la calidad de quienes hacen parte de la institución.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la gestión por competencias en los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena. Año 2016?

1.5. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo incide la gestión por competencia en la planificación de los procesos administrativos?
- ¿Cómo afecta el inadecuado proceso de selección de personal en la efectividad de los procesos administrativos?
- ¿Cómo influye la capacitación del personal en los procesos administrativos?
- ¿De qué manera incide la evaluación del rendimiento de personal en los procesos administrativos?

1.6. JUSTIFICACIÓN

La gestión por competencias tiene como objetivo principal el mejoramiento de las funciones que se llevan a cabo en una organización con el fin de lograr ser cada vez mejor en un mercado cada vez más competitivo, en el momento que los colaboradores reconocen que la ejecución de sus actividades individuales hacen parte del alcance de un logro mayor, estos automáticamente plantean metas

comunes que ayuden a la organización a ser cada vez más eficiente en sus servicios o bienes prestados ya sea el caso.

Constituyéndose el recurso humano como la principal fuerza generadora de conocimientos es de vital importancia que su gestión sea apropiada de tal forma que posibilite el crecimiento y desarrollo humano de los mismos, a su vez esto ayuda en el alcance de los objetivos institucionales que son planteados a inicio de año en los planes estratégicos operativos.

El contar con competencias administrativas con un alto contenido técnico es prioritario para toda institución, más aun si se manejan recursos públicos como lo hacen los GAD, por lo que se vuelve primordial solucionar este para alcanzar el objetivo de mejorar el control interno que ejerce el departamento de Talento Humano.

Es necesario realizar un diagnóstico integral y participativo para determinar las necesidades que se tenga, de forma tal que se pueda identificar una solución viable para la planificación correcta de los procedimientos, permitiendo el definir estrategias de gestión administrativas y por consiguiente el mejorar el desempeño de la institución.

Por las razones anteriormente expuestas el presente trabajo de investigación sobre el análisis de la incidencia existente entre la gestión por competencias y los procesos que se ejecutan en la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena. Año 2016, es de importancia ya que constituirá como un aporte a la institución gubernamental, permitiendo además, dar fiel cumplimiento a las disposiciones estipuladas en la Ley Orgánica del Servicio Público en relación a las responsabilidades y atribuciones con que debe contar la unidad de talento humano.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. Objetivo General

- Analizar la incidencia existente de la gestión por competencia sobre los procesos administrativos que se llevan a cabo en la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, año 2016.

1.7.2. Objetivos específicos

- Analizar la incidencia de la gestión por competencia en la planificación de los procesos administrativos.
- Interpretar de qué manera afecta el inadecuado proceso de selección de personal en la efectividad de los procesos administrativos.
- Analizar cómo influye la capacitación del personal en los procesos administrativos.
- Indagar de qué manera incide la evaluación del rendimiento de personal en los procesos administrativos.

1.8. HIPÓTESIS

La gestión por competencias incide en los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena.

1.8.1. Identificación de variables

Variable Independiente

- Gestión por competencia

Variable Dependiente

- Procesos Administrativo

1.8.2. Operacionalización de variables

CUADRO No 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Gestión por competencias	Es la explicación de la evolución y la necesidad de una correcta gestión de los recursos humanos empezando desde la selección y contratación del personal, es poder descubrir de un individuo a través del aumento del potencial sus destrezas que posee y que influyen en su rendimiento.	Planificación	Diagnostico	¿Se ha realizado un diagnóstico participativo referente a la gestión por competencia?	Investigación de campo. Investigación Documental. Encuestas. Entrevistas. Observación.
			Evaluación	¿Es evaluado en su área de trabajo?	
		Contratación	Selección	¿La institución aplica un sistema de clasificación de puestos?	
			Orientación	¿Al momento de la contratación, la institución indica cuáles son sus funciones?	
		Evaluación y retribución	Evaluación del rendimiento	¿Los planes y programas cumplen adecuadamente las metas propuestas?	
			Retribución personal	¿La institución reconoce y retribuye con incentivos el trabajo bien realizado?	
		Aumento del potencial	Formación	¿Cómo considera la gestión de las autoridades del CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo?	
			Carrera profesional	¿En la institución se implementan programas de formación dirigidos a desarrollar competencias en los servidores públicos?	

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Elsy Suarez

CUADRO No 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Procesos Administrativos	Describir de manera detallada cada una de las actividades en un proceso laboral, para minimizar errores.	Planificación	Planificación de actividades	¿En el área de trabajo existe una planificación de las actividades que se realizan?	Investigación de campo. Investigación Documental. Encuestas. Entrevistas. Observación.
			Cargos	¿Existe un perfil establecidos para los diferentes cargos dentro de la institución?	
		Organización	Estándares establecidos	¿Los procesos que se realizan en su área de trabajo, se cumplen de acuerdo a las normativas establecidas?	
			Manuales de funciones	¿Las funciones que realiza están establecidas en el manual de funciones?	
		Dirección	Responsabilidad	¿Cómo considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo?	
			Comunicación	¿En la institución existe una buena comunicación interna?	
		Control	Supervisión	¿La institución hace un seguimiento continuo a las actividades que se realizan?	
		Gestión	Formación y capacitación	¿Recibe asesoría adecuada en el área en que se desempeña?	

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Elsy Suarez

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

2.1.1.1. Competencias

(Alles, 2009) “Hace referencia a las características de la personalidad, devenidos comportamientos, que contribuyen a un desempeño exitosos en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas o mercados distintos”.

Partiendo de este concepto proporcionado por la autora se puede entender, que las competencias son aquellas habilidades, conocimientos, cualidades o destrezas que cada persona posee y que influyen en su rendimiento, que con la aplicación de esto de manera integral se podrá conseguir mejores resultados para las empresas y de esta forma tener una mejor orientación para el trabajo.

Cada persona posee conocimientos y atributos que son innatos o adquiridos, los cuales nos diferencian para la ejecución de cualquier actividad, las empresas lo consideran como competencias claves, las cuales influyen en el desarrollo de los diferentes puestos de trabajos.

Tipos de competencias

Se pueden considerar diferentes tipos de competencias, entre las principales se tienen las siguientes:

- **Por dificultad de adquisición**

Conocimiento: La adquisición de las competencias por medio de la aplicación de una técnica específica.

Habilidades: Normalmente son adquiridas por medio de la formación y la experiencia.

Capacidades: Algunas de estas se encuentran relacionadas con los rasgos

- **Por similitudes temáticas entre competencias**

Se clasifican siguiendo el desarrollo de un tema central:

Comunicación: Capacidad para hablar en público: expresión oral y escrita fluida.

Gerencia/gestión: planificación, dirección de equipos, liderazgo, resolución de conflictos.

Influencia: Motivación, relaciones públicas, trabajo de equipo.

Solución en innovación: Capacidad de aportar sugerencias, creatividad, capacidad de síntesis, orientación a resultados.

2.1.1.1.2. Gestión del talento humano

Para (VERAS, 2009) “Es la forma como la organización libera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de éste como de la propia organización”.

En la sociedad actual, la Gestión Humana ha devenido en un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

En una obra titulada Gestión del talento, su autora Martha Alles menciona la importancia de la voluntad para la puesta en práctica de las capacidades: El talento requiere capacidades juntamente con compromiso y acción, los tres al mismo tiempo. Y luego continúa: si el profesional tiene compromiso y actúa, pero no dispone de las capacidades necesarias, no alcanzará resultados aunque haya tenido buenas intenciones.

2.1.1.1.3. Análisis y descripción de puestos

En la búsqueda de un correcto desempeño del recurso humano que dispone la empresa u organización, los administradores o directivos constantemente mantienen su atención preocupados sobre las políticas que se aplican en la contratación del personal, e control de las nóminas, los planes de capacitación y demás. No obstante en muchos de los casos se deja de lado un factor fundamental que permite el alcanzar el éxito y este es el análisis y descripción de puestos.

De acuerdo a (Alles, 2009) “el análisis y descripción de puesto es una técnica de recursos humanos que, de forma sintética, estructurada y clara, recoge la información básica de un puesto de trabajo en una organización determinada.”

El anterior concepto puede ser poco importante y hasta innecesario en relación a otras herramientas con que cuenta la administración, sin embargo, esto posibilita a minimizar situaciones como por ejemplo: desorientación del trabajador a no conocer sus actividades, asignación errónea de personas al puesto de trabajo. La información que se recolecta por medio del análisis de los puestos se puede considerar como base para ejecutar otras actividades vinculadas con la administración del talento humano, como por ejemplo:

- Reclutamiento y selección
- Formación
- Compensaciones
- Evaluación de desempeño
- Desarrollo de carrera y planes de carrera
- Asegurarse de haber asignado todas las tareas que deben ejecutarse

Los procesos enunciados anteriormente, se los puede presentar gráficamente a través de una pirámide:

GRÁFICO N° 1: ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS



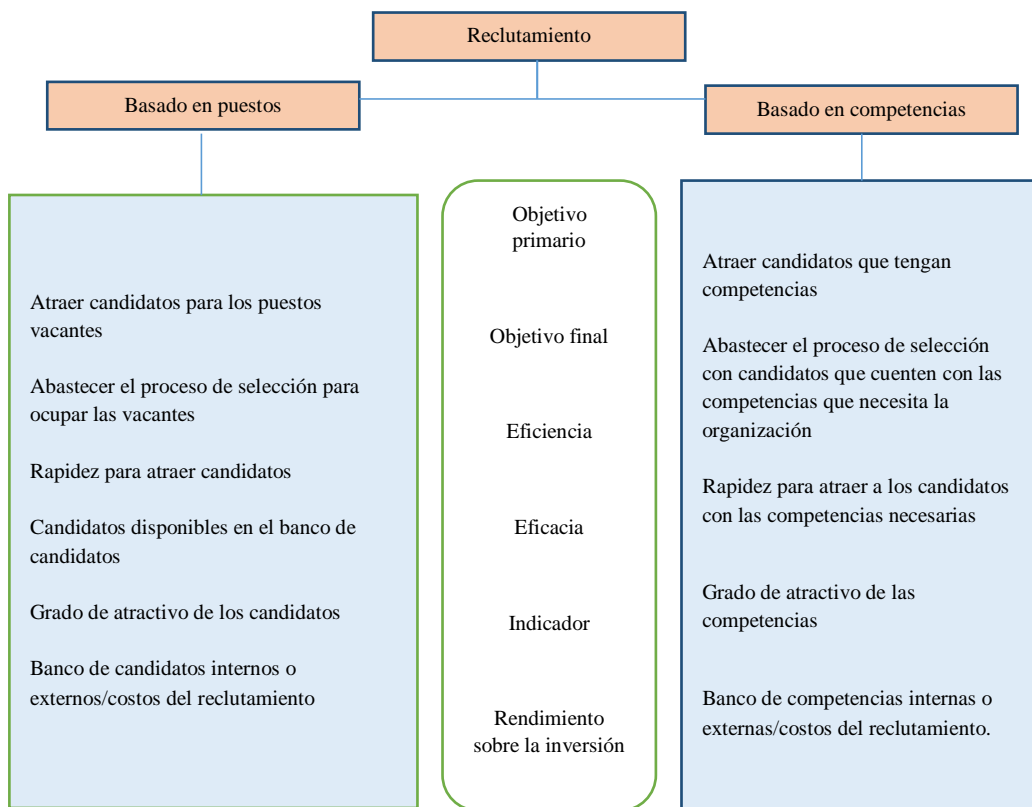
Fuente: Alles Martha, Dirección estratégica de recursos humanos

2.1.1.1.4. Reclutamiento de personal por competencias

A criterio de (Alles, 2009) “el reclutamiento es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno para efectuarle el ofrecimiento de empleo.”

El enfoque otorgado por Martha Alles, se entiende que el reclutamiento es el procedimiento por el cual se busca el atraer personas, por medio del cual no tan solo selecciona la empresa sino que también la persona postulante, ya que esta parte de la gestión del talento humano no solo resulta de importancia para la empresa sino que también debe ser considerado como un proceso comunicativo de dos canales, en donde la organización quiere conocer sobre el tipo de colaborador que será el empleado y el postulante desea obtener información sobre cómo sería el trabajar para la empresa u organización.

GRÁFICO N° 2: RECLUTAMIENTO CON BASE EN LOS PUESTOS FRENTE A RECLUTAMIENTO CON BASE EN LAS COMPETENCIAS



Fuente: Idalberto Chiavenato, Gestión de Talento Humano

Para Chiavenato, el proceso de reclutamiento no debe ser una actividad aislada en relación a la estrategia que aplique la compañía, es por esto que es resulta de

importancia el poder contar con el personal capacitado para adaptarse a los diversos cambios que se pueden ejercer.

2.1.1.1.5. Selección del personal por competencias

La selección por competencias debe evidenciarse el comportamiento observable, así mismo el candidato tiene que demostrar que en realidad posee esos conocimientos, se debe buscar profesionales que cuenten con las competencias necesarias.

Una vez culminado el proceso de reclutamiento, se debe iniciar la fase de selección del personal, que de acuerdo a (Palomo , 2008) “es facilitar relaciones entre una persona y la organización, buscando el perfecto ajuste entre el perfil de competencias de la persona, con el perfil establecido para el puesto, de manera que se incorpore aquella persona que pueda realizar el trabajo con mayor efectividad (eficiencia + eficacia).”

Para poder ejecutar este proceso de la mejor forma en primer lugar se tiene que saber qué es lo que se necesita en cada caso específico; por ejemplo no es lo mismo el seleccionar un sénior de auditoría a un doctor, sin embargo en todos estos casos se tiene que definir las capacidades o competencias que sean necesarias para que se pueda cubrir de forma exitosa la vacante actual y que es o que se espera a futuro de la misma.

2.1.1.1.6. Inducción del nuevo talento humano

De acuerdo a (Alles, 2009) “la inducción es un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo.

Usualmente se realiza después del ingreso de la persona a la organización- El tiempo invertido en la inducción de un nuevo empleado es una pieza fundamental de la relación futura, y la inducción debería fijarse con un procedimiento habitual.”

La inducción consiste en integrar al nuevo empleado de tal forma que su comportamiento responda a las expectativas de la empresa, privándolo de cierta libertad por estar sujeto a reglas, horarios de trabajo, cronogramas y órdenes de superiores desde el punto de vista jerárquico.

2.1.1.1.7. Evaluación del desempeño por competencias

De acuerdo a (Chiavenato , 2004) “Evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización”.

Chiavenato en su concepto de evaluación del desempeño explica la importancia de este proceso como un excelente medio para detectar problemas de tal forma que se pueda establecer los cambios respectivos para lograr una mejora continua en el desempeño humano.

Con esta evaluación se propone importantes cambios en la evaluación tradicional, en donde se apliquen planteamientos mediante problemas y tareas lo más reales posibles, que impliquen curiosidad y reto.

Una de las grandes transformaciones que implica la evaluación por competencias es que ésta ya no implicaría por promedio, sino por indicadores y niveles de logro. Una persona tiene una competencia cuando está en condiciones de desempeñarse

ante una situación o problema con motivación, ética, conocimiento teórico y habilidades innatas.

2.1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

2.1.2.1. Proceso administrativos

De acuerdo a (Hurtado , 2008), se puede definir al proceso administrativo como “la representación de las funciones o actividades primarias en que participan los administradores. Por lo general, a esas funciones se les llama planeación, organización, integración, dirección y control.”

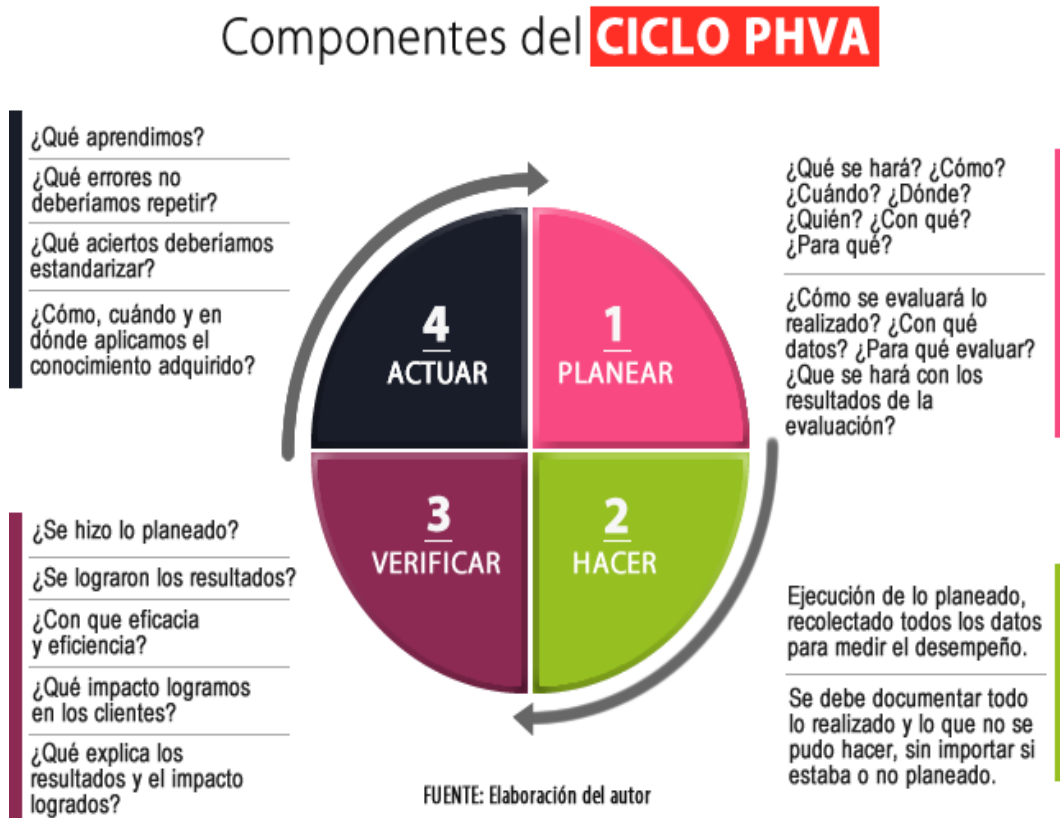
Cuando los gerentes o administradores de una empresa u organización ejecutan correctamente su trabajo por medio de una eficaz y eficiente gestión, se incrementa la posibilidad de que la organización pueda alcanzar sus objetivos planteados.

Por lo cual se puede expresar que el correcto desempeño de los administradores o gerentes puede ser medido en relación al nivel de cumplimiento que estos alcancen en el proceso administrativo.

Una herramienta que se utiliza en estos procesos administrativos es el mapa de procesos, el mismo que posibilita el obtener una visión holística o en conjunto de todos los procesos que se llevan a cabo en la organización.

Taylor y H Fayol, considerados como los padres de la gestión administrativa, establecieron a través de un gráfico el ciclo del proceso administrativo, el mismo que se muestra a continuación:

GRÁFICO N° 3: COMPONENTES DEL CICLO PHVA



Fuentes: The Balance Score Card: Trasnlating Strategy

Este gráfico conocido como el PHVA es considerado como una herramienta para planificación y mejoramiento continuo, propuesto durante los años 30 Walter Shewhart personaje conocido por sus gráficos de control estadístico de los procesos.

2.1.2.1.1. Elementos de un proceso administrativo

Los elementos que componen al proceso administrativo, son los pasos que se deben seguir para de esta forma poder alcanzar los objetivos deseados por la organización, en caso de no cumplirse uno de estos pasos no se asegura que lo que se esté buscando sea logrado.

