



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**  
**INSTITUTO DE POSGRADO**

**COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A**  
**LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**  
**MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**CASO DE ESTUDIO**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL**  
**RENDIMIENTO LABORAL. CASO DE ESTUDIO: DISTRITO 24D02 LA**  
**LIBERTAD – SALINAS EDUCACIÓN.**

**AUTOR:**

**Ing. Ivens Alfredo Mateo Figueroa**

**TUTOR:**

**Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD.**

**LA LIBERTAD – ECUADOR**

**JULIO 2022**

## **AUTORÍA DEL TRABAJO**

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **IVENS ALFREDO MATEO FIGUEROA** con cédula de identidad número **0922691613** declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena..

Atentamente,




Firmado electrónicamente por:  
**IVENS ALFREDO  
MATEO FIGUEROA**

---

**Ivens Alfredo Mateo Figueroa**

## APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “La Gestión Administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación”, elaborado por el señor Ivens Alfredo Mateo Figueroa, del Programa de Maestría en Administración Pública, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración Pública, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes..

Arturo Benavides  Firmado digitalmente  
por Arturo Benavides  
Fecha: 2022.07.14  
09:05:14 -05'00'

---

**Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD.**

**PROFESOR TUTOR**

**Mail: [abenavides@upse.edu.ec](mailto:abenavides@upse.edu.ec)**

**Movil:0999617941**

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de grado a mi señor padre Milton, por haberme inculcado por el camino del bien con sus sabias palabras, de que el ser humano no puede quedarse estancado en sus conocimientos, debe ser luchador para obtener esas metas, hoy le llego a entender su deseo de superación.

A mi querida madre Mariana, por haberme fundado valores de humildad y gratitud.

A mi esposa Verónica por haber comprendido el esfuerzo en mis estudios para alcanzar el grado de magister.

A mis hijos: Marvin, Isabel, Yuli y Efraín Mateo Dávila, por no haberle dedicado el tiempo necesario como padre durante este proceso, pero siempre los llevaba en mi pensamiento y en mi corazón.

Como también de una manera especial a dos seres sublimes que me dieron todo de sí y que ya no están conmigo, pero los llevo en mi corazón como fueron mis abuelitos materno Efraín y Lilia, seguro estoy que allá en el cielo deben estar orgullosos de mi logro, también a mi abuelita paterno Gladys.

A todos ellos, mi infinito amor y gratitud.

Ivens Mateo Figueroa

## **AGRADECIMIENTO**

Como no agradecer a mi Dios, por haberme guiado, protegido y bendecido en estos difíciles momentos que he pasado, que con su protección me dio sabiduría para lograr este triunfo que servirá como ejemplo de superación para mis hijos y demás familiares.

A todos mis maestros que me guiaron para que hoy culmine este trabajo de investigación, con especial deferencia al Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD., tutor de esta tesis, quien, con su generosidad y mucha sabiduría, supo orientarme teórica y metodológicamente de manera correcta.

A todos, les doy infinitas gracias por su apoyo incondicional y psicológico, que Dios los bendiga y proteja siempre.

Ivens Mateo Figueroa

## TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



---

Qf. Rolando Calero Mendoza, PhD.  
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE  
POSGRADO



---

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, PhD.  
DOCENTE ESPECIALISTA

Arturo Benavides  
Firmado digitalmente  
por Arturo Benavides  
Fecha: 2022.07.14  
09:05:14 -05'00'

---

Ing. Arturo Benavides Rodriguez, PhD  
DOCENTE TUTOR



---

Econ. Hugo Álvarez Plúas, MBA  
COORDINADOR MAP



---

Ab. Víctor Coronel Ortíz, MGT.  
SECRETARIO GENERAL UPSE

## ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
AUTORÍA DEL TRABAJO .....	ii
APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
PRIMERA PARTE .....	1
ANTECEDENTES.....	1
1.1 Introducción.....	1
1.2 Definición del problema .....	3
1.3 Justificación del estudio.....	4
1.4 Objetivos del estudio .....	5
1.4.1 Objetivo general .....	5
1.4.2 Objetivos específicos .....	5
SEGUNDA PARTE .....	6
DESARROLLO .....	6
2.1 Marco conceptual .....	6
2.2 Marco metodológico.....	9
2.3 Análisis y discusión de resultados .....	11
TERCERA PARTE.....	25
COMPONENTES DEL “CASO” .....	25
3.1 Estudio o análisis de caso .....	25
3.1.1 Introducción.....	25

3.1.2 Desarrollo .....	26
CUARTA PARTE.....	36
CIERRE .....	36
4.1 Conclusiones.....	36
4.2 Recomendaciones .....	37
Referencias Bibliográficas .....	38
Anexos .....	40
Anexo 1. Instrumento de encuesta en la plataforma Microsof Forms .....	40
Anexo 2. Matriz de Consistencia.....	42
Anexo 3. Cronograma de actividades.....	43
Anexo 4. Evidencia fotográfica del trabajo de investigación .....	44