A continuación se enlista estos componentes:

- Planificación
- Organización
- Integración
- Dirección
- Control

En los siguientes puntos se desarrollará de forma más detallada cada uno de estos componentes.

2.1.2.1.2. Planeación

A criterio de (Hurtado , 2008), “la planeación determina los objetivos que se desean alcanzar en el futuro y las acciones que se deben comprender para el logro de los mismos”.

Se debe el desarrollar un patrón integrado o formular un plan predeterminado sobre las actividades a realizar a futuro, para esto se debe contar con la facultad de poder visualizar o prever las situaciones a futuro.

La selección de metas es considerada como el primer paso dentro de la fase de planeación, luego de esto se pueden determinar los objetivos para cada departamento o área. Partiendo de aquello se estructuran los programas que deben ser alcanzados de una forma sistemática, cabe indicar que al establecer los objetivos y programas estos deben estar aprobados por la administración en relación a su aceptación y viabilidad.

2.1.2.1.3. Organización

En esta fase la estructura organizacional de la empresa u organización toma un papel fundamental, puesto que es aquí en donde se identifican las funciones que deben ser designadas a cada puesto de la mano de los estándares de calidad planteado en conjunto con los objetivos.

De acuerdo a (Hurtado , 2008) se considera a la organización como “la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin de alcanzar los objetivos.

De esta forma se puede cumplir de forma efectiva con lo estipulado en los planes, además de la posibilidad de prever y proporcionar de forma anticipada las fuerzas potenciales y factores básicos que se encuentren especificados en el plan.

2.1.2.1.4. Integración

La integración comprende el plantear una estructura formalizada con el fin de agrupar armónicamente todos los recursos con que cuenta la empresa u organización, además, de la comunicación adecuada y necesaria de forma que se puedan mantener a cada uno de los puestos de trabajo ocupados en alguna función determinada.

A criterio de (Reyes , 2002), la integración es “obtener y articular los elementos materiales y humanos que la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social.”

La función principal de esta fase del proceso administrativo es el de otorgar de todos los recursos necesarios que permitan el alcanzar la eficiencia al momento de ejecutar la planeación y organización para esto se debe tener en consideración los

recursos que se van a necesitar pudiendo ser estos: recursos financieros, humanos, tecnológicos, entre otros).

Además, se reconocen dos principios fundamentales de la integración los cuales son:

- Integración de recursos materiales
- Integración de personas

2.1.2.1.5. Dirección

La fase de dirección se basa en el conservar el orden a nivel institucional dando lugar de esta forma al cumplimiento de las tareas encomendadas por medio de la autoridad. Aquí también se puede encontrar el liderazgo, en donde el administrador debe influir de forma positiva hacia su grupo de trabajo consiguiendo que el personal se sienta involucrado y contribuyan de gran manera al alcance de los objetivos pactados por la empresa u organización.

De acuerdo a (Hurtado , 2008) la dirección es “ejecutar lo planeado a través del recurso humano, es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto.”

Cuando ya se cuenta con una estructura en la organización, estructurado los planes y el personal capacitado, lo siguiente que se debe hacer es la obtención de las necesidades más prioritarias. A este proceso se la puede conocer bajo distintos nombres como por ejemplo: motivación, dirección, estimulación entre otros. Sin embargo bajo cualquier nombre que se le dé la función es la misma y es la de contribuir a que las personas que hacen parte de la organización aporten a la consecución de los objetivos y logros.

2.1.2.1.6. Control

Esta función se fundamenta en la medición y posterior corrección de ser el caso, sobre el desempeño tanto individual como grupal de la organización, por medio de la implementación de controles de desempeño en planes y metas.

A criterio de (Hurtado , 2008), el control se refiere a “permite comprar resultados durante y después de los procesos, los cuales sirven para tomar decisiones y aplicar los correctivos necesarios.”

Para aplicar esta fase es necesario el aplicar los medios de control, medición de logros entre otros conocidos, de tal forma se ejerce estos medios en relación a los planes, por medio de la comparación sistemática y regular de las previsiones habidas con respecto a los objetivos.

2.1.2.1.7. Clasificación de los procesos

Dentro de la gestión por procesos se pueden identificar tres tipos principales de procesos estrechamente vinculados entre sí, los mismos que son los siguientes:

- Procesos habilitantes
- Procesos gobernantes
- Procesos para generar valor

Procesos habilitantes

Los procesos habilitantes son los responsables de otorgar apoyo y asesoría, de tal forma que puedan generar el portafolio de productos brindado por la institución que pueden ser demandados por los procesos agregados de valor, gobernantes o por ellos mismos.

Procesos gobernantes

Estos procesos también son llamados como procesos estratégicos, gobernadores, de regulación o dirección. A través de aquellos se pueden emitir directrices, planes estratégicos y políticos necesarios para el correcto funcionamiento de la empresa u organización.

Procesos para generar valor

Los procesos para generar valor o también denominados como procesos de línea, principales, institucionales, específicos, sustantivos o claves. Estos pueden generar un portafolio de servicios o bienes los cuales responden a objetivos y misión estratégicos de la institución.

2.1.2.1.8. Eficiencia

La eficiencia es uno de los términos de mayor uso dentro de las áreas profesionales del mundo corporativo, ya que su utilización va de la mano con el relacionar los recursos de los esfuerzos ante los resultados obtenidos. Mientras mejor sea el resultado mucho mejor será la eficiencia.

De acuerdo a (Chiavenato , 2004) eficiencia significa “la 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.”

La eficiencia se puede medir por medio de la implementación de un indicador o en su caso un conjunto de aquellos, se constituye en una de las bases principales para poder alcanzar la competitividad de una organización.

2.1.2.1.9. Eficacia

La eficacia permite el conocer la medida en que se ha conseguido un objetivo o meta planteada, teniendo en consideración tanto el tiempo de consecución como el nivel del logro.

De acuerdo a (Da Silva & Da Silva , 2005) la eficacia “está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir, con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.”

Por esta razón que la eficacia dentro de una empresa u organización hace referencia a los resultados obtenidos, cumplimiento de los objetivos o metas, que se consiguen en un tiempo establecido.

Se debe tener en consideración que para ser eficaz se deben identificar las actividades o tareas principales, para que sean desarrolladas de forma ordenada y de acuerdo a la planificación planteada, de esta forma el administrador en conjunto con el recurso humano destinará esfuerzos para cumplirlas en su totalidad con el menor costos posible.

2.1.2.1.10. Seguimiento

El seguimiento es un aspecto importante en los resultados de efectividad, esto debido al apoyo incondicional sobre las actividades que se describe a continuación:

(Bain , 2007) Expresa “seguimiento ayuda a mejorar el desempeño y a conseguir resultados, el objetivo general del seguimiento es la medición y el análisis del desempeño. El seguimiento se lo denomina como una función continua cuyo principal objetivo es proporcionar a los gerentes al logro de resultados.”

Cuando se aplica un correcto seguimiento, se puede decir que se está integrando completamente a todos los elementos que hacen parte de la gestión partiendo de la planificación y terminando en la evaluación.

2.1.2.1.11. Evaluación

La evaluación es considerada como un proceso formal en donde se analiza si es que lo se está haciendo se lo hace de correcta forma, con el objetivo de informar, mejoras en la toma de decisiones o en su caso el incrementar la capacidad de realizarla a futuro. Se puede decir que la evaluación es una apreciación objetiva y sistemática sobre el programa o proyecto, la realización y sus consecuencias.

La evaluación es definida por (Reyes , 2002) como: “la revisión puntual de os avances alcanzados por un proyecto o programa o de un aspecto particular de una propuesta, es interna y periódica”.

La evaluación dentro del ámbito administrativo se basa en enjuiciar todos los resultados que se han obtenido por medio de la aplicación de los planes de trabajo de la empresa u organización, en donde se puede determinar los niveles de eficacia y eficiencia.

2.2. MARCO LEGAL

El marco legal de la presente investigación se fundamenta en los artículos descritos a continuación:

Constitución de la República del Ecuador

Título V

Organización Territorial del Estado

Capítulo primero

Principios generales

Art. 238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional.

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales

Código Orgánico de Organización Territorial, autonomía y descentralización

Título III

Gobiernos Autónomos Descentralizados

Artículo 28.- Gobiernos autónomos descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados: a) Los de las regiones; b) Los de las provincias; c) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y, d) Los de las parroquias rurales.

Capítulo IV

Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural

Sección Primera

Naturaleza jurídica, sede y funciones

Artículo 63.- Naturaleza jurídica.- Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por los órganos previstos en este Código para el ejercicio de las competencias que les corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural será la cabecera parroquial prevista en la ordenanza cantonal de creación de la parroquia rural.

Estatuto del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador – Conagopare

Capítulo I

Constitución, denominación, miembros, naturaleza y domicilio

Art 1.- Constitución

Se constituye el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador – CONAGOPARE-, al amparo del artículo 313 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), como instancia asociativa nacional, está integrado por todos los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales existentes y los que a futuro se crearen, para el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades determinados en la Constitución de la República y el COOTAD ; los gobiernos parroquiales a su vez, estarán organizados en instancia territoriales provinciales y regionales.

Art. 2.- Naturaleza

El Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-CONAGOPARE-, es una entidad asociativa de carácter nacional, pertenece al sector público, posee personería jurídica propia, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio; tiene instancias organizativas territoriales desconcentradas provinciales y regionales con personería jurídica de derecho público y patrimonio propio.

El CONAGOPARE, es una institución para la representación, asistencia técnica y coordinación, que busca fortalecer las acciones realizadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales del Ecuador, y promover la democracia interna, la solidaridad, la participación, desarrollo y fortalecimiento de todos los habitantes pertenecientes al sector rural.

Capítulo III

Principios y objetivos

Art. 7.- Objetivos

1. Representar y ejercer la vocería oficial de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales como Ente Asociativo Nacional ante las diferentes instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales o como integrante de cuerpos colegiados.

De acuerdo a los artículos anteriormente señalados se puede concluir que el CONAGOPARE Santa Elena, debe cumplir a cabalidad su función como ente asociativo de los GAPR de la provincia de Santa Elena, de forma que puedan alcanzar los objetivos planteados a comienzos de año.

2.3. MARCO CONTEXTUAL

Conagopare Santa Elena, cuenta con sus oficinas en el Cantón Santa Elena a un costado del Consejo Provincial, se encuentra presidido por la Sra. Luz Marina Vera García en calidad de presidenta, actualmente se encuentra ejerciendo su tercer periodo ininterrumpido de gestión, asumiendo esta función desde el año 2009.

Conagopare Santa Elena tiene como misión principal ser el representante de los intereses comunes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales a nivel provincial, procurando la articulación de los objetivos y estrategias con los otros niveles de gobiernos, velando por la preservación de su autonomía y participando en procesos de fortalecimiento de los GADPR's, a través de asesoramiento, asistencia técnica y ejecución de programas y proyectos de capacitación y formación, de turismo comunitario, de desarrollo económico, las artes, la cultura y el deporte, en beneficio del sector rural.

En la actualidad Conagopare no está utilizando técnicas ni herramientas administrativas, como son las TIC's, esto se debe a que la organización no cuenta con una plataforma tecnológica la cual permita informar a todos los servidores sobre las diferentes atribuciones y funciones que deben desempeñar dentro de la misma, originando que muchas veces los empleados tengan una sobrecarga de trabajo para la ejecución de sus procesos.

La poca capacitación por parte de la institución a todos sus miembros ha ocasionado que existan ciertos inconvenientes en las diferentes tareas que realizan, presentándose así problemas en la adquisición y actualización de nuevos conocimientos, competencias y habilidades, de acuerdo al perfil profesional y cargo que ocupan dentro de la institución.

Además se podría decir que el organigrama funcional de Conagopare, no se encuentra aún definido, puesto que se encuentra en revisión y aprobación por parte de los miembros del consejo directivo de la institución, causando que los servidores

desconozcan del nivel jerárquico que ocupan y a quienes se deben dirigir en caso de existir alguna inquietud por parte de ellos acerca del trabajo que realizan.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo del presente trabajo investigativo se la realizó en relación a la investigación descriptiva con un enfoque mixto, debido a que se pudo analizar la problemática existente dentro de CONAGOPARE, esto se realizó mediante la utilización de los instrumentos de investigación en dos etapas, puesto que la aplicación de estos instrumentos se los hizo de forma simultánea y en el instante que se analizaron se lo complementó con datos cuantitativos, bajo el uso de conceptos bases de la investigación.

3.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La modalidad a aplicar es la siguiente:

- Investigación aplicada

Esta se da debido a que se pretende ofrecer alternativas y soluciones a los diferentes problemas encontrados dentro de la institución.

- Investigación pura

Esta investigación impulsa a descubrir nuevos conocimientos para lograr el desarrollo intelectual y personal de los miembros de CONAGOPARE.

3.3. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

- **Investigación exploratoria**

Se tomó en consideración a la investigación exploratoria debido a que se encuentra dirigida tener un conocimiento de manera general o aproximada a la realidad. Estos diseños tratan de describir la relación existente entre dos o más categorías, conceptos o variables existentes en un momento determinado. Para ellos se hará uso de dos técnicas e investigación como son la observación y la entrevista.

- **Investigación descriptiva**

Esta investigación trata de obtener información acerca de un proceso que se encuentra dirigido a dar una visión de cómo esta funciona y cuáles son sus características. Este tipo de investigación se la utilizó mediante la implementación de una encuesta aplicada a los funcionarios que trabajan en los diferentes GAD's parroquiales con la finalidad de cuantificar la problemática o descubrimientos cualitativos, así como comprobar la hipótesis y finalmente para poder descubrir cuál es la realidad de CONAGOPARE, así como la incidencia que tiene la gestión por competencia en los procesos administrativos.

- **Investigación cualitativa**

Este tipo de investigación, así como lo indica su denominación, tiene como principal fin el describir las cualidades que se presentan en un fenómeno a investigar. Indagando sobre un concepto que permita el abarcar parte de la realidad, se tiene que el descubrir diversas cualidades como le sea posible al investigador.

- **Investigación cuantitativa**

En la investigación cuantitativa se hace uso de la estadística para poder decidir entre varias alternativas, basada en el principio de la causa y efecto de las cosas. Para esto se debe contar con una claridad entre todos los elementos que se están investigando. Para poder aplicar este tipo de investigación, se hará uso de resultados de investigaciones previas.

- **Investigación Documental**

Esta es una de las técnicas aplicadas que tiene como finalidad la recolección de la información, constatada en las diferentes citas teóricas expuestas en este trabajo de investigación.

A continuación se presentan instrumentos de la investigación documental

- Lectura científica
- Libros
- Revistas
- Artículos de la web
- Libros electrónicos

- **Investigación de Campo**

Por medio de esta técnica se podrán conocer datos reales mediante las encuestas y entrevistas, debido a que la investigación se ejecuta en el sitio donde se generan los acontecimientos.

3.4. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

(Méndez, 2010) **“El método de investigación, es el conjunto de procesos que el hombre debe emprender en la investigación y demostración de la verdad, permite organizar el procedimiento lógico por seguir en el conocimiento y llegar a la observación, descripción y explicación de la realidad”.**

Se puede decir entonces que el método de investigación es el proceso, el cual permite alcanzar un objetivo determinado del problema por medio de la utilización de las técnicas e instrumentos para la adquisición, la organización, sistematización y la exposición de los conocimientos teóricos encontrados en la presente investigación.

En el presente trabajo investigativo se utilizaron el método lógico – deductivo, sintético, analítico, cualitativos e inductivo, que serán de mucha ayuda para la recolección de información.

- **Método lógico-deductivo**

Este método tiene como finalidad la explicación de los fenómenos de manera clara de las situaciones particulares en las diferentes situaciones, por medio del análisis, para de esta manera comprobar la veracidad de la información y así poder establecer soluciones a futuro.

- **Método sintético**

Este es un proceso de razonamiento, el cual tiene a reconstruir un todo, esto quiere decir, que el método sintético es un procedimiento mental que tiene como finalidad la comprensión de lo que ya se conoce del problema.

- **Método analítico**

Este método consiste en la separación de un todo, es decir, descomponer en partes el tema motivo de investigación, para así observar las causas y el efecto del problema a estudiar.

- **Método cualitativo**

Este método consiste en la descripción detallada de las diferentes situaciones, eventos o comportamientos que son observables, incorporando a esto los pensamientos y reflexiones de los participantes.

- **Método inductivo**

Este método ayuda a obtener conclusiones generales partiendo de las premisas particulares, en el cual se pueden distinguir cuatro pasos esenciales como son la observación, clasificación y el estudio del problema, para de esta manera llegar a la generalización y contrastación acerca de los problemas encontrados.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

(Méndez, 2010) **“Las técnicas son los medios empleados para recolectar la información, el éxito de la investigación depende de las fuentes que son hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten obtener calidad en la información recopilada, tanto de las fuentes primarias como de las secundarias; así como también del procesamiento y presentación de la respectiva información, para facilitar el objeto de investigación”.**

Las técnicas de investigación, son una herramienta importante, las cuales permitirán recabar información necesaria para la realización del presente trabajo investigativo. Para que la investigación obtenga el éxito necesario, dependerá de la calidad de la información que se obtenga, ya sea de las fuentes primarias o secundarias, como también de los procedimientos y la presentación de los datos obtenidos.

Entonces se concluye que las técnicas de investigación son un instrumento, que facilitará el procesamiento de la información, tomando en consideración los objetivos de la investigación.

- **Observación**

Por medio de la observación se posibilita el recibir conocimiento de primera mano sobre la problemática existente, de esta forma el investigador podrá emitir un criterio profesional sobre lo observado. En el caso específico de la presente investigación se aplicó una ficha de observación en donde se pudo determinar cómo se llevan los procedimientos tanto administrativos como operativos que son ejecutados en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia de Santa Elena.

- **Entrevista**

Esta se realizó por medio del dialogo planificado a cada uno de los presidentes de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la Provincia de Santa Elena obteniendo así información y profundizando acerca del tema de investigación en cuanto al mejoramiento de los procesos de instancias organizativas.

- **Encuesta**

Esta sirvió de instrumento guía con la utilización de las técnicas y herramientas de recolección de información, para lo cual se realizó un formato de encuestas con preguntas cerradas y con alternativas para facilitar la comprensión de los servidores públicos.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Para (Hernández, 2012) la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

La población a tomar en consideración en el presente trabajo investigativo son todos los servidores públicos que laboran en cada uno de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales de la Provincia de Santa Elena. Sin embargo se ha procedido a establecer segmentaciones de acuerdo al tipo de instrumento investigativo que se utilizó, los mismos que se detallan a continuación:

CUADRO No 3: POBLACIÓN ENTREVISTA

PRESIDENTES GAD PARROQUIALES
Luz Marina Vera García
Valentín Soriano Soriano
Ana Villón Ramírez
Celso Soriano Soriano
Salomón Gonzabay Rosales
Edwin Rojas García
Martha Pilco Torres
Francisco Lino González
TOTAL POBLACIÓN 8 PRESIDENTES

Fuente: GAD's Parroquiales – Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suarez

CUADRO No 4: POBLACIÓN ENCUESTA

GAD	POBLACIÓN
ANCON	25

MANGLARALTO	106
CHANDUY	88
COLONCHE	22
SIMON BOLIVAR	8
ANCONCITO	31
ATAHUALPA	28
JOSE LUIS TAMAYO	42
TOTAL POBLACIÓN	350

Fuente: GAD's Parroquiales – Provincia de Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suarez

Cabe indicar que la población a tener en consideración para la entrevista son los presidentes de los GAD's Parroquiales los que suman 8 personas. La población objeto de estudio para la observación serán todos el personal que se encuentre desarrollando sus actividades en las oficinas de las instituciones, mientras que la encuesta fue aplicada a la cantidad que se obtenga de acuerdo al cálculo de la muestra.