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cumplimiento del proceso de selección en el Distrito 24D02 .....	11
Figura 2 Actual proceso de selección en el Distrito 24D02.....	12
Figura 3 Servidores públicos de RRHH del Distrito 24D02.....	13
Figura 4 Inducción Institucional .....	14
Figura 5 Capacitaciones en el Distrito 24D02 .....	15
Figura 6 Perfil profesional – Puesto de trabajo.....	16
Figura 7 Formación y experiencia.....	17
Figura 8 Tipo de contrato laboral.....	18
Figura 9 Toma de decisiones.....	19
Figura 10 Nivel de satisfacción.....	20
Figura 11 Gestión Administrativa.....	21
Figura 12 Rendimiento laboral .....	22
Figura 13 Componentes del concurso. ....	26
Figura 14 Actividades para la contratación del personal. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Figura 15 Motivos para realizar una evaluación de desempeño.	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL  
RENDIMIENTO LABORAL. CASO DE ESTUDIO: DISTRITO 24D02 LA  
LIBERTAD – SALINAS EDUCACIÓN.**

**RESUMEN**

El presente caso de estudio tiene como finalidad analizar la incidencia que tiene la gestión administrativa en el rendimiento laboral del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación. A través de la investigación in situ, se pudo evidenciar que el proceso de selección de personal no se lleva a cabo de forma eficiente, generando una baja satisfacción laboral en los funcionarios y como resultado el servicio que se ofrece a la ciudadanía no es de calidad, por lo que es necesario establecer acciones inmediatas que permitan mejorar la gestión que realiza la institución. El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional ya que se analizaron las causas de las debilidades en la gestión administrativa y el efecto en el rendimiento laboral, posteriormente se analizó la correlación existente entre las variables de estudio, el estudio se realizó bajo el diseño mixto, es decir, cuali-cuantitativo, por una parte, se utiliza la descripción para el análisis de las variables y por otra, se miden a través de los resultados de la recolección de información. La población del estudio la conforman 112 servidores públicos de la institución a quienes se consultó a través de la encuesta de temas referentes a la gestión administrativa y al rendimiento laboral. Finalmente, se proponen acciones de mejora que permitan el fortalecimiento de los procesos internos en el marco de lo que establece el Subsistema de Selección de personal del sector público para que los funcionarios que ocupen los diferentes cargos cuenten con el perfil idóneo para mejorar el rendimiento laboral.

**Palabras Clave:** gestión administrativa, rendimiento laboral, proceso de selección, transparencia, satisfacción laboral.

**ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON WORK  
PERFORMANCE. CASE STUDY: DISTRICT 24D02 LA LIBERTAD –  
SALINAS EDUCATION.**

**ABSTRACT**

The purpose of this case study is to analyze the impact of administrative management on the work performance of the District 24D02 La Libertad Salinas Education. Through the on-site research, it was evident that the personnel selection process is not carried out efficiently generating low job satisfaction in officials and as a result the service offered to citizens is not of quality, so it is necessary to establish immediate actions that allow improving the management carried out by the institution. The type of research was descriptive-correlational since the causes of weaknesses in administrative management and the effect on work performance were analyzed, subsequently the correlation between the study variables was analyzed, the study was carried out under the mixed design that is, quali-quantitative, on the one hand the description is used for the analysis of the variables and on the other, are measured through the results of information collection. The study population is made up of 112 public servants of the institution who were consulted through the survey of issues related to administrative management and work performance. Finally, improvement actions are proposed that allow the strengthening of internal processes within the framework of what is established by the Public Sector Personnel Selection Subsystem so that the officials who occupy the different positions have the ideal profile to improve work performance.

**Keywords:** administrative management, work performance, selection process, transparency, job satisfaction.

## **PRIMERA PARTE**

### **ANTECEDENTES**

#### **1.1 Introducción**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2019) define a la gestión administrativa en el contexto público “implica: planificar, movilizar, desplegar, organizar y transformar recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos para proveer, asignar y distribuir bienes y servicios públicos tangibles e intangibles, solucionando problemas o satisfaciendo necesidades, originando resultados significativos para la sociedad y el país, consistentes con los objetivos gubernamentales, en forma eficiente, eficaz y equitativa, creando valor público para la sociedad como un colectivo” (pág. 11).

El fundamento principal de la gestión administrativa en primer lugar es propiciar el desarrollo de las tareas administrativas de una manera que se consideren las principales teorías de la administración científicamente, el siguiente pilar comprende la selección del personal capacitado en potencial, habilidad, y conocimientos que permitan que la organización tenga buenos elementos para desarrollar las actividades planificadas, por otra parte, la capacitación se vuelve fundamental para reforzar y actualizar conocimientos y, finalmente, la equidad en cuanto al puesto de trabajo, una sinergia donde todos colaboren para llegar a un solo objetivo.

Para Chiavenato, (2006) la gestión administrativa “es la función más amplia y relevante” señala que las organizaciones no son nada sin su personal, que las funciones de la empresa se realizan de manera eficiente y son un éxito gracias al personal que se escoge para dedicar tiempo a cada actividad, que la sociedad del conocimiento la compone el trabajador pues es quien gobierna y la empresa se toma como una herramienta para que las personas y la sociedad satisfagan sus necesidades y lo que esperan recibir de ellas.