3.6.2. Muestra

A consideración de Hernández, la muestra es:

(Hernández, 2012) **“Unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el cual se recolecta los datos sin que necesariamente sea representativa y la muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población”.**

Para el cálculo de la muestra aplicado a la encuesta se tomó en consideración el cálculo de la muestra aplicando la siguiente fórmula:

GRÁFICO N° 4: TIPO DE MUESTRA NO PROBABILÍSTICA – FORMULA FINITA

Matriz de Tamaños Muestrales para diversos margenes de error y niveles de confianza, al estimar una proporción en poblaciones Finitas										
N [tamaño del universo]	350	← Escriba aquí el tamaño del universo								
p [probabilidad de ocurrencia]	0.5	← Escriba aquí el valor de p								
Fórmula empleada										
$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$										
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)								
90%	0.05	1.64								
95%	0.025	1.96								
97%	0.015	2.17								
99%	0.005	2.58								
Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 350 con una p de 0.5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10.0%	9.0%	8.0%	7.0%	6.0%	5.0%	4.0%	3.0%	2.0%	1.0%
90%	56	67	81	99	122	152	191	238	290	333
95%	75	89	105	126	151	183	221	264	305	338
97%	88	103	121	142	169	201	237	276	313	340
99%	113	129	149	172	199	229	262	294	323	343

Fuente: GAD´s Parroquiales – Provincia de Santa Elena
 Elaborado por: Elsy Suarez

La población que hemos considerado para determinar la muestra es de 350 personas, aplicando la fórmula de con un 5% de margen de error y con un 95% de nivel de confianza se concluye que la muestra es de 183 personas. Luego del cálculo la misma se pudo obtener los siguientes resultados para cada uno de los estratos tomando en consideración el porcentaje proporcional en relación a la población total, por lo cual se obtuvo los siguientes resultados:

CUADRO No 5: MUESTRA

GAD	N	%	n
ANCON	25	7,1	13
MANGLARALTO	106	30,3	54
CHANDUY	88	25,1	45
COLONCHE	22	6,3	10
SIMON BOLIVAR	8	2,3	3
ANCONCITO	31	8,9	19
ATAHUALPA	28	8	17
JOSE LUIS TAMAYO	42	12	22
TOTAL	350	100	183

Fuente: GAD´s Parroquiales – Provincia de Santa Elena
 Elaborado por: Elsy Suarez

Cabe indicar que la base de datos así como también el muestreo sistemático se lo puede encontrar en el anexo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

Se aplicó la técnica de observación en el mismo lugar de los hechos, para esto se acudió a cada uno de los 8 GAD'S Parroquiales de la Provincia de Santa Elena, se tuvo en consideración los principios fundamentales de la administración como son: planificación, organización, dirección y control para de esta forma tener una mejor perspectiva de cómo es el accionar y ejecución de los procedimientos administrativos en cada una de estas instituciones.

Planificación

De acuerdo a este principio se pudo observar que la planificación de las actividades que a diario se realizan en los GAD'S Parroquiales es realizada por los altos niveles jerárquicos (presidentes, jefes departamentales), sin embargo dejan de lado al resto de personal administrativo que es parte fundamental en la planificación y ejecución de las diversas actividades puesto que ellos se podrían considerar que son la mano de obra que posibilita el poder llevar a cabo las diversas actividades así como también el alcance de los objetivos y planes propuestos.

Organización

La coordinación entre departamentos o áreas existentes en los GAD'S Parroquiales es deficiente, se puede considerar que cada uno trabaja de forma independiente y que al momento que deben unir esfuerzos para una determinada actividad, esta se

torna difícil de efectuar, esto se origina ya que no se cuenta con un amplio conocimiento sobre la coordinación departamental que debe existir en estas entidades, todos deben unir esfuerzos para que esta relación se mejore con el objetivo mancomunado de alcanzar una eficiente funcionalidad en todas las tareas bajo su responsabilidad.

Dirección

Se pudo observar que los servidores públicos no se sienten implicados, así como también motivados en su diaria jornada laboral, además que esto afecta a lo que a futuro se desee lograr en la institución, cabe indicar que esto es consecuencia de una ineficiente organización que merma el correcto desempeño de este personal.

Control

El control se podría decir que es casi nulo, solo en las instancias decisivas de los procedimientos se lleva a cabo, en donde en muchos de los casos se pueden identificar errores de ejecución de los procesos administrativos, los cuales pueden ser al final de la ejecución del mismo y por lo tanto se tiene que iniciar nuevamente este proceso, situación que puede ser evitada si se mantuviera un correcto y eficaz control desde el inicio hasta el fin de los mismos.

4.2. PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA APLICADA A PRESIDENTES DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

DATOS TÉCNICOS

TIPO DE INVESTIGACIÓN:	EXPLORATORIA
INFORMACIÓN:	CUALITATIVA
TÉCNICA:	ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD
INSTRUMENTO:	CUESTIONARIO SEMI ESTRUCTURADO
TARGET:	PRESIDENTES DE GAD PARROQUIALES
UNIVERSO:	8
MUESTRA:	8
TIPO DE MUESTREO:	NO PROBABILISTICO POR JUICIO

PREGUNTA 1: ¿Cómo considera usted los procesos de fortalecimiento que el gobierno Central del Ecuador desarrolla a través de los diferentes niveles de gobierno?

Análisis:

Luego de realizar las respectivas entrevistas se puede decir que los procesos de fortalecimiento eran considerados como lentos por parte de los directivos de los Gad's Parroquiales pero con el pasar del tiempo la visión fue mejorando donde ahora los mismos indican que fortalecen a todos los niveles de gobierno y que son importantes para ejercerse como funcionarios, porque desarrollan competencias administrativas ayudando de una u otra manera a realizar el trabajo de los Gad's Parroquiales actuando con responsabilidad en los procesos.

PREGUNTA 2: ¿Conoce que instituciones son responsables del fortalecimiento institucional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Ecuador? Por favor, hable un poco de ellas.

Análisis:

Las entrevistas indican que los responsables del fortalecimiento de los GAD'S del Ecuador, son todas las instituciones porque de una u otra manera están relacionados con los estos entes parroquiales y se recibe el fortalecimiento así sea de mínima manera. Además indican que las entidades de control son de suma importancia dentro del fortalecimiento porque estas a la vez velan porque los procesos se cumplan de acuerdo a las normativas establecidas.

PREGUNTA 3: ¿Cómo se ha beneficiado CONAGOPARE Nacional de los programas de capacitación y formación que brinda el Gobierno Central del Ecuador?

Análisis:

Gracias a los programas de capacitación y formación que brinda el Gobierno Central a Conagopare, además del trabajo en equipo del ente representativo, personal administrativo y técnico que día a día se apoderan de las necesidades de los diferentes GAD'S se está teniendo un crecimiento institucional, a través de las firmas de convenios con diferentes instituciones que trae consigo proyectos en beneficio a los GAD'S Parroquiales a nivel nacional.

PREGUNTA 4: ¿Cómo han contribuido estas capacitaciones al desarrollo de sus funciones administrativas?

Análisis:

Ha sido de mucho beneficio, indicando que poco a poco han crecido como funcionarios públicos y revelando que cuando se integraban por primera vez a los GAD'S Parroquiales no conocían lo que era la administración pública, que con el pasar del tiempo pueden demostrar que conocen las competencias como GAD'S Parroquiales.

También en las entrevistas se puede descubrir que gracias a las diferentes capacitaciones los presidentes de los GAD'S Parroquiales han logrado superar obstáculos que se presentan diariamente aplicando lo aprendido y mejorando los procesos administrativos.

PREGUNTA 5: ¿Cómo definiría usted la gestión que realiza CONAGOPARE Nacional hacia los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales del Ecuador?

Análisis:

La definen como excelente, efectiva y favorable porque como ente representativo realiza una buena gestión brindando el fortalecimiento necesario a los GAD'S Parroquiales y la evolucionado porque gracias al presidente actual de Conagopare se ha alcanzado muchos logros entre esos esta que hay acercamiento a diferentes instituciones las que nos dan de una u otra manera brindan el apoyo a los GAD'S Parroquiales de la Provincia.

PREGUNTA 6: ¿Qué ventajas tiene para los GAD'S parroquiales de Santa Elena contar con el apoyo de CONAGOPARE?

Análisis:

Entre las ventajas se menciona que tienen respaldo y apoyo a nivel nacional, que gracias a la matriz de Conagopare que se encuentra ubicada en la ciudad de Quito facilita tener contacto con diferentes ministerios de manera directa y se puede dar a conocer la realidad de cada parroquia para que se brinde el fortalecimiento respectivo de acuerdo a la necesidad del territorio.

También se indica en la entrevistas que se ahorra recursos económicos y tiempo al tener una sede en cada provincia y se vuelve más fácil recibir el fortalecimiento en asesorías y capacitaciones por lo que no se tiene que viajar a la ciudad de Quito.

PREGUNTA 7: ¿Y qué desventajas tiene para los GAD'S parroquiales de Santa Elena contar con el apoyo de CONAGOPARE?

Análisis:

Dentro de las desventajas varios presidentes indicaron que la gestión es demorada porque para enviar las solicitudes a Conagopare Nacional, estas deben ser auditadas por la provincial y eso lleva consigo no tener una respuesta inmediata a las interrogantes que se plantean, también que muchas sesiones con presidentes de GAD'S parroquiales son citadas en otras provincias y se dificulta asistir porque se gasta recursos económicos y tiempo. Otras de las desventajas es no contar con profesionales para que se brinde un servicio eficiente a los técnicos de los GAD'S Parroquiales.

PREGUNTA 8: ¿Cómo evalúa Usted el soporte técnico, asesoría y capacitación que recibe el personal de los GAD'S Parroquiales por parte de CONAGOPARE?

Análisis:

Empezando por una evaluación regular y normal otros indican que de acuerdo al poco ingreso que Conagopare recibe de los GAD'S Parroquiales esta aceptable el soporte técnico, asesoría y capacitación pero que los técnicos deberían conocer es obligación dar una asesoría constante a los gobiernos para de una u otra manera compensar los tributos entregados.

De la misma manera se menciona que hay un buen asesoramiento brindado en el área jurídica confirmando que las capacitaciones y asesorías entregadas por este departamento han servido de mucho, por otro lado se han observado las falencias que existen en el departamento de proyectos objetando que se debe realizar la contratación de un técnico que cumpla con el perfil para esta área.

Los técnicos se deben acercar al territorio de cada GAD'S Parroquial fue otra parte de la evaluación realizada, de esta manera se observan los verdaderos problemas y se puede brindar un soporte técnico, asesoría y capacitación eficientes de acuerdo a la necesidad, todo esto lleva a una conclusión que Conagopare no ha adoptado la cultura de planificación y organización de las actividades, no existe un plan de capacitación y un plan de trabajo por lo que no cumplen las expectativas de algunos GAD'S Parroquiales.

PREGUNTA 9: ¿De qué otra manera recibe fortalecimiento institucional por parte de CONAGOPARE?

Análisis:

Lo más importante que vela por los intereses de los GAD'S Parroquiales, nos da un fortalecimiento respectivo en el área administrativa gracias a las capacitaciones recibidas y realiza una buena gestión para recibir el fortalecimiento de diferentes instituciones a nivel nacional.

PREGUNTA 10: ¿Qué debe mejorar CONAGOPARE para brindar un servicio más eficiente a los GAD'S parroquiales de Santa Elena?

Análisis:

Dentro de las recomendación indicadas en la presente entrevista una de las principales esta en dividir el departamento de planificación y proyectos porque al momento no se ha visto resultados positivos en su gestión y la única manera es contratando un técnico de proyectos preferible que sea un Ing. Civil o Arquitecto para que se encargue de ejecutar los perfiles de proyectos tal como lo indica la normativa de contraloría, proyectos sustentables para que sean presentados a diferentes organismos en busca de beneficio para los GAD'S Parroquiales y el

mismo puede servir como fiscalizador para las diferentes obras que como gobiernos se ejecutan.

De igual manera que el personal técnico se incremente sobre todo en el departamento jurídico, por la demanda de problemas que existe dentro de los GAD'S Parroquiales es necesario que Conagopare cuente con dos asesores jurídicos.

Más entrega a la labor por parte del ente representativo con más acercamiento a la comunidad, fomentar a la unión de los 8 GAD'S Parroquiales y omitir las diferentes ideologías políticas teniendo siempre en mente que todos vamos hacia un mismo fin que es el bienestar de la zona rural.

Realizar más capacitaciones a los GAD'S Parroquiales, que se vea más actuación por parte de los técnicos de Conagopare que al momento de recibir las peticiones sean analizadas y se den una respuesta inmediata.

Promocionar a nivel provincial y nacional la gestión que realiza Conagopare Santa Elena porque al momento muchas instituciones desconocen que existe sede en cada provincia.

PREGUNTA 11: ¿Si Usted fuera Presidente Nacional del CONAGOPARE que haría para mejorar el desempeño de la institución?

Análisis:

Los presidentes de los GAD'S Parroquiales de la Provincia de Santa Elena manifestaron que si fueran electos como Presidente seguiría velando por el bienestar de los GAD'S Parroquiales del Ecuador buscando el fortalecimiento necesario en otras instituciones públicas, tomando buenas decisiones, proponer buenas ideas para que se firmen convenios en beneficio a las zonas rurales.

También otros indican que seguirían trabajando con responsabilidad buscando fuentes de financiamiento para reforzar cada área técnica de Conagopare sobre todo se diera prioridad en crear un departamento jurídico en cada GAD'S Parroquial.

Se fomentaría a la unión mediante las visitas a territorios parroquias de manera continua para observar las necesidades y buscar posibles soluciones siempre apuntando al plan del buen vivir.

Despolitizar Conagopare, no perder el tiempo en la negociación de puestos y trabajar cumpliendo a cabalidad el plan de trabajo presentado no solo efectuando capacitaciones y asesorías, más bien realizar proyectos representativos en beneficio a los GAD'S Parroquiales del Ecuador.

PREGUNTA 12: Finalmente, ¿Qué recomendaciones haría a esta institución?

Análisis:

Dentro de las recomendaciones los presidentes indicaron que se debe trabajar en conjunto, involucrando en las sesiones a todo el personal desde vocales hasta la parte administrativa, también realizando las respectivas visitas a campo para que de esta manera se realice la debida asesoría de acuerdo a las realidades y necesidades de cada GAD Parroquial.

Seguir buscando el fortalecimiento en diversas instituciones y sobre todo en el nivel superior para que se incremente el presupuesto de los GAD'S Parroquiales y de esta manera poder incrementar el personal técnico dentro de cada gobierno.

Que el departamento de planificación y proyectos se divida y se realice la contratación de un técnico (Ing. Civil o arquitecto) para que realice proyectos en beneficio a los GAD'S Parroquiales y que realice la actividad de fiscalizador para que vele por las obras que se ejecuta como gobierno parroquial.

Dejar establecidas las funciones de cada técnico de Conagopare para que se brinde un servicio eficiente dentro de los GAD'S Parroquiales y sobre todo se mejore los procesos administrativos que actualmente se realizan, llevar una mejor planificación de las actividades realizando un plan de trabajo y un plan de capacitación que se cumpla a cabalidad y que de esta manera se cumplan las expectativas de cada GAD'S Parroquial.

Difundir las actividades que realizan los GAD'S Parroquiales por la página web que mantiene Conagopare Provincial, de esta manera se observara las diferentes gestiones que están realizando.

4.3. PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA

A partir de la información obtenida de las entrevistas a los 8 presidentes de los GAD'S Parroquiales y con el apoyo del fundamento teórico se implementó la encuesta con cuestionario estructurado utilizando la escala de Lickert de carácter actitudinal y preguntas dicotómicas.

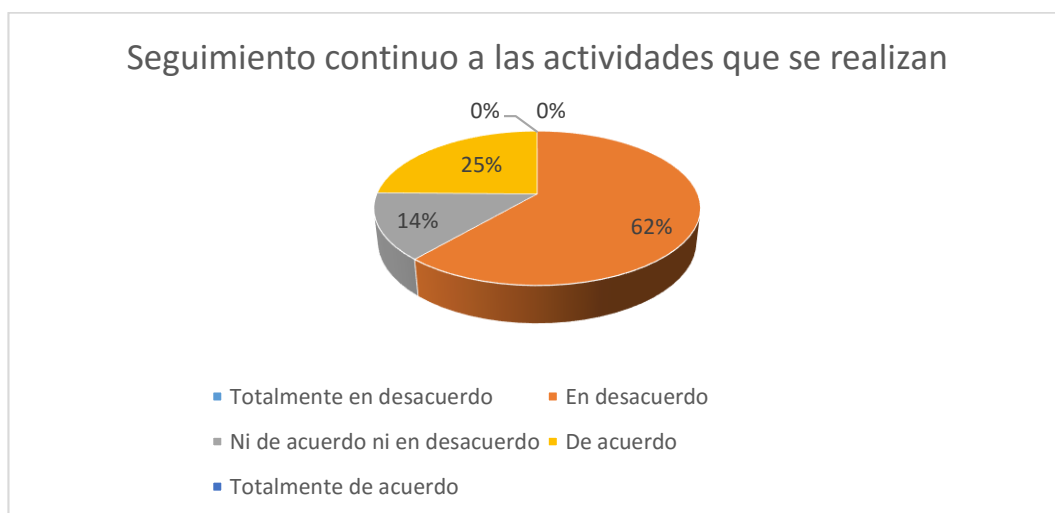
TABLA N° 1: ¿La institución hace un seguimiento continuo a las actividades que se realizan?

1	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	113	62
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	14
	De acuerdo	45	24
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 5: Seguimiento continuo a las actividades



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo al resultado obtenido se logró identificar que existe un alto porcentaje de servidores públicos que consideran que no se lleva un correcto seguimiento a las actividades que son ejecutadas en los GADP'S de la provincia de Santa Elena, lo que da lugar a que ciertas actividades requieran de un mayor tiempo de ejecución o en casos el presentarse una doble funcionalidad, ya que al realizarse el control se debe comenzar desde el principio verificando cada uno de los pasos ejecutados.

TABLA N° 2: ¿La institución aplica un sistema de clasificación de puestos?