Mientras que, el rendimiento laboral, son aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores, y que, efectivamente, son relevantes en los objetivos,

los mismo que pueden ser cuantificados en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la organización.

La administración pública en el Ecuador vive una continua problemática en sus procesos internos, específicamente en los procesos de selección de los servidores públicos que ocupan los diferentes cargos en las instituciones del estado.

Según el Ministerio de Trabajo, (2019) existe un procedimiento denominado “Gestión de Selección de Personal por Concurso de Méritos y Oposición, según la Norma Técnica del Subsistema de Selección” cuyo objetivo es: Establecer los procedimientos de carácter técnico – operativo que facilite a las Unidades de Administración de Talento Humano – UATH de las instituciones del sector público que se encuentran inmersas en el Artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, la ejecución de los concursos de méritos y oposición de conformidad con lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal.

En el Manual referenciado, se presentan una serie de criterios que se deben considerar al seleccionar a los funcionarios públicos que ostentan las diferentes vacantes en las instituciones del estado, sin embargo, en muchas ocasiones, estos criterios no son tomados en cuenta para los procesos de selección, lo que genera que el rendimiento laboral de los servidores públicos y, por lo tanto, de la institución en general sea poco eficiente.

La investigación se desarrolla en el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, que, según el Ministerio de Educación, (2020) “es un nivel desconcentrado, que generalmente coincide con el área geográfica de un cantón o unión de cantones (de 1 a máximo 4), y contiene de uno a máximo 28 circuitos educativos. En este nivel se brindan los servicios educativos de manera cercana a la ciudadanía, siguiendo los lineamientos definidos por el Nivel Central, así como la planificación que se desprende del Nivel Zonal. Son 140 distritos educativos en total”.

Es innegable que el recurso humano, es uno de los factores más importantes para el funcionamiento eficiente en una institución, y; en virtud de aquello, es necesario contar con profesionales con el perfil adecuado de cada puesto, para que se cumplan los objetivos establecidos por el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación.

## **1.2 Definición del problema**

Para las Naciones Unidas, (2021) “hoy en día, todos los países del mundo necesitan replantearse la estructura y el modelo operativo de su administración pública en el umbral de la tercera década del siglo XXI. En la próxima era habrá cambios fundamentales en la forma en que se contrata, capacita y retiene a los funcionarios públicos”.

Según este organismo, se debe aprovechar más la tecnología para tomar decisiones que permitan mejorar la eficiencia de los procesos y la optimización de recursos, supervisar el desempeño y prestar servicios, y será necesario que el sector privado y la sociedad en general desempeñen un papel más importante en todos los aspectos de la creación de valor público.

Bajo esta premisa, se puede confirmar que, uno de los principales objetivos de las naciones democráticas es el mejoramiento de la administración pública y su gestión. Para tal efecto, los gobiernos han adaptado sus modelos de gobernabilidad al modelo de Nueva Gestión Pública (NGP), que, para García, (2017) contempla principios como: gestión por resultados, flexibilización de los procesos, autonomía gerencial, competitividad, productividad y transparencia. (pág. 40).

A partir del año 2008, se modificaron normativas que regulan diferentes procesos, entre ellos el de proceso de reclutamiento y selección del personal y entró en vigencia la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General, (2011), de igual manera la norma técnica de selección de personal, por lo que a través del Ministerio de Relaciones Laborales se expidió Norma Sustitutiva de la Norma del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal.

El Ministerio de Educación, a través de las Coordinaciones Zonales y Direcciones Distritales, busca proveer de un servicio de calidad a la comunidad, es por ello que, la Unidad de Talento Humano del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, trabaja constantemente en estrategias que conlleven a la contratación de personal capacitado para ejecutar las actividades de manera eficiente.

Desde esta perspectiva es importante reconocer que la gestión administrativa es una parte de la administración que se encarga de la distribución y organización de los recursos, especialmente de los recursos humanos que es a donde se dirige esta

investigación, especialmente al rendimiento laboral de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación que, actualmente no cuenta con una gestión eficiente de sus recursos para cumplir adecuadamente con las metas expuestas por las autoridades competentes que dirigen la organización.

A través del presente caso de estudio, se podrá obtener la información necesaria para que los procesos de selección del talento humano sean ejecutados de manera transparente y clara de tal manera que se pueda garantizar que los servicios que presta la institución sean de calidad y que estos resultados se vean reflejados en la calidad de educación y atención al usuario.

### **Formulación del problema**

¿De qué manera incide la gestión administrativa en el rendimiento laboral del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación?

### **Problemas específicos**

¿Cuáles son las fortalezas y debilidades del capital humano de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación?

¿Cuál es el nivel de satisfacción de usuarios internos y externos de del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación?