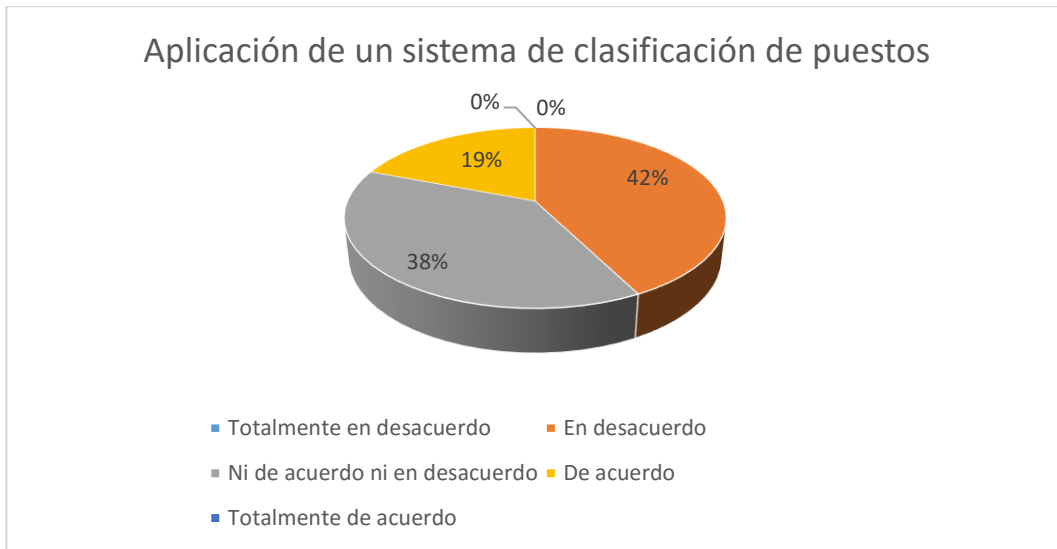
	Escala	Frecuencia	Porcentaje

2	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	80	44
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	70	38
	De acuerdo	33	19
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 6: Aplicación de un sistema de clasificación de puestos



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

La mayoría de los GADP no hacen uso de un sistema eficaz y eficiente de clasificación de puestos de acuerdo al perfil profesional u ocupacional de sus servidores, esto causa que cierto recurso humano ejecute actividades que no se ajusten a sus verdaderos conocimientos y por lo tanto hasta tener el conocimiento y práctica necesaria pueden presentarse errores en su ejecución.

TABLA N° 3: ¿Es evaluado en su área de trabajo?

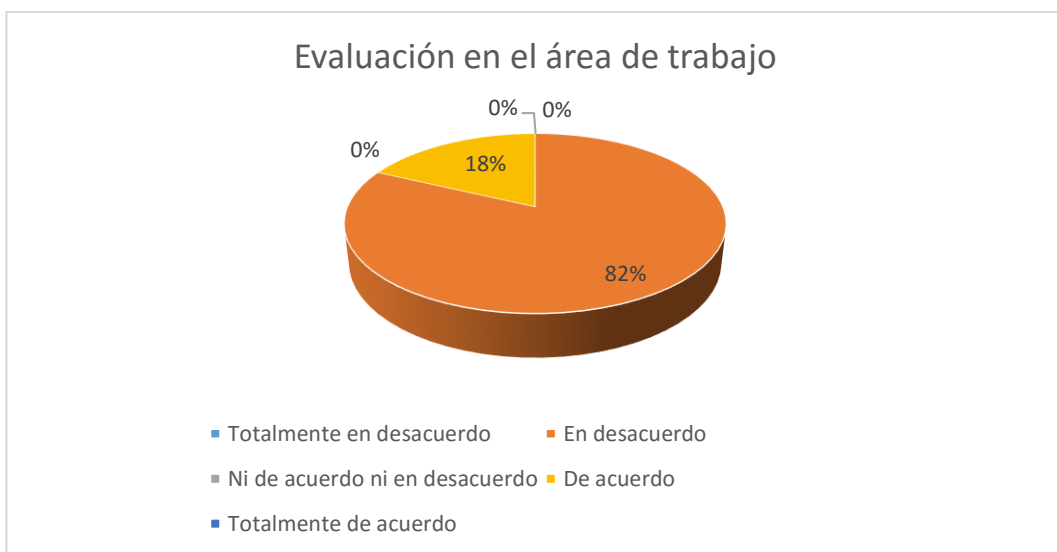
	Escala	Frecuencia	Porcentaje
--	--------	------------	------------

3	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	150	82
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
	De acuerdo	33	18
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 7: Evaluación en el área de trabajo



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que no se ejecuta una evaluación en las áreas de trabajo de baja jerarquía (personal administrativo, servicios generales), sin embargo cabe indicar que en niveles jerárquicos superiores si se ejecuta una actividad de evaluación.

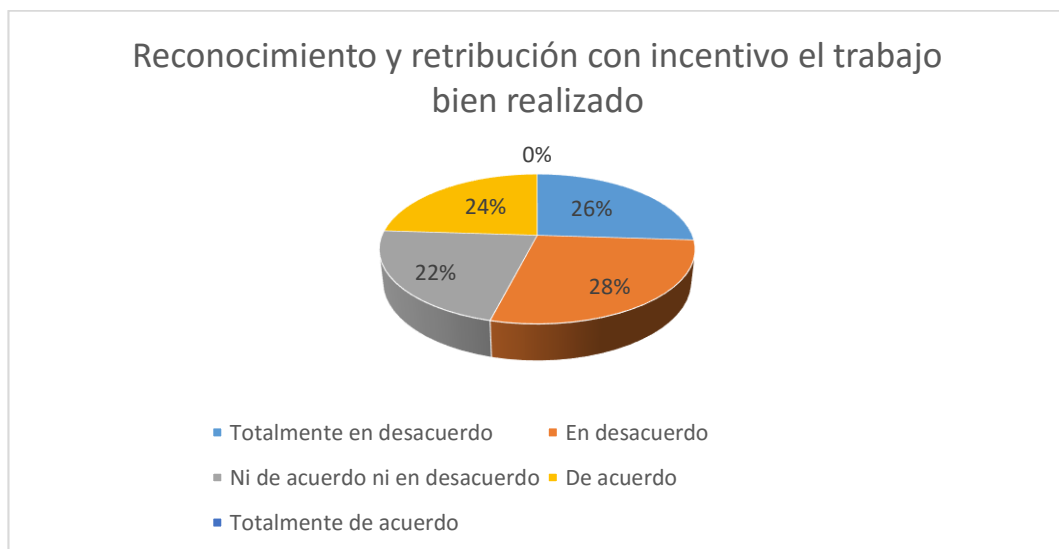
TABLA N° 4: ¿La institución reconoce y retribuye con incentivo el trabajo bien realizado?

4	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	48	26
	En desacuerdo	51	28
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	22
	De acuerdo	44	24
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 8: Reconocimiento y retribución con incentivo el trabajo bien realizado



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

No se ejecuta un reconocimiento y retribución al trabajo bien realizado por el servidor público, lo que da lugar a que el personal no se encuentre comprometido con la institución, además, de desmerecer el esfuerzo que estos realizan para el correcto cumplimiento de sus actividades.

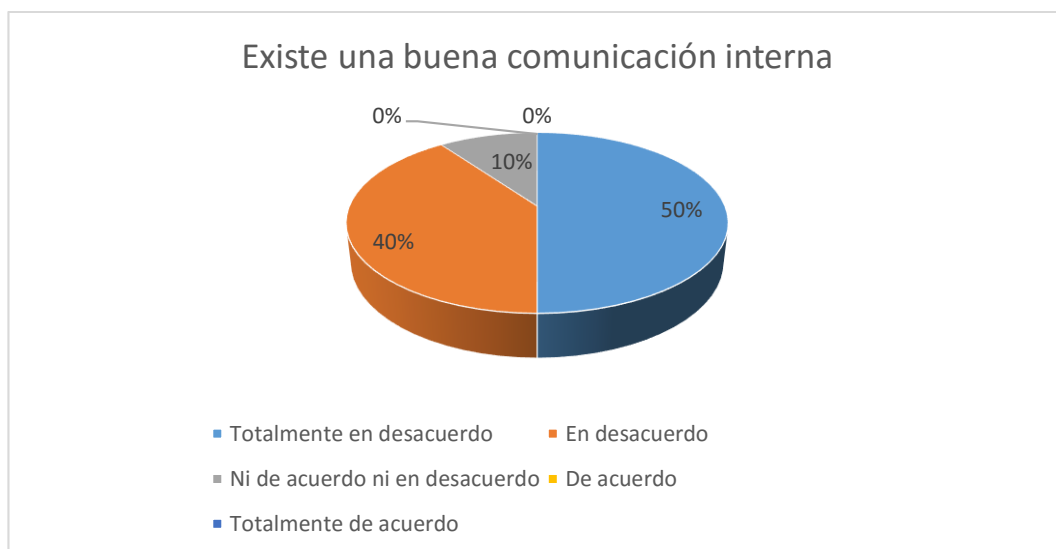
TABLA N° 5: ¿En la institución existe una buena comunicación interna?

5	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	92	50
	En desacuerdo	73	40
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	10
	De acuerdo	0	0
Totalmente de acuerdo	0	0	
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 9: Existe una buena comunicación interna



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

No se cuenta con una buena comunicación interna, lo que limita la ejecución de los procesos administrativos, además de llevarse más tiempo de lo debido para su ejecución, esto se presenta porque no se implementan de correcta manera las TICS, las mismas que ayudarían en gran manera a mitigar esta problemática.

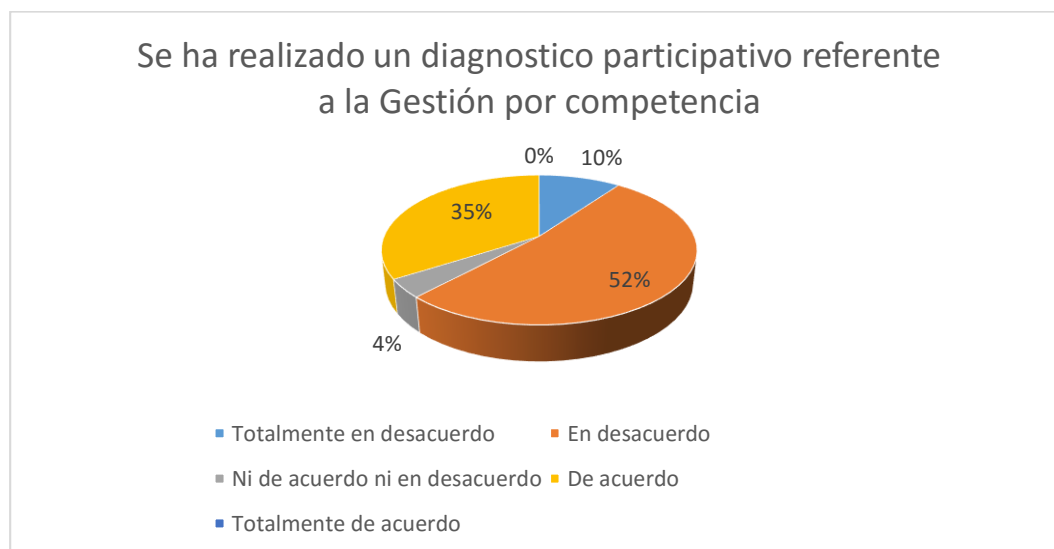
TABLA N° 6: ¿Se ha realizado un diagnostico participativo referente a la Gestión por competencia?

6	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	19	10
	En desacuerdo	95	52
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	4
	De acuerdo	61	35
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 10: Se ha realizado un diagnostico participativo referente a la Gestión por competencia



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

No se ha realizado un diagnóstico participativo de la Gestión por competencia para que los servidores públicos puedan mejorar o actualizar sus habilidades, capacidades y conocimientos permitiéndoles de esta forma el mejorar su labor dentro de la institución.

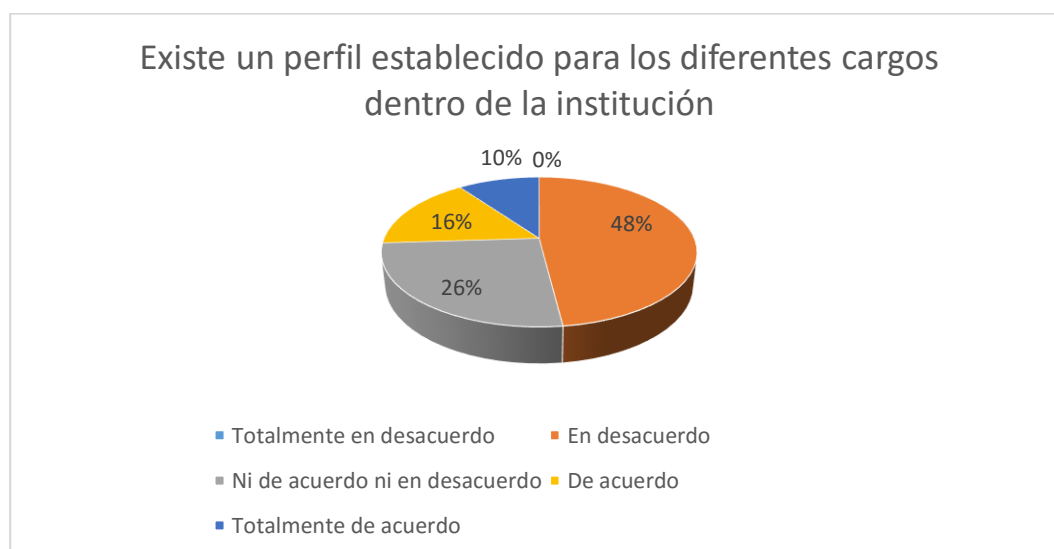
TABLA N° 7: ¿Existe un perfil establecido para los diferentes cargos dentro de la institución?

7	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	83	48
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	26
	De acuerdo	30	16
	Totalmente de acuerdo	20	10
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 11: Existe un perfil establecido para los diferentes cargos dentro de la institución



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede identificar que la institución no cuenta con perfiles establecidos para los diferentes cargos, lo que ocasiona que en algunos casos los servidores realizan actividades para las cuales han sido contratadas o doble funcionalidad.

TABLA N° 8: ¿En el área de trabajo existe una planificación de las actividades que se realizan?

8	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	33	18
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	8
	De acuerdo	95	52
	Totalmente de acuerdo	40	22
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 12: Existe una planificación de las actividades que se realizan



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

Si existe una planificación de las actividades que deben realizarse en cada área o departamento de los GADP, sin embargo esta puede verse mermada, ya que también se tiene conocimiento que no todas las opiniones son tomadas en consideración, y en casos se puede realizar una mala planificación o toma de decisiones al no estar en contacto con todo el personal involucrado en esta planificación.

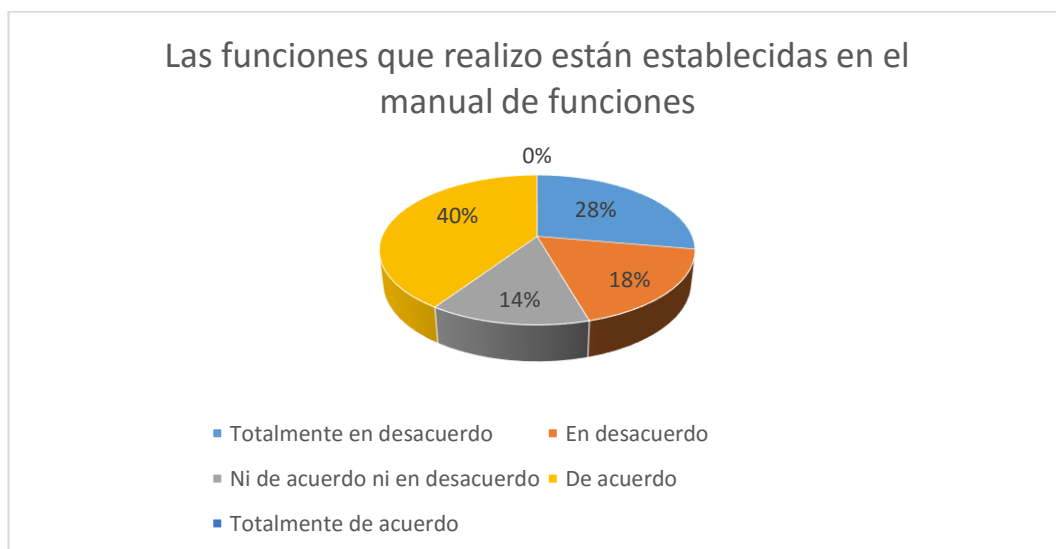
TABLA N° 9: ¿Las funciones que realizo están establecidas en el manual de funciones?

9	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	52	28
	En desacuerdo	33	18
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	14
	De acuerdo	73	40
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 13: Las funciones que realizo están establecidas en el manual de funciones



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a esta pregunta, los resultados obtenidos son negativos ya que los servidores públicos al tener un desconocimiento sobre las funciones que se encuentran establecidas en el manual de funciones, también desconocen si las funciones que ellos realizan se encuentran estipuladas en el manual, por lo cual se presenta esta problemática que afecta en gran medida el desempeño de estos.

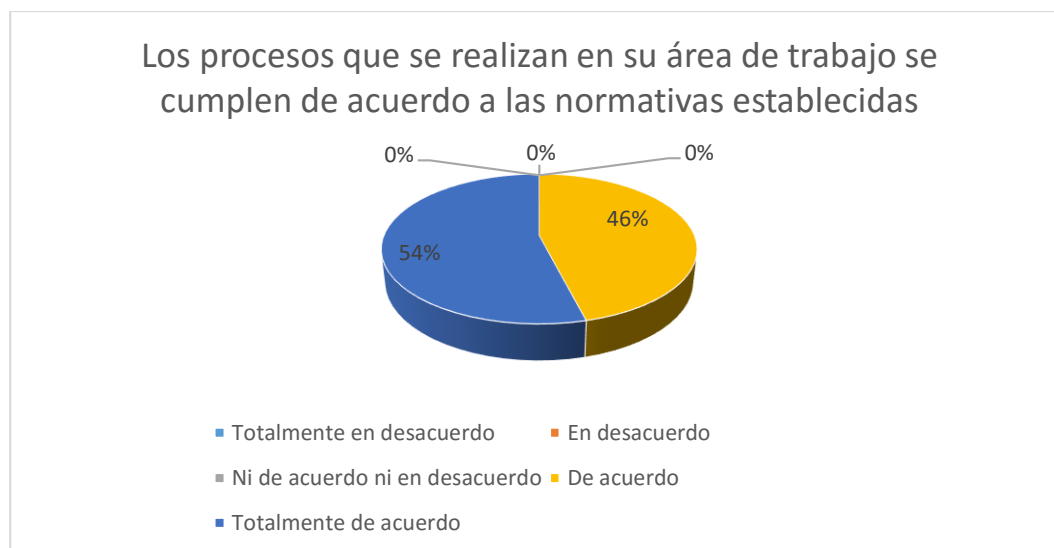
TABLA N° 10: ¿Los procesos que se realizan en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las normativas establecidas?

10	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
	De acuerdo	84	46
	Totalmente de acuerdo	99	54
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 14: Los procesos que se realizan en su área de trabajo se cumplen de acuerdo a las normativas establecidas



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que la totalidad de los procesos que son llevados a cabo en los GADP se ajustan a la normativa establecida, esto se da porque estos organismos y sus actividades pueden ser controlados por los entes gubernamentales destinados a esta actividad, por lo cual todas sus actividades deben siempre enmarcarse dentro de la normalidad y buen uso de los recursos públicos.

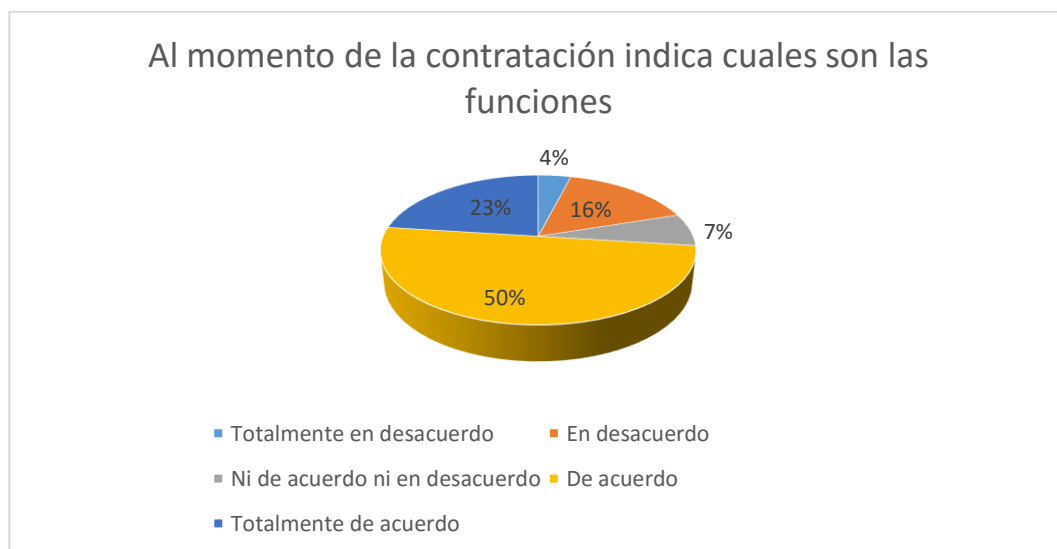
TABLA N° 11: ¿Al momento de la contratación la institución indica cuales son las funciones?

11	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	7	4
	En desacuerdo	29	16
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	7
	De acuerdo	92	50
	Totalmente de acuerdo	43	23
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 15: Al momento de la contratación indica cuales son las funciones



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

Cuando son contratados los servidores públicos, se les indica cuáles serán sus funciones de forma verbal, sin embargo estas deben ser comunicadas de forma escrita de tal manera que puedan tener entero conocimiento sobre sus funciones dentro de la institución y de esta forma poder ejecutar de la mejor forma su actividad laboral y cumplimiento de las actividades encomendadas.

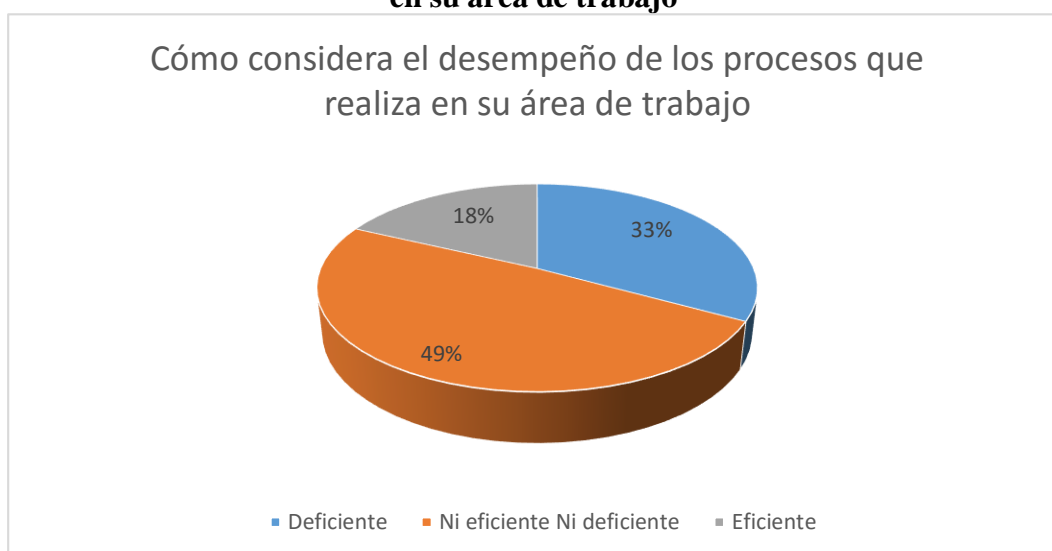
TABLA N° 12: ¿Cómo considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo?

12	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	60	33
	Ni eficiente Ni deficiente	90	49
	Eficiente	33	18
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 16: Cómo considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede determinar que cada uno de los procesos que se ejecutan en las áreas administrativas de los GADP, no son eficientes, esto debido a demoras o malas ejecuciones que causan contratiempos y en algunos casos caídas de procesos que deben ser ejecutados desde el comienzo, lo que evidentemente consume una mayor cantidad de recursos y tiempo de ejecución.

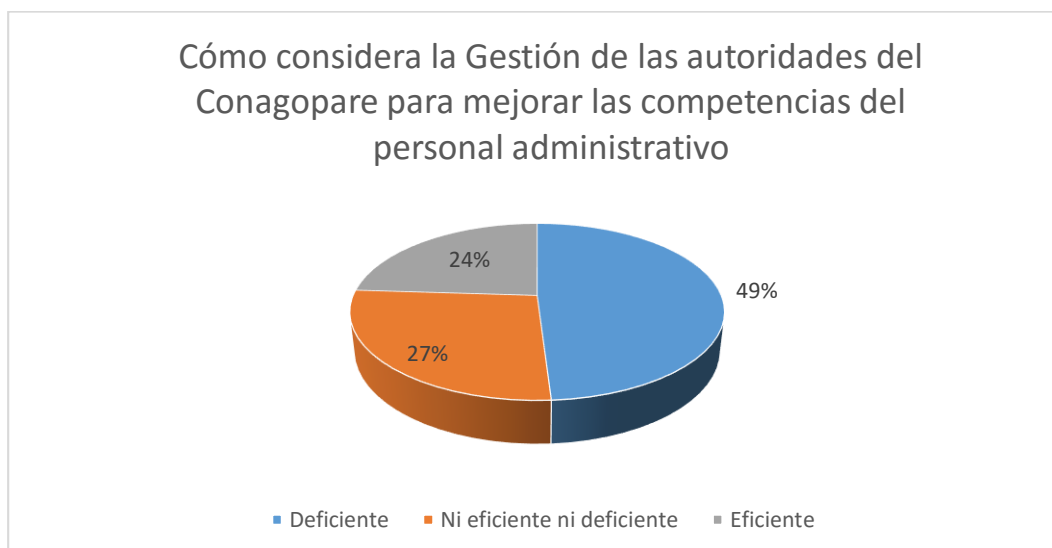
TABLA N° 13: ¿Cómo considera la Gestión de las autoridades del Conagopare para mejorar las competencias del personal administrativo?

13	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Deficiente	90	49
	Ni eficiente Ni deficiente	50	27
	Eficiente	43	24
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 17: Cómo considera la Gestión de las autoridades del Conagopare para mejorar las competencias del personal administrativo



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

En esta interrogante se pudo determinar que el ente representativo de los Gobiernos Parroquiales está trabajando para mejorar las competencias del personal administrativo de una manera pausada lo que a los servidores les incomoda no recibir constantemente asesorías especializadas para mejorar sus procesos.

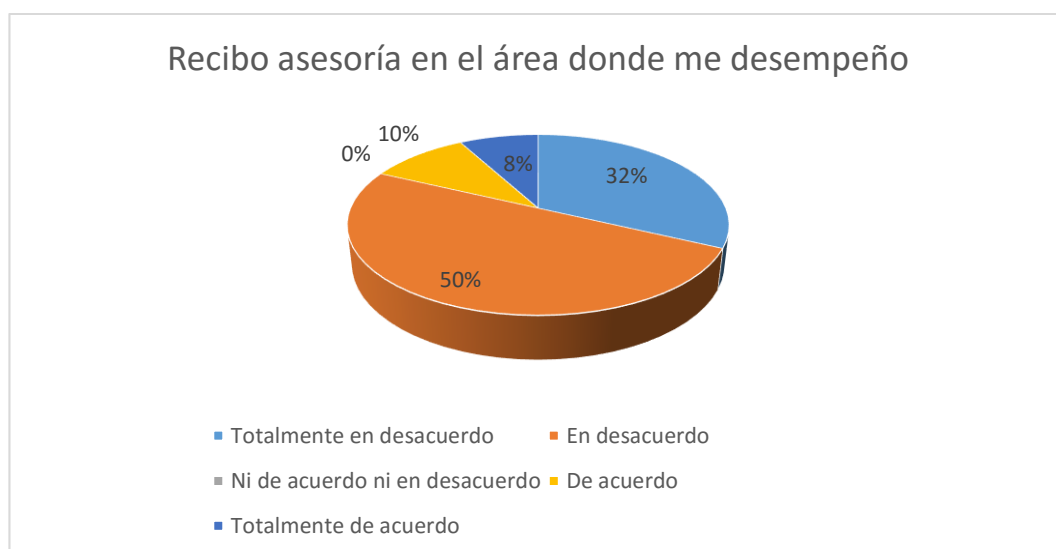
TABLA N° 14: ¿Recibe asesoría adecuada en el área donde me desempeño?

14	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	58	32
	En desacuerdo	91	50
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0
	De acuerdo	18	10
Totalmente de acuerdo	16	8	
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 18: Recibo asesoría en el área donde me desempeño



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

Los servidores públicos respondieron que no se les otorga una correcta asesoría en el área donde desempeñan sus labores, lo que merma su capacidad para hacer frente a nuevas situaciones, además de limitar su conocimiento y habilidades. Es recomendable el brindar la asesoría necesaria al servidor público para que este pueda ejecutar de la mejor manera sus actividades y de esta forma alcanzar los objetivos operativos propuestos a inicios de año.

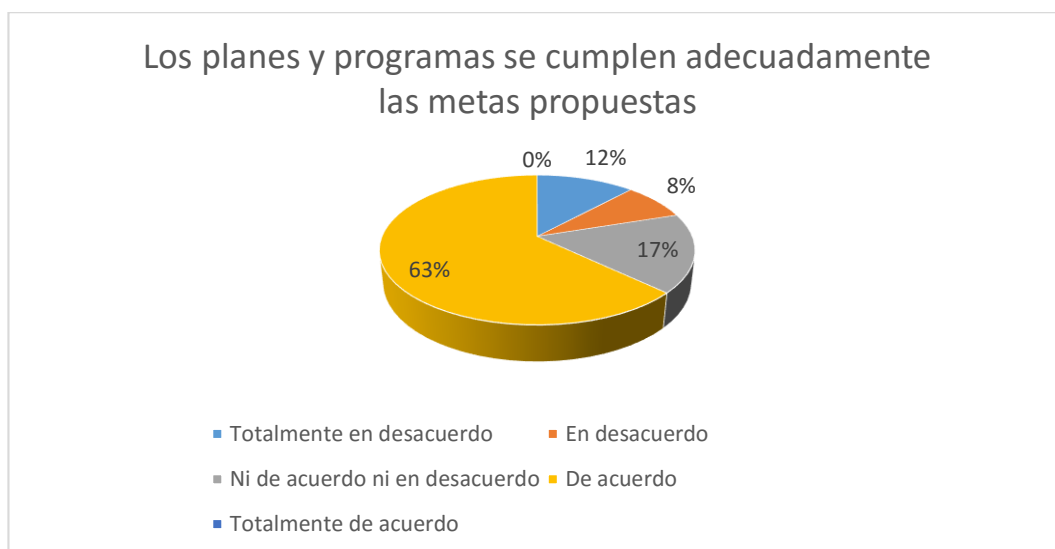
TABLA N° 15: ¿Los planes y programas cumplen adecuadamente las metas propuestas?

15	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	22	12
	En desacuerdo	15	8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	17
	De acuerdo	114	63
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 19: Los planes y programas se cumplen adecuadamente las metas propuestas



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

No se cumplen de forma adecuada los planes y programas que se han propuestos en el plan operativo, esto debido a que se presenta diversos problemas en la parte administrativa de los GADP de la provincia de Santa Elena, como por ejemplo falta de capacitación, asesoría, desconocimiento de las funciones y doble funcionalidades.

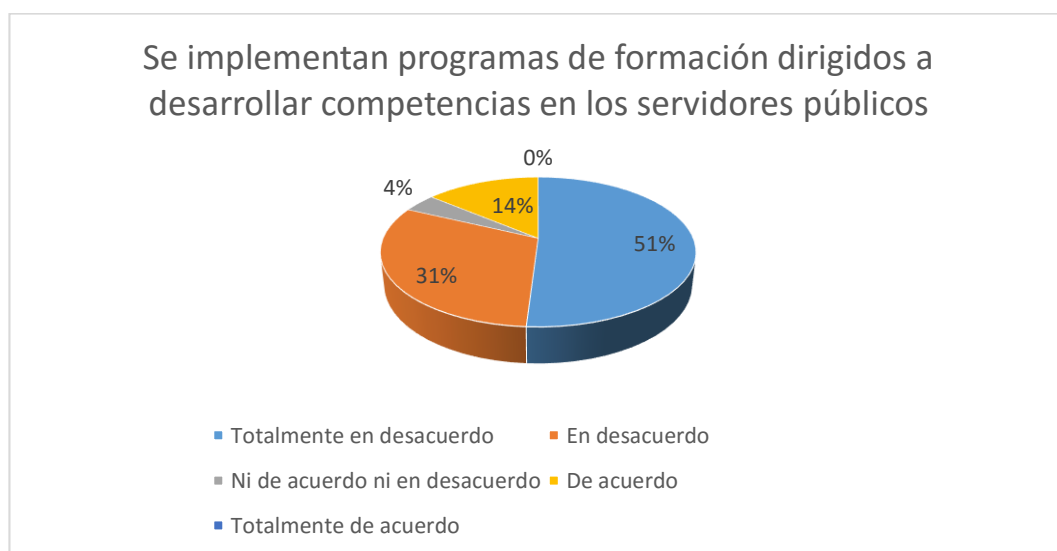
TABLA N° 16: ¿En la institución se implementan programas de formación dirigidos a desarrollar competencias en los servidores públicos?

16	Escala	Frecuencia	Porcentaje
	Totalmente en desacuerdo	93	51
	En desacuerdo	57	31
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	4
	De acuerdo	26	14
	Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL		183	100

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

GRÁFICO N° 20: Se implementan programas de formación dirigidos a desarrollar competencias en los servidores públicos



Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

ANÁLISIS

De acuerdo a los resultados obtenidos al plantear la interrogante a los servidores públicos se puede determinar que no se implementan programas de formación que ayuden a mejorar las competencias en el personal de servidores públicos, de acuerdo a los requerimientos del entorno y la organización.

4.4. VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

La validación de la hipótesis que se ha planteado a inicios de la investigación se la debe contrastar con los datos obtenidos para de esta forma poder aceptar o rechazar su suposición.

Para la validación de hipótesis de este trabajo investigativo se recurre al uso del programa estadístico SPSS20, el mismo que permite aceptar o rechazar la hipótesis nula.

Se validó la hipótesis: La gestión por competencias incide en los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena. Año 2016.

4.4.1. Descripción de la hipótesis

La gestión por competencias incide en los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena. Año 2016.

4.4.2. Procedimiento del cálculo de la hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se ejecutó el siguiente procedimiento sistemático, compuesto por los siguientes pasos:

- Planteamiento de la hipótesis: La gestión por competencias incide en los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena. Año 2016.
- Selección del nivel de significancia: Para el nivel de significancia utilizando el programa estadístico propuesto se determinó que a un valor mayor o igual a 0.05 se acepta la hipótesis nula y, que a un valor de significancia menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

- Se identificó la sensibilización de los datos y su posterior ingreso al programa SPSS: Los datos que se ingresan en el programa son los resultados de las encuestas dirigidas a los servidores públicos de los 8 Gad's Parroquiales con preguntas formuladas para la variable independiente y dependiente.
- Se procede a tomar una muestra y se decide: una vez ingresado los datos y de acuerdo al resultado obtenido se rechaza o se acepta la hipótesis.

Una vez ingresado los datos y de acuerdo al resultado obtenido se observa que el valor de significancia, 000 es menor a 0.05 lo que quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta H1, esto significa que la Gestión por competencia incide en los procesos administrativos.

TABLA N° 17: RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS

	Resumen del procesamiento de los casos					
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Cómo considera la gestión de las autoridades del CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo?* ¿Como considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo?	183	100,0%	0	0,0%	183	100,0%

TABLA N° 18: TABLA DE CONTINGENCIA

Tabla de contingencia ¿Cómo considera la gestión de las autoridades del CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo? * ¿Cómo considera el desempeño de los procesos administrativos que realiza en su área de trabajo?

Recuento

		¿Cómo considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo?			Total
		DEFICIENTE	NI EFICIENTE NI DEFICIENTE	EFICIENTE	
¿ Cómo considera la Gestión de las autoridades del CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo?	Deficiente	60	30	0	90
	Ni eficiente ni deficiente	0	50	0	50
	Eficiente	0	10	33	43
Total		60	90	33	183

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

TABLA N° 19: PRUEBAS DE CHI- CUADRADO

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	206,171 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	213,401	4	,000
Asociación lineal por lineal	125,236	1	,000
N de casos válidos	183		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,75.

Fuente: Servidores Públicos GADP - Santa Elena

Elaborado por: Elsy Suárez

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA

5.1. CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA

Las organizaciones de hoy en día son distintas a las de ayer, los cambios cotidianos de este mundo globalizado inciden directamente en el diario accionar de cualquier organización, puesto que se tienen que ajustarse a cada uno de esos requerimientos.

El modelo de gestión por competencias es importante que sea implementado en el área administrativa de los GAD'S parroquiales que hacen parte de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena, de forma que esta acción pueda reportar beneficios a los procesos de la administración, agregándose a los de otros subsistemas y en conjunto se alcancen las metas planificadas.

Es necesario recordar que Conagopare Santa Elena se constituye como una entidad que interviene en los GAD'S parroquiales por medio del asesoramiento en las unidades jurídica, financiera, talento humano, comunicación, planificación y proyectos, además dota de mecanismos para que los Gad's puedan desarrollar actividades encaminadas a identificar los proyectos productivos que aprovechen el potencial de la región; a fomentar la asociatividad rural como alternativa de organización y formalización de grupos productivos; a identificar articulaciones con otras parroquias sobre temas de interés compartido; a identificar oportunidades de capacitación y de manera prioritaria a la elaboración de propuestas de planificación territorial que identifiquen las oportunidades de inversión en los ejes dinamizadores acordes al plan de desarrollo, con lo que da cumplimiento a las responsabilidades primordiales en lo establecido en el COOTAD en su artículo 314.

Por lo mencionado, se presenta un ejemplo de modelo de gestión que es llevado por la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare de Azuay, el mismo que a nivel institucional es uno de los que sobresalen por su efectividad y resultados obtenidos.

En Conagopare Azuay para dar cumplimiento a los objetivos institucionales se organiza la provincia en 8 zonas territoriales de trabajo, se enfoca en la capacitación, acompañamiento y asesoramiento a quienes conforman los 16 Gad's parroquiales, con el apoyo especializado de las instituciones del gobierno y de los diferentes GAD's provinciales y cantonales, permite fortalecer las capacidades de los servidores públicos, ejecutar de una manera más técnica y con conocimiento los procesos administrativos, buscando una correcta ejecución de las competencias.

Otros aspectos importantes que Conagopare Azuay plantea en su modelo de gestión es buscar la descentralización y delegar las competencias con recursos y herramientas jurídicas que las soporten a largo plazo. Así mismo, el trabajo es articulado y parte de las necesidades de cada GAD parroquial, esto permite generar propuestas para resolver las necesidades comunes y buscar soluciones que por el nivel de elaboración podrían proyectarse a nivel nacional; es decir que la experiencia del Conagopare Azuay se puede aprovechar realizando convenios de cooperación que permitan apoyo técnico mutuo, capacitaciones, el compartir experiencias de gestión, siempre respetando las autonomías de cada instancia territorial pero fortaleciéndose de manera conjunta.