### **1.3 Justificación del estudio**

Una de las consecuencias de la deficiente gestión administrativa en el sistema educativo en general, es la calidad de educación, que, de acuerdo a Madrid Tamayo, (2019) en su artículo científico, indica que en Ecuador la demanda educativa creció desde la alfabetización hasta el bachillerato, más los resultados de aprendizaje del sistema educativo ecuatoriano muestran tendencias decrecientes y una estratificación clasista entre las y los estudiantes. Esto se explica por tres grupos de factores: socioeconómicos, infraestructura educativa y modelo de educación.

La base para que el proceso educativo y la calidad de servicio que prestan las instituciones educativas sea de calidad, es contar con servidores públicos competitivos que busquen constantemente el crecimiento profesional y personal, de tal manera que el resultado sea evidenciado en el crecimiento de los resultados del aprendizaje en niños, niñas y adolescentes.

Por tal razón, se deben desarrollar estudios enfocados a la búsqueda de herramientas para el mejoramiento de la gestión interna que realizan los organismos competentes en el contexto de la educación.

El presente caso de estudio se fundamenta en el análisis de la gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Dirección Distrital 24D02 La Libertad – Salinas Educación, buscando fortalecer el proceso de selección y que los indicadores instituciones mejores en beneficio de la comunidad.

#### **1.4 Objetivos del estudio**

##### **1.4.1 Objetivo general**

Analizar la incidencia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación.

##### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Identificar las fortalezas y debilidades del capital humano de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación mediante herramientas de recolección de información para la implementación de acciones de mejora.
- Evaluar los recursos humanos del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación a través de la implementación de encuestas a usuarios y colaboradores para medir el nivel de satisfacción de usuarios internos y externos de la institución.



## SEGUNDA PARTE

### DESARROLLO

#### 2.1 Marco conceptual

##### **Gestión administrativa**

Hellriegel, (2016) considera que “la gestión administrativa es un conjunto de actividades las cuales se deben realizar eficientemente para el desarrollo general de la empresa, así mismo las funciones del proceso administrativo son: planear, organizar, dirigir y controlar” (pág. 34).

Complementando el desarrollo teórico de la investigación acerca de la gestión administrativa Silva Rodríguez de San Miguel, (2018) menciona que:

Las buenas prácticas de gestión son fundamentales para desarrollar el compromiso de los empleados. Específicamente, los gerentes deben tener claro los objetivos comerciales y la forma en que los roles individuales de los empleados contribuyen a ese objetivo y proporcionar retroalimentación positiva o redirigir los comportamientos cuando sea necesario (Silva Rodríguez de San Miguel, 2018, pág. 51).

Desde este punto de vista se considera la gestión administrativa el elemento principal para que las empresas se nutran y actualicen sus aprendizajes generando que cada conocimiento sea una herramienta de trabajo que complemente el talento de cada miembro de la empresa. Como herramienta de la administración, la gestión administrativa es esencial para que los recursos, especialmente los recursos humanos sean reforzados y se conviertan en una ventaja competitiva para el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación.

##### **Gestión administrativa en instituciones educativas**

La gestión administrativa, es un proceso que no ha sido desarrollado y fortalecido en el contexto educativo, puesto que, generalmente, las herramientas, estrategias y mejoras están alineadas a organizaciones con fines de lucro: instituciones financieras, tecnológicas, comerciales, etc.

Es por ello que Ramírez Cavassa, (2014) considera que “el concepto de proceso administrativo no se aplica en la conducción de instituciones educativas, por lo que, en la mayoría de éstas, la estructura administrativa, planes y programas, sistemas de

control, etcétera, son prácticamente impuestos por la entidad regidora del sistema” (pág. 10).

Uno de los factores que incide en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel. La administración es una parte primordial del proceso educativo, ya que esta garantiza que la excelencia la filosofía, estructura y los medios de organización, que se cuente con excelentes docentes y que el resultado de del correcto funcionamiento, sean estudiantes con una formación de calidad.

### **Diagnóstico empresarial**

De acuerdo con los autores Martínez y Milla, (2014) se puede conocer acerca del diagnóstico empresarial lo siguiente:

La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del “cuadro de mando integral”, menciona que las estrategias implementadas para una organización no deben surgir de la nada, sino que deben responder al entorno del negocio, de ahí la importancia de realizar un análisis situacional del entorno general de la sociedad, el análisis del entorno es muy importante para detectar tendencias y acontecimientos claves del pasado, presente y futuro de la sociedad (pág. 54).

### **Proceso administrativo**

El proceso administrativo se conoce como el eje principal de toda organización para llevar una buena administración:

El proceso administrativo es el conjunto de etapas o fases sucesivas a través de las cuáles se efectúan la administración, mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. El proceso administrativo es la base de la administración por tal motivo se mencionarán diversos criterios de clasificación de tratadistas relevantes sobre la función de la administración. (Luna, 2014, pág. 36).

### **Subsistema de selección del personal en el sector público**

La Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, (2011) en el artículo 63 establece que:

Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los

requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria. (pág. 32)

Es importante tener en cuenta, que existe un cuerpo normativo que regula y garantiza el debido proceso de selección de personal en el sector público, esto con la finalidad de escoger de manera adecuada y transparente a los servidores públicos con la experiencia requerida para cada puesto de trabajo en el sector público.

Con el presente estudio de caso, se evalúa si el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, cumple con lo estipulado en el cuerpo normativo de tal manera que se pueda determinar si existe relación entre la gestión administrativa ejecutada por los directivos de la institución y el rendimiento laboral de los servidores públicos.

### **Rendimiento laboral**

En este contexto, el rendimiento laboral para Oseda, Carruitero y Uribe, (2019) comprende que “es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados. Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentan dicho rendimiento laboral”.

El éxito de una organización se refleja en el cumplimiento de sus metas y la calidad del talento humano que administra sus tareas para llegar a los objetivos, el rendimiento laboral de esta investigación se enfoca en el rendimiento laboral que se puede evidenciar en el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación para conocer cómo se encuentra actualmente.

### **Ética institucional**

Según Campomanes y Calleja, (2015) la ética es un conjunto de acciones que llevan a ser mejores personas y en cuanto a la ética empresarial recalca que:

La se retroalimenta. El nivel ético en el tiempo siempre es creciente. Los comportamientos éticos (buenos o malos) construyen nuestro carácter (y el de las organizaciones) y son acumulativos. Así los buenos hábitos éticos enriquecen a los valores y contribuyen a generar mejores comportamientos (pág. 26).

## **2.2 Marco metodológico**

La investigación se desarrollará en el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, la cual se encuentra ubicada en el cantón La Libertad, anexo a la Unidad Educativa Dr. Luis Celleri Avilés.

En la institución, prestan sus servicios 112 servidores públicos en las diferentes áreas que la componen, quienes son los actores involucrados para el desarrollo de la investigación y, a través de estos elementos se podrá analizar la gestión administrativa y de qué manera esta incide en el rendimiento laboral de los empleados.

### **Investigación descriptiva**

La presente investigación es de carácter descriptivo ya que permite identificar las causas y consecuencias del limitado del rendimiento laboral en el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación.

### **Investigación correlacional**

Se analiza de qué manera incide la gestión en el rendimiento laboral de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación. Posteriormente, se proponen estrategias que permitan realizar de una forma más eficiente los procesos de selección del talento humano para mejorar los indicadores de gestión de la institución.

### **Diseño**

Se define como una investigación mixta, es decir, se utilizará un diseño cuali-cuantitativo. A través del diseño cualitativo se describirá la problemática identificada en la unidad de análisis, este tipo de diseño es útil para analizar los factores que no permiten que el rendimiento laboral sea el óptimo en la institución.

En tanto que, mediante el diseño cuantitativo se presentan de manera estadística o matemáticas los resultados de la investigación que se obtendrán de los instrumentos de investigación utilizados.

### **Métodos de investigación**

### **Método Analítico**

A través del método analítico se pueden estudiar de forma minuciosa los aspectos relacionados con el rendimiento laboral de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, se podrán conocer las causas del bajo rendimiento, además de presentar propuestas de mejora continua que coadyuven a la institución ser más eficaz y eficiente en sus actividades que desarrollan.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

La población de una investigación se define como todos los elementos que componen la unidad de análisis, en este caso, son los colaboradores o servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, 112 personas.

#### **Muestra**

La muestra es una parte representativa del total de elementos que conforman la población de estudio. Al ser una población finita, se considerará al total de la población, es decir, a los 112 colaboradores que conforman el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, dado que se puede tener acceso a todos los individuos que se encuentran en la unidad de análisis

### **3.5 Técnicas e instrumentos de investigación**

Las técnicas de recolección de información seleccionada para medir las dimensiones e indicadores de la gestión administrativa actual del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación, y conocer en qué forman inciden en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la institución son: entrevista y encuesta, las misma que contiene preguntas relacionadas al tema de análisis que fueron aplicadas a los 112 individuos que conforman el objeto de estudio y a los líderes de la institución, en el caso de la entrevista.

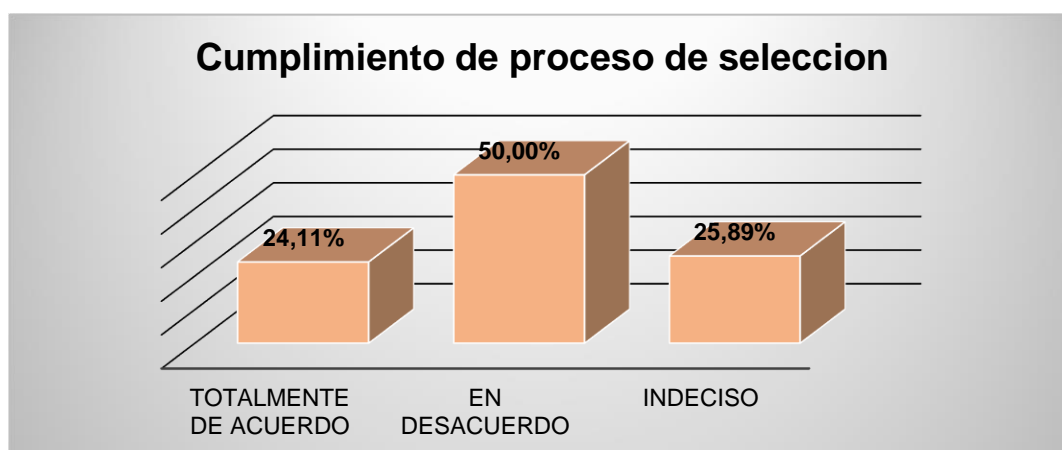
### 2.3 Análisis y discusión de resultados