5.2. CONCLUSIONES

Las conclusiones del presente trabajo investigativo se presentan a continuación:

Una vez ingresado los datos de las encuestas al sistema SPSS, de acuerdo al resultado obtenido observamos que la Gestión por competencia incide en los procesos administrativos, que si las autoridades establecen varias alternativas para

mejorar las competencias de los servidores públicos el desempeño de las funciones será de una manera eficiente.

Debido a que Conagopare Santa Elena no tiene definido un modelo de gestión por competencias tal como indica el 52% de las encuestas realizadas, la planificación de los procedimientos administrativos no son llevados a cabo de manera correcta teniendo en consideración las competencias de los servidores públicos, mapas de procesos así como también los perfiles y funciones requeridos para cada puesto de trabajo.

El resultado de las encuestas sobre el inadecuado proceso de selección de personal que existe dentro de la institución (donde el 42% responde que está en desacuerdo, el 38% ni de acuerdo ni en desacuerdo), es el factor común para la realización de procesos en las diversas áreas de trabajo de los GAD'S parroquiales, ya que muchas funciones son designadas sin tener en consideración un manual de funciones.

La débil o poca capacitación que se da a los servidores públicos de los GAD'S parroquiales inciden a que los mismos cuenten con un escaso conocimiento sobre sus funciones y competencias, así como también carecen de las habilidades y destrezas necesarias para ejecutar eficientemente su trabajo. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos donde el 52% indican la poca capacitación recibida por parte de los Gads Parroquiales.

El 82% de las encuestas aplicadas indican que no se ejecuta una evaluación de desempeño en base a parámetros que posibiliten mejorar las actividades realizadas por los servidores públicos de los GAD'S parroquiales, para garantizar la eficacia y eficiencia en la ejecución de los procesos administrativos, y por ende en la calidad de servicio que brinda.

En los datos obtenidos de las 183 encuestas realizadas podemos notar que el personal administrativo considera que la Gestión de las autoridades del

CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo está entre un 50% como deficiente, 30% ni eficiente ni deficiente, y el 20% como eficiente es decir que el ente asociativo no está cumpliendo con su misión como institución, y por esta razón los procesos que realizan el personal administrativo de los Gads no son el 100% efectivos.

Por medio de la implementación de un modelo de gestión por competencias Conagopare como ente central así como también los GAD´S parroquiales podrán analizar los requerimientos de los cargos e implementar una evaluación sobre la fuerza laboral con que cuenta la institución.

El proyecto de investigación titulado la **Gestión por competencia en el mejoramiento de los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare Santa Elena** servirá de mucho, no solo para el ente principal que dirige a los Gads Parroquiales, a su vez es útil para que los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Santa Elena lo consideren al momento de realizar los procesos de selección, evaluación de desempeño y capacitación del personal, lo que permitirá a la organización gestionar, potenciar y desarrollar el talento humano con que cuenta.

5.3. RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA

Las recomendaciones y prospectiva del presente trabajo investigativo se presentan a continuación:

- Es recomendable el aplicar un sistema de gestión por competencias que permita el mejoramiento de los procesos administrativos que se llevan a cabo en la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada Conagopare, de esta forma se puede alcanzar un fortalecimiento en la parte administrativa para de esta forma poder servir de mejor manera a los GAD´S Parroquiales de la Provincia de Santa Elena.

- Realizar un adecuado proceso de selección para la contratación de personal va a permitir que la institución identifique candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.
- Dar a conocer a plenitud sobre las competencias y funciones a todo el personal que hace parte de los GAD'S Parroquiales, de esta forma se estaría estableciendo las responsabilidades y atribuciones que cada servidor tiene y qué función deberá desempeñar al ejecutar cualquier proceso administrativo dentro de su área o departamento.
- Aplicar la evaluación de desempeño en a los servidores públicos de los GAD'S Parroquiales, de esta forma se puede conocer el real rendimiento y actividades que son ejecutadas por el personal y en caso de encontrarse problemas poder otorgar una solución inmediata.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2009). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Edit. Granica.

- Asamblea Nacional . (2011). *Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público* . Quito .
- Bain , C. (2007). *La reingeniería de procesos de negocio*. Madrid : Revista Española de Financiación y contabilidad.
- Barzelay , M. (2001). *Gestión pública estratégica: concepto, análisis y experiencias*. Sevilla : Universidad de Sevilla.
- Chiavenato , I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . México DF : McGraw Hill .
- Da Silva , R., & Da Silva , R. (2005). *Principios de la administración* . Bogotá : Paidós.
- Echeverría , M. (2005). *Manual de valoración de puestos y calificación de méritos* . Madrid: Ediciones Deusto .
- Hurtado , D. (2008). *Principio de la administración*. . Medellín : Instituto Tecnológico Metropolitano.
- Lusthaus, C. (2010). *Mejorando el desempeño de las organizaciones*. Costa Rica : Editorial Técnica de Costa Rica .
- Makón , P. (2002). *El modelo de gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional*. República Dominicana .
- Martha , B. (2009). *Gestión del talento humano* . Bogotá : Continente Editores .

Palomo , M. (2008). *El perfil competencial del puesto de director/a de marketing en organizaciones de la Comunidad de Madrid*. Madrid : ESIC Editorial .

Reyes , A. (2002). *Administración de empresas*. . México DF : Editorial Limusa.

Terry , G. (2005). *Fundamentos de administración* . Madrid : Ecoe Ediciones .

VERAS, M. (2009). *Prácticas de Gestión Humana*. República Dominicana: Librimundi.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Indicadores
<p>“LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA. AÑO 2016”</p>	<p>Problema Gral.</p> <p>¿Cómo incide la gestión por competencia en el mejoramiento de los procesos administrativos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, año 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Analizar la incidencia existente de la gestión por competencia y los procesos administrativos que se llevan a cabo en las instancias Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena, que optimice las funciones y atribuciones, año 2016.</p>	<p>Hipótesis Gral.</p> <p>La gestión por competencias incide en los procesos de la Instancia Organizativa Territorial Desconcentrada CONAGOPARE Santa Elena.</p>	<p>X: Gestión por competencia</p>	<p>Planificación</p> <p>Contratación</p> <p>Evaluación y retribución</p> <p>Aumento del potencial</p>	<p>Diagnóstico</p> <p>Evaluación</p> <p>Selección</p> <p>Orientación</p> <p>Evaluación del rendimiento</p> <p>Retribución personal</p> <p>Formación</p> <p>Carrera profesional</p>
	<p>Prob. Esp. 1</p> <p>¿Cómo incide la gestión por competencia en la planificación de los procesos administrativos?</p> <p>¿Cómo afecta el inadecuado proceso de selección de personal en la efectividad de los procesos administrativos?</p> <p>¿Cómo influye la capacitación del personal en los procesos administrativos?</p> <p>¿De qué manera incide la evaluación del rendimiento de personal en los procesos administrativos?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la incidencia de la gestión por competencia en la planificación de los procesos administrativos.</p> <p>Interpretar de qué manera afecta el inadecuado proceso de selección de personal en la efectividad de los procesos administrativos.</p> <p>Analizar cómo influye la capacitación del personal en los procesos administrativos.</p> <p>Indagar de qué manera incide la evaluación del rendimiento de personal en los procesos administrativos.</p>			<p>Y:Procesos Administrativos</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>

Fuente: Datos de la investigación

Elaborado por: Elsy Suarez

ANEXO N° 2: ENTREVISTA A PRESIDENTES GAD'S PARROQUIALES PROVINCIA DE SANTA ELENA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESTUDIO ESS01**



NOMBRE:

GAD PARROQUIAL:

DIRECCION:

FECHA:

ENTREVISTADOR:

Buenas días, soy Elsy Suarez Suquilanda egresada de la carrera de Administración Pública y estoy conversando con personas como usted de temas de interés en la actualidad; todo cuanto nos pueda decir será de mucha utilidad y será tratado de manera estadística.

Desde ya agradezco su atención.

1. ¿Cómo considera usted los procesos de fortalecimiento que el gobierno Central del Ecuador desarrolla a través de los diferentes niveles de gobierno?
2. ¿Conoce que instituciones son responsables del fortalecimiento institucional de los Gobiernos autónomos descentralizados del Ecuador?
Por favor, hable un poco de ellas.

3. ¿Cómo se ha beneficiado CONAGOPARE Nacional de los programas de capacitación y formación que brinda el gobierno central del Ecuador?
4. ¿Cómo han contribuido estas capacitaciones al desarrollo de sus funciones administrativas?
5. ¿Cómo definiría usted la gestión que realiza CONAGOPARE Nacional hacia los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales del Ecuador?
6. ¿Qué ventajas tiene para los GAD´S parroquiales de Santa Elena contar con el apoyo de CONAGOPARE?
7. ¿Y qué desventajas tiene para los GAD´S parroquiales de Santa Elena contar con el apoyo de CONAGOPARE?
8. ¿Cómo evalúa Usted el soporte técnico, asesoría y capacitación que recibe el personal de los GAD´S Parroquiales por parte de CONAGOPARE?
9. ¿De qué otra manera recibe fortalecimiento institucional por parte de CONAGOPARE?
10. ¿Qué debe mejorar CONAGOPARE para brindar un servicio más eficiente a los GAD´S parroquiales de Santa Elena?
11. ¿Si Usted fuera Presidente Nacional del CONAGOPARE que haría para mejorar el desempeño de la institución?
12. Finalmente, ¿Qué recomendaciones haría a esta institución?

ANEXO N° 3: ENCUESTA APLICADA A SERVIDORES PÚBLICOS GAD'S PARROQUIALES PROVINCIA DE SANTA ELENA



UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESTUDIO ESSS02



GAD PARROQUIAL: MAN 1 CHAN 2 ANCONC 3 ANC 4
ATAH 5 M.BOL 6 T. 7 L 8

CANTÓN: SANTA ELENA 1 SALINAS 2 FECHA:.....
DEPARTAMENTO/AREA..... CARGO:.....
SEXO: FEMENINO 1 MASCULINO 2 EDAD: 18-24 - 34 54 5
ÚLTIMO AÑO DE ESTUDIO: PRIMARIA INCOMPLETA PRIMARIA COMPLETA
SECUNDARIA INCOMPLETA SECUNDARIA COMPLETA
TERCER NIVEL INCOMPLETO T CER NIVEL COMPLETO
CUARTO NIVEL INCOMPLETO CUARTO NIVEL COMPLETO

Buenas días, soy Elsy Suarez Suquilanda egresada de la carrera de Administración Pública y estoy conversando con personas como usted de temas de interés en la actualidad; todo cuanto nos pueda decir será de mucha utilidad y será tratado de manera estadística.

Algunas personas han dado su opinión sobre la institución en donde prestan sus servicios, yo le voy a leer algunas de esas opiniones. Por favor marque con una (X) cuan de de acuerdo este con las mismas, conforme a la siguiente escala.

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

A		OPINIONES	1	2	3	4	5
Planificación	1	¿Se ha realizado un diagnóstico participativo referente a la gestión por competencia?					
	2	¿Es evaluado en su área de trabajo?					
Contratación	3	¿La institución aplica un sistema de clasificación de puestos?					
	4	¿Al momento de la contratación, la institución indica cuáles son sus funciones?					
Evaluación y retribución	5	¿Los planes y programas cumplen adecuadamente las metas propuestas?					
	6	¿La institución reconoce y retribuye con incentivos el trabajo bien realizado?					

Aumento del potencial	7	¿Cómo considera la gestión de las autoridades del CONAGOPARE para mejorar las competencias del personal administrativo?					
	8	¿En la institución se implementan programas de formación dirigidos a desarrollar competencias en los servidores públicos?					
Planificación	9	¿En el área de trabajo existe una planificación de las actividades que se realizan?					
	10	¿Existe un perfil establecidos para los diferentes cargos dentro de la institución?					
Organización	11	¿Los procesos que se realizan en su área de trabajo, se cumplen de acuerdo a las normativas establecidas?					
	12	¿Las funciones que realiza están establecidas en el manual de funciones?					
Dirección	13	¿Cómo considera el desempeño de los procesos que realiza en su área de trabajo?					
	14	¿En la institución existe una buena comunicación interna?					
Control	15	¿La institución hace un seguimiento continuo a las actividades que se realizan?					
Gestión	16	¿Recibe asesoría adecuada en el área en que se desempeña?					

BIEN ESO ES TODO ¡MUCHAS GRACIAS!

ANEXO N° 4: FICHA DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



FICHA DE OBSERVACION		N.-1
TIPO: DE CAMPO		
LUGAR:		
FECHA		
HORA INICIO	HORA DE SALIDA:	
OBSERVADOR: ELSY JACQUELINE SUAREZ SUQUILANDA		
DETALLES DE LO OBSERVADO		

ANEXO N° 5: NÓMINA PERSONAL GAD'S PARROQUIALES

PROVINCIA DE SANTA ELENA

MARCO MUESTRAL PARA LA ENCUESTA DE FUNCIONARIOS DE LOS GAD'S PARROQUIALES DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA				
N.-	CANTON	GAD PARROQUIAL	NOMBRES	GAD PARROQUIAL
1	SANTA ELENA	ATAHUALPA	CELSO LEONARDO SORIANO CLEMENTE	PRESIDENTE
2	SANTA ELENA	ATAHUALPA	HILDA JEANNETHE SUAREZ ASENCIO	VOCAL PRINCIPAL
3	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MARIO WILMER YAGUAL BORBOR	VOCAL PRINCIPAL
4	SANTA ELENA	ATAHUALPA	HENRY IVAN MUÑOZ YAGUAL	VOCAL PRINCIPAL
5	SANTA ELENA	ATAHUALPA	CHRISTIAN RODOLFO SORIANO REYES	VOCAL PRINCIPAL
6	SANTA ELENA	ATAHUALPA	RUBEN FABIAN CLEMENTE YAGUAL	SECRETARIO - TESORERO
7	SANTA ELENA	ATAHUALPA	YESSENIA MARIUXI DOMINGUEZ SUAREZ	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
8	SANTA ELENA	ATAHUALPA	CARLOS ALFREDO GONZALEZ SORIANO	SERVICIOS VARIOS
9	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MIRIAN LISSETTE GONZALEZ SUAREZ	PROYECTO DISCAPACIDAD
10	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MIGUEL ANGEL CARRASCO MACAS	PROYECTO DISCAPACIDAD
11	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MARIA ISABEL CLEMENTE SORIANO	PROYECTO DISCAPACIDAD
12	SANTA ELENA	ATAHUALPA	JOSE LUIS TOMALA QUINDE	PROYECTO DISCAPACIDAD
13	SANTA ELENA	ATAHUALPA	ELENA GEOCONDA MONTALVAN VERA	PROYECTO GERONTOLOGIA
14	SANTA ELENA	ATAHUALPA	FERNANDO GUSTAVO CRUZ RAMIREZ	PROYECTO GERONTOLOGIA
15	SANTA ELENA	ATAHUALPA	KETTY MARIELA SORIANO FIGUEROA	PROYECTO GERONTOLOGIA
16	SANTA ELENA	ATAHUALPA	LIZBETH JANINA ORRALA MALAVE	PROYECTO GERONTOLOGIA
17	SANTA ELENA	ATAHUALPA	VERONICA ALEXANDRA BORBOR CLEMENTE	PROYECTO GERONTOLOGIA
18	SANTA ELENA	ATAHUALPA	DALILA SOLANGE SANTOS BORBOR	PROYECTO CIBV
19	SANTA ELENA	ATAHUALPA	DIANA TOMASA FIGUEROA TUMBACO	PROYECTO CIBV
20	SANTA ELENA	ATAHUALPA	DIGNA ELIZABETH FIGUEROA TUMBACO	PROYECTO CIBV
21	SANTA ELENA	ATAHUALPA	GIANELLA TATIANA GONZALEZ ORRALA	PROYECTO CIBV
22	SANTA ELENA	ATAHUALPA	JANET LETTY CLEMENTE TUMBACO	PROYECTO CIBV
23	SANTA ELENA	ATAHUALPA	JENNY YOLANDA GONZALEZ SUAREZ	PROYECTO CIBV
24	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MARIANELA GUISELLA MALAVE SUAREZ	PROYECTO CIBV
25	SANTA ELENA	ATAHUALPA	MERLY AZULEMA REYES GONZALEZ	PROYECTO CIBV
26	SANTA ELENA	ATAHUALPA	ROSA BORBOR PITA	PROYECTO CIBV
27	SANTA ELENA	ATAHUALPA	YENNY BECHY SANTOS QUIMI	PROYECTO CIBV

28	SANTA ELENA	CHANDUY	APOLINARIO ALFONZO JUANITO HERNAN	VOCAL PRINCIPAL
29	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ CRUZ NELFITO EUSTOCIO	VOCAL PRINCIPAL
30	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ SORIANO TANIA ALEXANDRA	VOCAL PRINCIPAL
31	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON LINDAO JULIO ABDON	VOCAL PRINCIPAL
32	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON RAMIREZ ANA RITA	PRESIDENTE
33	SANTA ELENA	CHANDUY	BERNABE PANCHANA LUIS EUSTAQUIO	TECNICO DE PROYECTOS SOCIALES
34	SANTA ELENA	CHANDUY	LUCIN FLORES BLANCA LOURDES DEL PILAR	SECRETARIO - TESORERO
35	SANTA ELENA	CHANDUY	PARRALES ASENCIO OLGA VIVIANA	RECEPCIONISTA
36	SANTA ELENA	CHANDUY	MOREIRA TIRCIO MIGUEL EDUARDO	TECNICO EN COMUNICACIÓN
37	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON RODRIGUEZ FABIAN PATRICIO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
38	SANTA ELENA	CHANDUY	FLORES CRISTOBAL WILDER PASCUALITO	SERVICIOS VARIOS
39	SANTA ELENA	CHANDUY	ANDRADE MACHADO LIGIA ALEXANDRA	PROYECTO CIBV
40	SANTA ELENA	CHANDUY	ASENCIO TORRES CARMEN KATIUSKA	PROYECTO CIBV
41	SANTA ELENA	CHANDUY	ASENCIO VILLON EVELLYN VANESSA	PROYECTO CIBV
42	SANTA ELENA	CHANDUY	BERNARDINO TORRES PAULINA MARICELA	PROYECTO CIBV
43	SANTA ELENA	CHANDUY	BORBOR RAMÍREZ TANIA DEL ROCÍO	PROYECTO CIBV
44	SANTA ELENA	CHANDUY	CARPIO LINDAO MARIUXI CECIBEL	PROYECTO CIBV
45	SANTA ELENA	CHANDUY	CHILA VILLON ZULLAY STEFANIA	PROYECTO CIBV
46	SANTA ELENA	CHANDUY	CHILAN MENDOZA CECILIA DEL PILAR	PROYECTO CIBV
47	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ ALEJANDRO YELINE LADDY	PROYECTO CIBV
48	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ BORBOR PATRICIA DEL ROCIO	PROYECTO CIBV
49	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ LIMONES YURI MELISSA	PROYECTO CIBV
50	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ PANCHANA ELSY LEONELA	PROYECTO CIBV
51	SANTA ELENA	CHANDUY	FLOREANO BEJAR VERONICA GISELLA	PROYECTO CIBV
52	SANTA ELENA	CHANDUY	GARZON QUIMI MARIA ISABEL	PROYECTO CIBV
53	SANTA ELENA	CHANDUY	GONZABAY ALFONZO MARIA ELIZABETH	PROYECTO CIBV
54	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO CRUZ NANCY ARACELY	PROYECTO CIBV
55	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO LINDAO PRISCILA ROSANY	PROYECTO CIBV
56	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO MUJICA DEYSI GIANELLA	PROYECTO CIBV
57	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO RAMIREZ TANIA GARDENIA	PROYECTO CIBV
58	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO TORRES AIDA MARIELA	PROYECTO CIBV
59	SANTA ELENA	CHANDUY	MITE SANTOS NELLY VILMA	PROYECTO CIBV
60	SANTA ELENA	CHANDUY	PIZARRO MITE RAQUEL PILAR	PROYECTO CIBV
61	SANTA ELENA	CHANDUY	QUIMI QUIMI MONICA MARIUXI	PROYECTO CIBV