El instrumento de recolección de información aplicado en el presente estudio de caso fue la encuesta, la misma que fue dirigida a los servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación; y los resultados fueron los que se presentan a continuación:

1. ¿Cree usted que se cumplen con los procesos de selección del personal de acuerdo a la normativa vigente?

**Figura 1**

*Cumplimiento del proceso de selección en el Distrito 24D02*



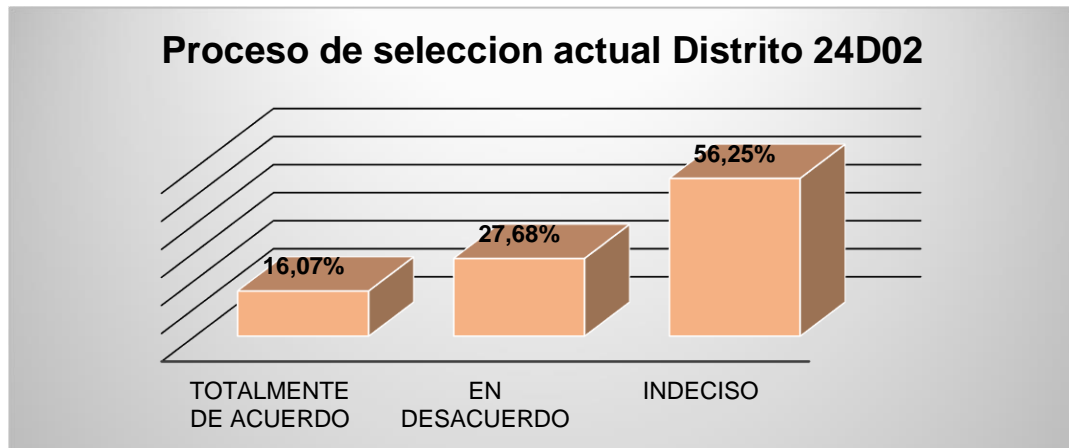
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador "Cumplimiento del proceso de selección de personal".

De acuerdo con los resultados obtenidos se puede mencionar que actualmente no se percibe el cumplimiento de un proceso de selección de personal, esto debido a que varias actividades que deben realizarse en la institución no se cumplen de manera eficiente ya sea por falta de coordinación, organización, comunicación o conocimiento de personal no capacitado, en relación a la problemática ya antes mencionada.

2. ¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección que maneja el Distrito 24D02 La Libertad - Salinas Educación?

**Figura 2**

*Actual proceso de selección en el Distrito 24D02*



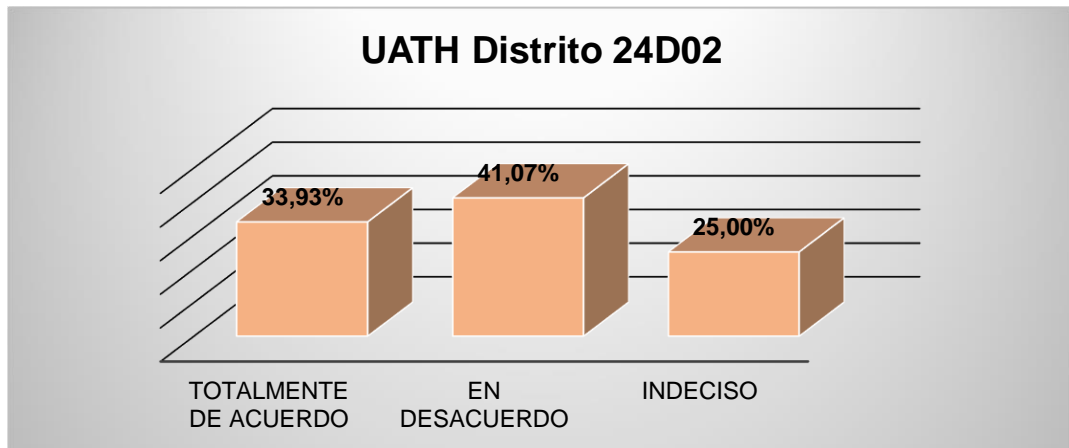
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Criterio sobre el actual proceso de selección”.

Dentro de lo que se pudo conocer acerca del proceso de selección en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, los servidores públicos no afirman estar conforme con este proceso con criterios totalmente diferentes, sin embargo, se debe recalcar que el proceso esta basado en lo que la ley establece, pero no logra llegar a ser una ventaja al momento de dirigir a un profesional a su puesto de trabajo. En virtud de aquello, es indispensable que se realice una capacitación referente al Subsistema de Selección de Personal del Sector Públicos a los servidores públicos de la institución, de tal manera que, se pueda garantizar que los procesos para la contratación de nuevos funcionarios se realizan de acuerdo a los parámetros establecidos en la normativa ecuatoriana.

3. ¿Considera que los servidores públicos del área de TTHH se encuentra capacitados para realizar una eficiente selección del personal?

**Figura 3**

*Servidores públicos de RRHH del Distrito 24D02*



*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Servidores públicos de RRHH del Distrito 24D02”.

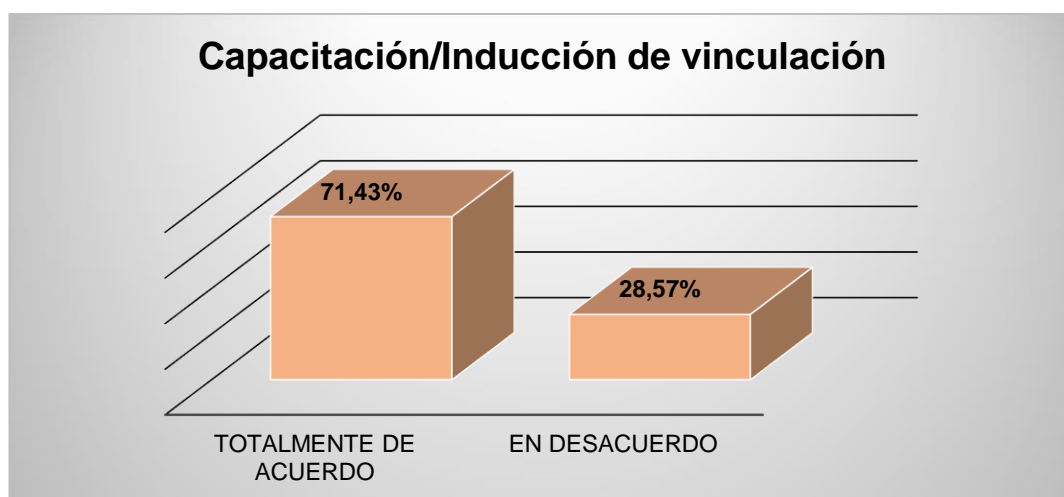
La opinión de los servidores públicos acerca de la eficiencia del personal del área de talento humano acierta en que no se cumplen las actividades como se esperan, esto se debe a que el personal no está totalmente capacitado como debería. Sin embargo, la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación en su artículo 11 establece que, las capacitaciones en el sector público, se orientan al desarrollo profesional a través de la adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de las y los servidores públicos, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de sus puestos de trabajo y de los procesos en los que interviene. Es por ello que la institución debe cumplir a cabalidad lo establecido en la ley para contar con servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de servicio a los funcionarios y a la ciudadanía.



4. ¿Recibió la capacitación necesaria antes de su vinculación con el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación?

**Figura 4**

*Inducción Institucional*



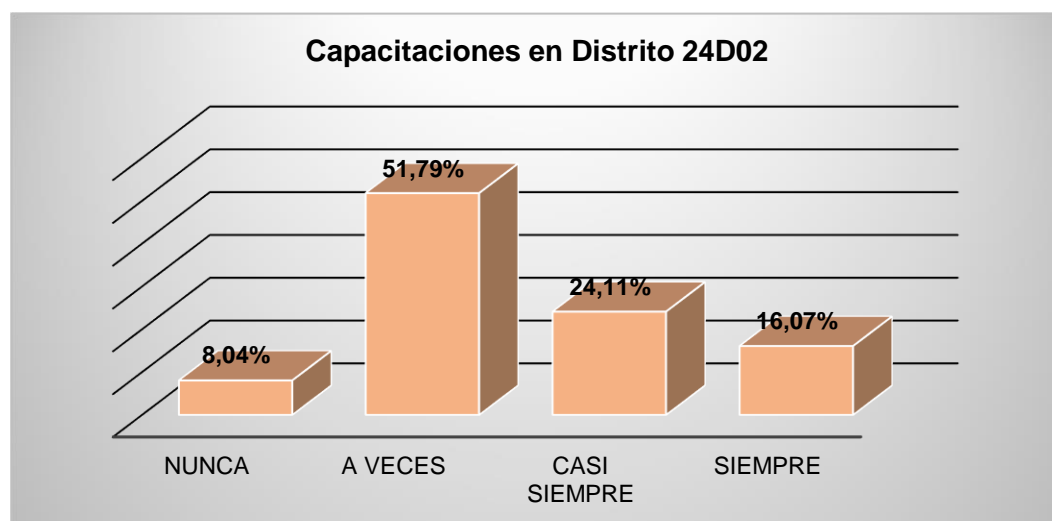
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Inducción institucional”.