62	SANTA ELENA	CHANDUY	QUIMÍ DOMÍNGUEZ MARJORIE NATALY	PROYECTO CIBV
63	SANTA ELENA	CHANDUY	RAMIREZ ALFONZO TATIANA CAROLINA	PROYECTO CIBV
64	SANTA ELENA	CHANDUY	RAMIREZ LINDAO DAISY MAGALY	PROYECTO CIBV
65	SANTA ELENA	CHANDUY	RAMIREZ GONZABAY LORENA KARINA	PROYECTO CIBV
66	SANTA ELENA	CHANDUY	REYES BORBOR HERLINDA	PROYECTO CIBV
67	SANTA ELENA	CHANDUY	RODRÍGUEZ JOSÉ VERÓNICA EDUBID	PROYECTO CIBV
68	SANTA ELENA	CHANDUY	RODRIGUEZ VILLON GINGER ISABEL	PROYECTO CIBV
69	SANTA ELENA	CHANDUY	SORIANO CRUZ ISABEL SORAYA	PROYECTO CIBV
70	SANTA ELENA	CHANDUY	TOALA SALCEDO GEMA MONSERRATE	PROYECTO CIBV
71	SANTA ELENA	CHANDUY	TOMALA TORRES GLADYS NARCISA	PROYECTO CIBV
72	SANTA ELENA	CHANDUY	TORRES CRUZ BETSY JULISSA	PROYECTO CIBV
73	SANTA ELENA	CHANDUY	TORRES VILLON ROSSEMARY AURORA	PROYECTO CIBV
74	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON CRUZ SANDRA IMELIDA	PROYECTO CIBV
75	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON CRUZ KARINA ELIZABETH	PROYECTO CIBV
76	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON FLORES CRISTINA ARACELY	PROYECTO CIBV
77	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON VILLÓN MELIDA JACINTA	PROYECTO CIBV
78	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON VILLON PARISINA NORMA	PROYECTO CIBV
79	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLÓN VILLÓN VERÓNICA SOLEDAD	PROYECTO CIBV
80	SANTA ELENA	CHANDUY	BERNABE RAMOS VANESSA JAZMIN	PROYECTO DISCAPACIDAD
81	SANTA ELENA	CHANDUY	FLORES VILLON ELSA ARACELIS	PROYECTO DISCAPACIDAD
82	SANTA ELENA	CHANDUY	MUÑOZ SALINAS DANIEL ANDRES	PROYECTO DISCAPACIDAD
83	SANTA ELENA	CHANDUY	PIN GONZALEZ JOSE MARTIN	PROYECTO DISCAPACIDAD
84	SANTA ELENA	CHANDUY	SAAVEDRA LUCIN MARIA TERESA	PROYECTO DISCAPACIDAD
85	SANTA ELENA	CHANDUY	TORRES FLORES DIANA MAGDALENA	PROYECTO DISCAPACIDAD
86	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON SOLIS GINA BELEN	PROYECTO DISCAPACIDAD
87	SANTA ELENA	CHANDUY	ENRIQUEZ PILLASAGUA MARIA EUGENIA	PROYECTO GERONTOLOGIA
88	SANTA ELENA	CHANDUY	FLORES LINDAO GLADYS CHRISTABEL	PROYECTO GERONTOLOGIA
89	SANTA ELENA	CHANDUY	RAMIREZ REYES MAYBELLINE NINA	PROYECTO GERONTOLOGIA
90	SANTA ELENA	CHANDUY	REYES LUCIN JESSICA ANNABEL	PROYECTO GERONTOLOGIA
91	SANTA ELENA	CHANDUY	LINDAO ASENCIO KATTY FERNANDA	PROYECTO GERONTOLOGIA
92	SANTA ELENA	CHANDUY	TOMALA BERNARDINO CLARA JESSENIA	PROYECTO GERONTOLOGIA
93	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLON CRUZ ARIA RUBY	PROYECTO GERONTOLOGIA
94	SANTA ELENA	CHANDUY	APOLINARIO RAMIREZ JUAN MICHAEL	GESTOR SOCIAL - TRABAJO INFANTIL

95	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ CRUZ CHARLY CHAYANNE	GESTOR SOCIAL - ERRADICACION DE LA MENDICIDAD
96	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ RODRIGUEZ CRISTHIAN JAIRO	GESTOR SOCIAL - ERRADICACION DE LA MENDICIDAD
97	SANTA ELENA	CHANDUY	TOMALA SALVATIERRA PAUL ALONSO	GESTOR SOCIAL - ERRADICACION DE LA MENDICIDAD
98	SANTA ELENA	CHANDUY	ASENCIO MATEO SANTIAGO EFRAIN	ASISTENTE DE BIOLOGO - CAMARONERA ENGUNGA
99	SANTA ELENA	CHANDUY	CRUZ EUGENIO ROBIN GONZALO	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
100	SANTA ELENA	CHANDUY	DOMINGUEZ ASENCIO JUAN DANILO	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
101	SANTA ELENA	CHANDUY	DOMINGUEZ MUJICA ROBINSON ADALBERTO	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
102	SANTA ELENA	CHANDUY	MATEO BORBOR MAXIMO ARISTIDES	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
103	SANTA ELENA	CHANDUY	MATEO MATEO TAYLOR ALIVER	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
104	SANTA ELENA	CHANDUY	MITE GONZABAY JOSE AMBROSIO	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
105	SANTA ELENA	CHANDUY	MUJICA BORBOR JONATHAN FABRICIO	OBRERO DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
106	SANTA ELENA	CHANDUY	ASENCIO FLORES RICHARD OMAR	CONDUCTOR
107	SANTA ELENA	CHANDUY	CARPIO PANCHANA SILVIA ROSSANA	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
108	SANTA ELENA	CHANDUY	MUJICA MATEO RUPERTO FILIMON	SUPERVISOR DE CAMPO - CAMARONERA ENGUNGA
109	SANTA ELENA	CHANDUY	VILLACIS ANDRADE SILVERIO PATRICIO	ADMINISTRADOR CAMARONERA - CAMARONERA ENGUNGA
110	SANTA ELENA	CHANDUY	BRIONES FLORES DIEGO	FISCALIZADOR - PROYECTO REFORESTACION
111	SANTA ELENA	CHANDUY	LUCIN CRUZ CELSO	OBRERO DE CAMPO - PROYECTO REFORESTACION
112	SANTA ELENA	CHANDUY	QUIMI VILLON FELIX	OBRERO DE CAMPO - PROYECTO REFORESTACION
113	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	SR. FRANCISCO LINO GONZALEZ	PRESIDENTE
114	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	SR. EUCLIDES NEIRA LAVAYEN	VOCAL PRINCIPAL
115	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	ING. ERIKA CRUZ FIGUEROA	VOCAL PRINCIPAL
116	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	LCDO. HONORIO RIVERA RAMIREZ	VOCAL PRINCIPAL
117	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	SR. MILTON CHOEZ VERA	VOCAL PRINCIPAL
118	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	ING. ALFREDO MALDONADO LINO	SECRETARIO - TESORERO
119	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	SRA. LEIDA GONZALEZ YAGUAL	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
120	SANTA ELENA	SIMON BOLIVAR	SRA. CARMEN GONZALEZ TIGRERO	SERVICIOS VARIOS
121	SALINAS	ANCONCITO	EDWIN ELIZALDE ROJAS GARCIA	PRESIDENTE
122	SALINAS	ANCONCITO	REYNA LORENA DE LA A YAGUAL	VOCAL PRINCIPAL
123	SALINAS	ANCONCITO	SEGUNDO BORBOR BORBOR	VOCAL PRINCIPAL
124	SALINAS	ANCONCITO	RAMON NASAEL SOLORZANO	VOCAL PRINCIPAL
125	SALINAS	ANCONCITO	FABIAN EDUARDO VERA RAMOS	VOCAL PRINCIPAL
126	SALINAS	ANCONCITO	JHON WIDER CEVALLOS TOMALA	SECRETARIA

127	SALINAS	ANCONCITO	MARIA JESSENIA REYES REYES	TESORERA
128	SALINAS	ANCONCITO	TITO STALIN GUALE MOREIRA	TECNICO DE PROYECTOS SOCIALES
129	SALINAS	ANCONCITO	GENARO NIXON GUALE MOREIRA	COORDINADOR DE PROYECTOS SOCIALES
130	SALINAS	ANCONCITO	NANCY VERONICA ASUNCION ASUNCION	TECNICO COMPRAS PUBLICAS
131	SALINAS	ANCONCITO	ANDREINA STEFANI BAQUE CATUTO	PROYECTO CIBV
132	SALINAS	ANCONCITO	KARINA YANINA CEVALLOS TOMALA	PROYECTO CIBV
133	SALINAS	ANCONCITO	YADITZA BETZABETH SUAREZ RICARDO	PROYECTO CIBV
134	SALINAS	ANCONCITO	DIANA PATRICIA VERA PONCE	PROYECTO CIBV
135	SALINAS	ANCONCITO	SANDRA MARIUXI PIGUAVE CLEMENTE	PROYECTO CIBV
136	SALINAS	ANCONCITO	MIRIAN FRANCISCA PIGUAVE CRUZ	PROYECTO CIBV
137	SALINAS	ANCONCITO	CARMEN MONSERRATE ESPINAL PILLIGUA	PROYECTO CIBV
138	SALINAS	ANCONCITO	ESMERALDA NIEVE ROSALES TOMALA	PROYECTO CIBV
139	SALINAS	ANCONCITO	PATRICIA ARACELYS PIGUAVE TOMALA	PROYECTO CIBV
140	SALINAS	ANCONCITO	KATTY DIOSELINA TUMBACO PIGUAVE	PROYECTO DISCAPACIDAD
141	SALINAS	ANCONCITO	GILDA ROSALIA TUMBACO PIGUAVE	PROYECTO DISCAPACIDAD
142	SALINAS	ANCONCITO	ESTHER MARIA CEVALLOS GOMEZ	PROYECTO DISCAPACIDAD
143	SALINAS	ANCONCITO	DIANA PATRICIA VILLON PIGUAVE	PROYECTO DISCAPACIDAD
144	SALINAS	ANCONCITO	CARMEN CAROLINA DE LA CRUZ BAQUE	PROYECTO CIBV
145	SALINAS	ANCONCITO	MARIBEL CANDELARIA PANCHANA PITA	PROYECTO CIBV
146	SALINAS	ANCONCITO	DENISSE XIOMARA YAGUAL TOMALA	PROYECTO CIBV
147	SALINAS	ANCONCITO	ANTONIA MARITZA MEREJILDO COCHEA	PROYECTO CIBV
148	SALINAS	ANCONCITO	LOURDES JESSENIA MARTINEZ LINO	PROYECTO CIBV
149	SALINAS	ANCONCITO	LIGIA ELENA PILLASAGUA BODERO	PROYECTO CIBV
150	SALINAS	ANCONCITO	JOMAIRA MATILDE REYES SANCAN	PROYECTO CIBV
151	SALINAS	ANCONCITO	LUVEYDA ELIZABETH PIGUAVE BONILLA	PROYECTO CIBV
152	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	VERA GARCIA LUZ MARINA	PRESIDENTE
153	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SANTOS APOLINARIO DANIEL ENRIQUE	VOCAL PRINCIPAL
154	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	NEIRA DEL PEZO LENNY AMELIA	VOCAL PRINCIPAL
155	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ORRALA BORBOR SANTIAGO	VOCAL PRINCIPAL
156	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUNOZ SORIANO MILLER	VOCAL PRINCIPAL
157	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	VERA LOPEZ GLADYS	FINANCIERA
158	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MACIAS DE LA A RUDDY VANNESA	TESORERA
159	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ORRALA BONE MARTHA	SECRETARIA
160	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SUAREZ SUQUILANDA ELSY	TECNICO COMPRAS PUBLICAS

161	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MACIAS CEDEÑO INGRID	COORDINADOR DE PROYECTOS SOCIALES
162	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DOMINGUEZ SUAREZ ROSARIO	TECNICO DE PROYECTOS SOCIALES
163	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ASENCIO ROSALES ARMANDO	CONDUCTOR
164	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	GARCIA SOLANO ROSA	SERVICIOS VARIOS
165	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JOSÉ RAFAEL QUIRUMBAY SALINAS	GESTOR SOCIAL - TRABAJO INFANTIL
166	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	EMILIO FERNANDO POZO PRUDENTE	GESTOR SOCIAL - TRABAJO INFANTIL
167	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JUAN JOSÉ PRUDENTE BACILIO	GESTOR SOCIAL - TRABAJO INFANTIL
168	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JOSÉ ERNESTO LUCAS DE LOS SANTOS	PROYECTO GERONTOLOGIA
169	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LUÍS EDUARDO CONSTANTE MACÍAS	PROYECTO GERONTOLOGIA
170	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ALEXANDRA DE LA ROSA	PROYECTO GERONTOLOGIA
171	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PEDRO PASCUAL DE LA CRUZ EUSEBIO	PROYECTO GERONTOLOGIA
172	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	FREDDY NELSON DE LA ROSA FLOREANO	PROYECTO GERONTOLOGIA
173	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PRISCILA ZULAY MUÑOZ LAINEZ	PROYECTO GERONTOLOGIA
174	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	NINFA MARINA REYES CARVAJAL	PROYECTO GERONTOLOGIA
175	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	INGRID LILIBETH GUARANDA COCHEA	PROYECTO GERONTOLOGIA
176	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	VIVIANA CASANDRA TOMALA ALEJANDRO	PROYECTO DISCAPACIDAD
177	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JUANA LILIANA RODRIGUEZ TUMBACO	PROYECTO DISCAPACIDAD
178	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MARIA FERNANDA ROSALES TOMALA	PROYECTO DISCAPACIDAD
179	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ROXANA EVELYN ORRALA GONZALEZ	PROYECTO DISCAPACIDAD
180	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	HERRY JOSE RODRIGUEZ FLORES	PROYECTO DISCAPACIDAD
181	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ALEXANDER RENE DE LA A YAGUAL	PROYECTO DISCAPACIDAD
182	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	WILSON MIGUEL SANTOS APOLINARIO	PROYECTO DISCAPACIDAD
183	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JOHNNY ARTURO VILLON FLORES	PROYECTO DISCAPACIDAD
184	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JUANA MARIBEL SUAREZ POZO	PROYECTO DISCAPACIDAD
185	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SANTOS LAINEZ VLADIMIR JAVIER	PROYECTO CIBV
186	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	EUSEBIO BERNABE CINTHIA ANABEL	PROYECTO CIBV
187	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DEL PEZO MEDINA YURI	PROYECTO CIBV
188	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUÑOZ BORBOR ZENORIA AGRIPINA	PROYECTO CIBV
189	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	YAGUAL DE LA CRUZ TANIA ELIZABETH	PROYECTO CIBV
190	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	JARA ORRALA JAIR ARTURO	PROYECTO CIBV
191	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUÑIZ REYES KAREN ELIZABETH	PROYECTO CIBV
192	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SORIANO SUAREZ VERONICA TATIANA	PROYECTO CIBV
193	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BORBOR CORDOVA JUSTA NELLY	PROYECTO CIBV
194	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	FLORES SALINAS JOHANA BEATRIZ	PROYECTO CIBV

195	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	CORDOVA MUÑOZ GLORIA ELIZABETH	PROYECTO CIBV
196	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SORIANO MERCHAN JULEXI LILIBETH	PROYECTO CIBV
197	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	NEIRA DEL PEZO GISSELA VANESSA	PROYECTO CIBV
198	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LIMON ORRALA EVELIN ESTEFANIA	PROYECTO CIBV
199	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SUAREZ BAZAN CARMINA MARITZA	PROYECTO CIBV
200	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MALAVE GUTIERREZ BETTY AMARILIS	PROYECTO CIBV
201	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	REYES POZO CRISTINA GISELLA	PROYECTO CIBV
202	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PANCHANA LAINEZ TERESA BEATRIZ	PROYECTO CIBV
203	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BALON SORIANO MARJORIE ELIZABETH	PROYECTO CIBV
204	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SUAREZ FIGUEROA MARIELA JOHANA	PROYECTO CIBV
205	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	GONZALEZ TIGRERO GRICELDA DEL PILAR	PROYECTO CIBV
206	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ROSALES SUAREZ ANGIE SABRINA	PROYECTO CIBV
207	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DE LA A GUALE GENOVEVA ISABEL	PROYECTO CIBV
208	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SANCHEZ ZAMORA MAYRA RAQUEL	PROYECTO CIBV
209	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PIGUAVE DE LA CRUZ HERODITA MARLENE	PROYECTO CIBV
210	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ECHAIZ EUGENIO GLADYS MIRNA	PROYECTO CIBV
211	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MATIAS BAQUERIZO BETSY BEATRIZ	PROYECTO CIBV
212	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUNOZ ANGEL MARIANA AZUCENA	PROYECTO CIBV
213	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BARZOLA TORRES GLADYS MARIA	PROYECTO CIBV
214	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ROCAFUERTE DEL PEZO SARA ARACELY	PROYECTO CIBV
215	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	YAGUAL SUAREZ EVELYN ARELY	PROYECTO CIBV
216	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BAZAN CEVALLOS DIANA BETTY	PROYECTO CIBV
217	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BORBOR CORDOVA MARIBEL ELIZABETH	PROYECTO CIBV
218	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DE LA ROSA DEL PEZO MARIELA ISABEL	PROYECTO CIBV
219	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BAZAN ORRALA JULEXI JAZMIN	PROYECTO CIBV
220	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BASURTO SUAREZ HEYDI MELISA	PROYECTO CIBV
221	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BALON SUAREZ ELOISA ISABEL	PROYECTO CIBV
222	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SUAREZ MORALES FLOR MARIA	PROYECTO CIBV
223	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BALON REYES GLENDA FLORESMILA	PROYECTO CIBV
224	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	EUSEBIO FLOREANO KATERINE ROSA	PROYECTO CIBV
225	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DE LA CRUZ FLORES LUCIA BEATRIZ	PROYECTO CIBV
226	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	REYES SANTA MARIA ANA YICEL	PROYECTO CIBV
227	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PANCHANA REYES AMELIA ISABEL	PROYECTO CIBV
228	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	RAMIREZ VICUÑA HOLANDA MERCEDES	PROYECTO CIBV

229	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ECHAIZ TIGRERO MERCEDES	PROYECTO CIBV
230	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LAINIZ LAINIZ TANYA LUCIA	PROYECTO CIBV
231	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LIMON ORRALA NEREXI ROXANA	PROYECTO CIBV
232	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	REYES MORALES DANNY LUCETTY	PROYECTO CIBV
233	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUNOZ RODRIGUEZ ROSA MONICA	PROYECTO CIBV
234	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DE LOS SANTOS GONZABAY ELSI HOLANDA	PROYECTO CIBV
235	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BORBOR ALVARADO TERESITA	PROYECTO CIBV
236	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	QUIRUMBAY POZO LOLA LUPE	PROYECTO CIBV
237	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DOMINGUEZ MALAVE GIOMAR TEODORA	PROYECTO CIBV
238	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ORRALA FIGUEROA AMANDA JESSENIA	PROYECTO CIBV
239	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	RAMIREZ GONZABAY ELIZABETH DEL ROCIO	PROYECTO CIBV
240	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LAINIZ ORRALA YEXI KATERINE	PROYECTO CIBV
241	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	GONZALEZ LAINIZ JUANA ISIDRA	PROYECTO CIBV
242	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	POZO ORRALA VIRMANIA ADELA	PROYECTO CIBV
243	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	POZO MIRANDA KELLY	PROYECTO CIBV
244	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BAQUERIZO RAMIREZ YORLENI CONCEPCION	PROYECTO CIBV
245	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SUAREZ FIGUEROA GLADYS MARIA	PROYECTO CIBV
246	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	GUALE BORBOR MIRIAM MARIA	PROYECTO CIBV
247	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	APOLINARIO ORRALA JOMAYRA ROXANA	PROYECTO CIBV
248	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	YAGUAL RODRIGUEZ MARIA GLENDA	PROYECTO CIBV
249	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DOMINGUEZ QUIRUMBAY LEYDI JOHANA	PROYECTO CIBV
250	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	DOMINGUEZ APOLINARIO MARIA DE LOURDES	PROYECTO CIBV
251	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	PINCAY DE LA A MARIA AUXILIADORA	PROYECTO CIBV
252	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	BAQUERIZO LAINIZ MARITZA CATALINA	PROYECTO CIBV
253	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	MUNOZ REYES LUCIA YAJAIRA	PROYECTO CIBV
254	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	ORRALA LAINIZ MAGDLENA DEL ROCIO	PROYECTO CIBV
255	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	SANTIANA QUIRUMBAY MARIA NARCISA	PROYECTO CIBV
256	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	LAINIZ TOMALA MERCY MARIA	PROYECTO CIBV
257	SANTA ELENA	MANGLARA LTO	QUIRUMBAY SANTIANA ESTELA MARJORIE	PROYECTO CIBV
258	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PILCO TORRES MARTHA ALICIA	PRESIDENTE
259	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RICARDO TOMALA MARIA ISABEL	SECRETARIO - TESORERO
260	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	GELLIBERT VILLAO VALENTIN	VOCAL PRINCIPAL
261	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PARRALES DOMINGUEZ ALEXANDRA	VOCAL PRINCIPAL

262	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RENDON ESPINOZA LUIS HUMBERTO	VOCAL PRINCIPAL
263	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	VASQUEZ CERNA JULIO CESAR	VOCAL PRINCIPAL
264	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	CHIQUITO NAVARRETE JUAN ANDRES	SERVICIOS VARIOS
265	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	QUIMI RODRIGUEZ ROBERTH JACINTO	SERVICIOS VARIOS
266	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	TUMBACO VILLON GILDA PATRICIA	ADMINISTRADORA CIC ANCÓN
267	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RAMÍREZ LIRIANO BYRON JOSE	ADMINISTRADOR - FACILITADOR INFOCENTRO
268	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	TOMALA RAMOS PATRICIA MERCEDES	ADMINISTRADOR - FACILITADOR INFOCENTRO
269	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	VERA AGUAYO DENNISE	COORDINADOR DE PROYECTOS SOCIALES
270	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	JOHANNA LOURDES RICARDO SUAREZ	PROYECTO CIBV
271	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	TERESA CECIBEL ROSALES MEDINA	PROYECTO CIBV
272	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	LISSETTE ANNABELL VERA AGUAYO	PROYECTO CIBV
273	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	FIGUEROA RODRIGUEZ BRENDA ALICIA	PROYECTO CIBV
274	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PELAEZ ROSALES MARGARITA	PROYECTO CIBV
275	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PITA MALAVE GLORIA LORENA	PROYECTO CIBV
276	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	FLORES GONZABAY ELIANA MARLENE	PROYECTO CIBV
277	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	MUJICA ROSALES JACKELINE ELIZABETH	PROYECTO CIBV
278	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RICARDO TOMALA KATHERINE MARLENE	PROYECTO CIBV
279	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RICARDO TOMALA KATHERINE MARLENE	PROYECTO CIBV
280	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	AVELINO TOMALÁ MÓNICA GABRIELA	PROYECTO CIBV
281	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	RICARDO GONZÁLEZ LADY JACQUELINE	PROYECTO CIBV
282	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PELAEZ ROSALES LAURA MARITZA	PROYECTO CIBV
283	SANTA ELENA	SAN JOSÉ DE ANCÓN	PIZARRO VILLÓN KATTY VERÓNICA	PROYECTO CIBV
284	SANTA ELENA	COLONCHE	GONZABAY PARRALES SALOMÓN IGNACIO	PRESIDENTE
285	SANTA ELENA	COLONCHE	QUIRUMBAY POZO FRANCISCO OLMEDO	VOCAL PRINCIPAL
286	SANTA ELENA	COLONCHE	PITA SANDOVAL JERÓNIMO HUMBERTO	VOCAL PRINCIPAL
287	SANTA ELENA	COLONCHE	ROSALES CASTILLO WASHINGTON ALFREDO	VOCAL PRINCIPAL
288	SANTA ELENA	COLONCHE	RAMÍREZ PRUDENTE EDITA SEBASTIANA	VOCAL PRINCIPAL
289	SANTA ELENA	COLONCHE	PARRALES GONZABAY HERLINDA CECIBEL	FINANCIERA
290	SANTA ELENA	COLONCHE	GRANADOS RODRÍGUEZ CHRISTIAN EFRAIN	TESORERA
291	SANTA ELENA	COLONCHE	CUCALÓN GUALE RITA FABIOLA	SECRETARIA
292	SANTA ELENA	COLONCHE	ORRALA LÓPEZ LAURA PIEDAD	ASISTENTE CONTABLE
293	SANTA ELENA	COLONCHE	TOMALÁ FIGUEROA DIANA STEFANIE	RECEPCIONISTA
294	SANTA ELENA	COLONCHE	GONZÁLEZ REYES CRISTÓBAL OMAR	COORDINADOR DE PROYECTOS SOCIALES
295	SANTA ELENA	COLONCHE	MENDOZA VERA YIMY JAVIER	TECNICO DE PROYECTOS SOCIALES

296	SANTA ELENA	COLONCHE	CAICHE MALAVÉ JONNY HÉCTOR	CONDUCTOR
297	SANTA ELENA	COLONCHE	VILLAO CARVAJAL SIMÓN BOLÍVAR	SERVICIOS VARIOS
298	SANTA ELENA	COLONCHE	CUCALON GONZABAY JULIE STEFANIE	PROYECTO GERONTOLOGIA
299	SANTA ELENA	COLONCHE	BORBOR REYES KAREN MARIUXI	PROYECTO GERONTOLOGIA
300	SANTA ELENA	COLONCHE	CATUTO GONZABAY SHIRLEY NEREXI	PROYECTO GERONTOLOGIA
301	SANTA ELENA	COLONCHE	ROSALES ROSALES GISELLA JULIANA	PROYECTO GERONTOLOGIA
302	SANTA ELENA	COLONCHE	SANTIANA TOMALA EVELIN KATHERINE	PROYECTO GERONTOLOGIA
303	SANTA ELENA	COLONCHE	SORIANO CARVAJAL MERCY LORENA	PROYECTO GERONTOLOGIA
304	SANTA ELENA	COLONCHE	GONZABAY TOMALA JESSICA MARIELA	PROYECTO GERONTOLOGIA
305	SANTA ELENA	COLONCHE	ALEXANDRA VANESSA TOMALA CONSTANTE	PROYECTO CIBV
306	SANTA ELENA	COLONCHE	ERIKA INELDA GUALE LIRIANO	PROYECTO CIBV
307	SANTA ELENA	COLONCHE	GLEDYS MARJORIE VILLAO TOMALA	PROYECTO CIBV
308	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	BASANTES PRIETO ERIKA JOMAIRA	PROYECTO DISCAPACIDAD
309	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	BASILIO TIGRERO OSWALDO FRANCISCO	PROYECTO GERONTOLOGIA
310	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	BAZAN TOMALA ADRIANA MAGDALENA	PROYECTO CIBV
311	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DE LA CRUZ FIGUEROA MARIA COLOMBIA	PROYECTO CIBV
312	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DE LA CRUZ GONZALEZ VALENTIN JUNIOR	PROYECTO GERONTOLOGIA
313	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DE LA CRUZ TIGRERO LIDIA CRESENCIA	PROYECTO CIBV
314	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DEL PEZO BACILIO FRANCISCA EUFEMIA	PROYECTO CIBV
315	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	ENRIQUEZ ALVAREZ CARMEN INES	PROYECTO CIBV
316	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GARCIA RODRIGUEZ MARJORIE JAZMIN	PROYECTO CIBV
317	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GONZALEZ BACILIO VERONICA ALEXANDRA	PROYECTO CIBV
318	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GONZALEZ BORBOR JESSICA CECIBEL	PROYECTO CIBV
319	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GONZALEZ DEL PEZO JULIANA MARICELA	PROYECTO CIBV
320	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GONZALEZ LAINEZ JESSICA LILIANA	PROYECTO CIBV
321	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	GONZALEZ MUÑOZ CINTIA VANNESA	PROYECTO CIBV
322	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	INFANTE CAGUA HIGINIA MARILU	PROYECTO DISCAPACIDAD
323	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	LAINAZ PERERO MATILDE GIOCONDA	PROYECTO CIBV
324	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	POZO ROSALES LILIBETH GERMANIA	PROYECTO CIBV
325	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	RIVERA DE LA CRUZ GRELIA MARICELA	PROYECTO CIBV
326	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	ROCAFUERTE DE LA CRUZ FANNY	PROYECTO CIBV
327	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	ROCAFUERTE DE LA CRUZ JENNY MIRTHA	PROYECTO CIBV
328	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	ROCAFUERTE TIGRERO SHIRLEY GISELLA	PROYECTO CIBV
329	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	RONDOY SOLEDISPA RUTH GLORIA	PROYECTO DISCAPACIDAD

330	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	SILVESTRE DE LA CRUZ KARINA MARLENE	PROYECTO DISCAPACIDAD
331	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	TIGRERO FIGUEROA ARACELY LOURDES	PROYECTO GERONTOLOGIA
332	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	TOMALA TORRES MARIBEL DIANA	PROYECTO GERONTOLOGIA
333	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	VERA ORDÓNEZ LILIANA EVELYN	PROYECTO CIBV
334	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	BALON DE LA CRUZ DANIELA ELIZABETH	TESORERA
335	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	BALON ROCAFUERTE FRANKLIN WILMER	SERVICIOS VARIOS
336	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	CONFORME YAGUAL JOSE DANIEL	ASISTENTE CONTABLE
337	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DE LA CRUZ ROCAFUERTE MISHEL ROSALIA	VOCAL PRINCIPAL
338	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DE LA CRUZ RODRIGUEZ FREDDY EGBERTO	VOCAL PRINCIPAL
339	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	DEL PEZO DE LA CRUZ LEOPOLDO ARTURO	VOCAL PRINCIPAL
340	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	LAINÉZ COCHEA JORGE GREGORIO	SERVICIOS VARIOS
341	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	MARISCAL ZAMBRANO CARLOS MELECIO	SERVICIOS VARIOS
342	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	OCAMPO TIGRERO JOHN PAUL	TECNICO DE PROYECTOS SOCIALES
343	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	RAMIREZ MATIAS CARLOS JULIO	TECNICO COMPRAS PUBLICAS
344	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	RODRIGUEZ DE LA CRUZ NORRY ARACELY	VOCAL PRINCIPAL
345	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	ROSALES GUALE LIZCET ROSARIO	SECRETARIA
346	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	SALINAS ROCA PABLO ALEJANDRO	ASISTENTE ADMINISTRATIVO
347	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	SORIANO BALON FERNANDO WALTER	SERVICIOS VARIOS
348	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	SORIANO SORIANO EUSEBIO VALENTIN	PRESIDENTE
349	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	TIGRERO LAINÉZ CLEMENTE	SERVICIOS VARIOS
350	SALINAS	JOSE LUIS TAMAYO	TIGRERO TIGRERO JESSICA LISSETE	RECEPCIONISTA

ANEXO N° 6: FOTOS



Encuestas realizadas a personal de Gad Parroquiales



Encuestas realizadas a personal de GAD'S Parroquiales



Sra. Martha Pilco Torres
Presidenta Gad. Ancón



Sr. Edwin Rojas
Presidente Gad. Anconcito



Sr. Celso Soriano
Presidente Gad. Atahualpa

ANEXO N° 7: DOCUMENTOS VARIOS



UNIVERSIDAD ESTATAL
"PENÍNSULA DE SANTA ELENA"
SECRETARÍA GENERAL

Ab. Joe Espinoza Ayala
Secretario General de la UPSE

El infrascrito Secretario General de la Universidad Estatal Península de Santa Elena **CERTIFICA:** Que la estudiante **SUÁREZ SUQUILANDA ELSY JACQUELINE**, portadora de la cédula de ciudadanía No. 09*21511374, cursó y aprobó los cinco años de estudios reglamentarios en la Facultad de Ciencias Administrativas, Carrera de Administración Pública, modalidad presencial, habiendo **EGRESADO** el 31 de marzo del 2015.

Se extiende el presente certificado a petición de la interesada.

La Libertad, 11 de agosto del 2015.

Lo Certifico
Ab. Joe Espinoza Ayala
SECRETARIO GENERAL

América.

La libertad, 05 de Agosto del 2015

Ingeniera
LINDA NÚÑEZ
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA
Presente

De mis consideraciones.-

Yo, Elsy Jacqueline Suarez Suquilanda con número de Identificación 0921511374, egresada en la carrera de Administración Pública, me permito solicitar a Usted el oficio dirigido a la SEÑORA LUZ MARINA VERA GARCÍA, PRESIDENTA DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL CANTON SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, por la entrega de la carta aval, por motivo de mi trabajo de titulación con el Tema LA INCIDENCIA DE LA GESTION POR COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL CANTON SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA. AÑO 2016, que la realizare en dicha institución.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido de Usted deseándole éxito en sus funciones administrativas.

Atentamente,



Elsy Suárez Suquilanda

C.I. 0921511374

UPSE
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
RECIBIDO

HORA
12:31 05 AGO 2015


FIRMA AUTORIZADA



**UNIVERSIDAD ESTATAL "PENÍNSULA DE SANTA ELENA"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Oficio N° 162-CAE – 2015

La Libertad, 11 de agosto de 2015

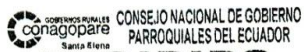
Señora
LUZ MARINA VERA GARCÍA
PRESIDENTA
ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE
SANTA ELENA
En su despacho.-

Es grato dirigirme a usted para poner en conocimiento que he recibido la solicitud de Elsy Jacqueline Suárez Suquilanda, con cédula de ciudadanía n° 0921511374, estudiante egresada de la carrera de Administración Pública; el mismo que manifiesta la posibilidad de desarrollar el trabajo de Titulación con el tema "INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016" en la institución que acertadamente usted representa, motivo por el cual respetuosamente elevo mi petición, para que mediante una CARTA AVAL ratifique la aceptación de parte vuestra.

Por la atención que brinde a la presente, anticipo agradecimientos y me suscribo de usted.

Atentamente,

Ing. Linda Núñez Guale, MBA.
DIRECTORA DE CARRERA



RECIBIDO

12 AGO 2015

HORA:

17:00

SECRETARÍA

C.c. Archivo
LNG/July

No existe
en base de
datos
Auce
5/8/2015

A.P. Sembreros en cil. =
Egrosada 31/03/15
Luis S



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS
EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA
INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL
DESCONCENTRADA-CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL
CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA.
AÑO 2016.

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previa a la Obtención del título de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTORA: ELSY JACQUELINE SUÁREZ SUQUILANDA

SANTA ELENA – ECUADOR

2015

Oficio No. 87-CONAGOPARE-SE-14
Santa Elena, 25 de Agosto del 2015

Ingeniera
LINDA NUÑEZ GUALE, MBA
Directora de la Carrera de Administración de Empresas
Encargada de la Dirección de Administración Pública
UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA

Presente

De mis consideraciones.-

Por medio de la Presente pongo en conocimiento que la Srta. ELSY JACQUELINE SUAREZ SUQUILANDA, con cedula de ciudadanía No. 0921511374, estudiante de la carrera de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA, se encuentra autorizada para investigar, desarrollar y ejecutar su trabajo de tema de tesis, denominado: LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA. AÑO 2016.

Particular que pongo en conocimiento para los fines pertinentes.

Atentamente,



Sra. Luz Marina Vera García
Presidenta - Conagopare Santa Elena



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

CONSEJO ACADÉMICO



MEMORANDO : CA-FCA-2015-118 Hora
21 OCT 2015 12:00
PARA : Econ. William Caiche, MSc. - **DOCENTE**
DE : Ing. José Villao Viteri, MBA. - **DECANO DE LA FACULTAD**
ASUNTO : Designación como profesor guía
FECHA : 16 de octubre del 2015

 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN
 DE EMPRESAS

Por la presente, pongo en vuestro conocimiento que en Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Administrativas de Sesión Ordinaria realizado el jueves 16 de Julio del 2015 y dando cumplimiento a lo estipulado en el Reglamento de Graduación y Titulación, se analizó las denuncias de temas de **TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN** presentados por los estudiantes de la Carrera de **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, por lo que, **RESOLVIÓ**: Aprobarlas propuestas y designar a usted **PROFESOR GUÍA** de los Trabajos de Investigación como se detalla a continuación.

No.	CARRERA	EGRESADO (A)	RESOLUCIÓN	TÍTULO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
3	Administración Pública	Del Pezo Reyes Elsa Esmeralda	CA-16-07-15-040	MANUAL DE CONVIVENCIA PARA SOCIALIZAR LAS NORMATIVAS VIGENTES ECUATORIANA Y SU INCIDENCIA EN EL CAMPO ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO MUNICIPAL SEGUNDO CISNERO ESPINOZA DEL CANTÓN LA LIBERTAD, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015
2	Administración Pública	Tumbaco Aguayo Adrián Santiago	CA-29-09-054	CREACIÓN DE UN CENTRO MEDIADOR CIUDADANO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMUNITARIOS EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE ANCÓN, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2015
1	Administración Pública	Suárez Suquilanda Elsy Jacqueline	CA-29-09-065	LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN EL MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA INSTANCIA ORGANIZATIVA TERRITORIAL DESCONCENTRADA - CONAGOPARE SANTA ELENA, DEL CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2016

*Recibido
21-oct-2015
16:15
[Signature]*

*Recibido
27-oct-2015
15:40
[Signature]*

- El Profesor Guía en conjunto con los egresados deberá:

*Recibido
23-10-2015
[Signature]*

*Recibido
26-oct-2015
10:15
[Signature]*



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

CONSEJO ACADÉMICO

- Consensuar, analizar y cumplir con lo establecido en el Reglamento de Graduación y Titulación, Capítulo 2, Artículos del 11 al 19.
- Firmar el acta de compromiso de culminación del trabajo de investigación.
- En caso de ausencia por parte del egresado o egresada a tres días de tutorías, consecutivos o no, quedará suspendida la tutoría y el tema del trabajo de investigación será derogado, previo informe del profesor guía.

Atentamente,


Ing. José Villao Viteri, MBA.
**DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



C.c Archivo

Grace