Como política de los servidores públicos, todo el personal debe estar capacitado al momento del ingreso a sus puestos de trabajo, pero no con ello se garantiza que el rendimiento sea eficiente y se puedan cumplir con las actividades completamente con una inducción protocolaria. Por ello hay un porcentaje que menciona que su capacitación de ingreso no se dio de manera adaptable al puesto y su perfil profesional o experiencia. Si bien es cierto, de manera obligatoria, todos los nuevos funcionarios que ingresan al Distrito, deben tener un proceso de inducción, este no siempre se cumple, lo que genera deficiencias al momento de realizar sus actividades y/o responsabilidades.

5. ¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones para fortalecer sus funciones en el Distrito Educación La Libertad - Salinas Educación?

**Figura 5**

*Capacitaciones en el Distrito 24D02*



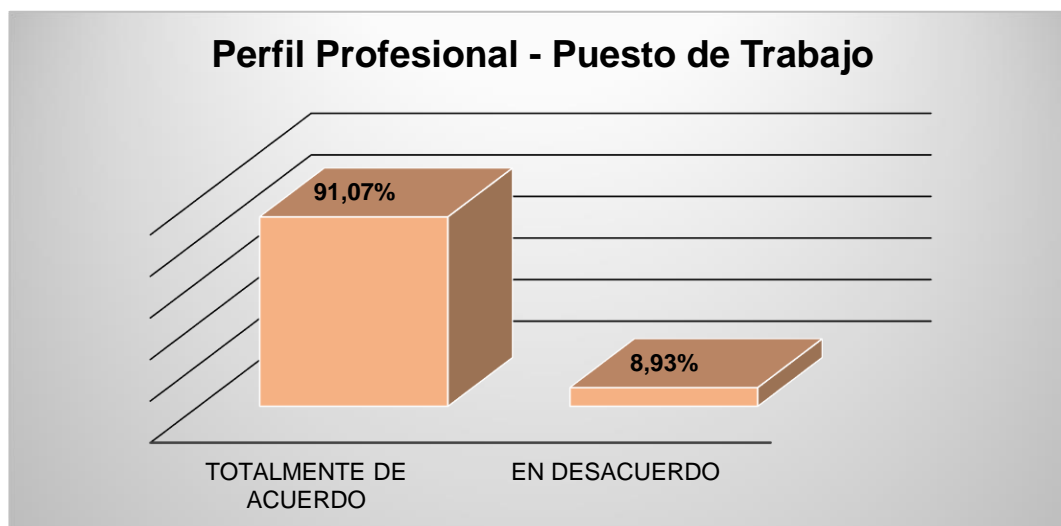
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Capacitaciones”.

Las capacitaciones en el sector público son constantes, sin embargo, son con temas relacionados al ámbito laboral en general mas no técnicos y específicos con puesto y perfil de trabajo, no están dirigidos a algún departamento en particular y se relacionan a las políticas gubernamentales. Es importante que los servidores públicos del área de talento humano manejen las capacitaciones al personal a su cargo de acuerdo a lo que establece la Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación en su artículo 13, donde hace referencia que le corresponde a cada UATH de las entidades del sector público, el plan institucional de capacitaciones, como efecto del proceso de detección de necesidades.

6. ¿Considera que su perfil profesional se ajusta a su actual puesto de trabajo?

**Figura 6**

*Perfil profesional – Puesto de trabajo*



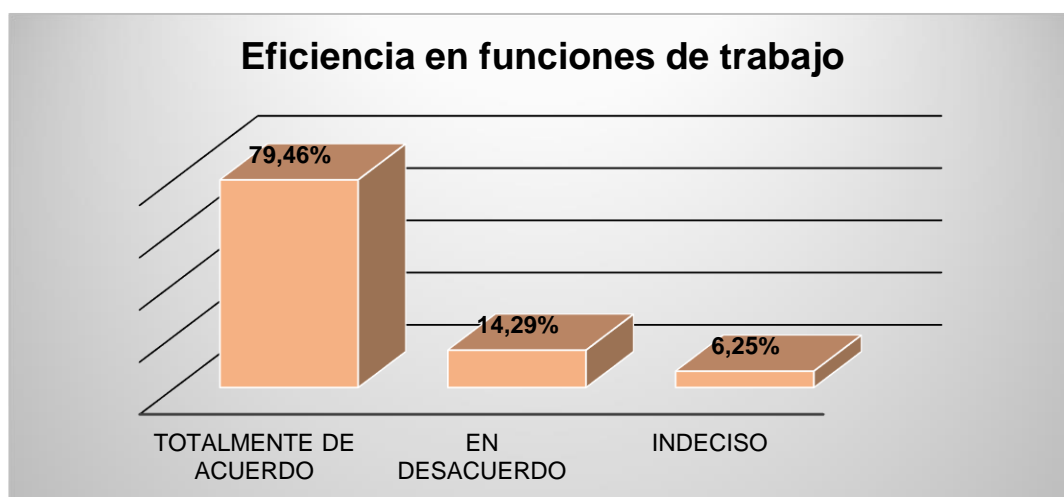
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Perfil profesional – Puesto de trabajo”.

El perfil de cada puesto de trabajo es definido de acuerdo a las funciones, responsabilidades, delegaciones de obligaciones y tareas de los servidores públicos, según los resultados, la mayoría de los perfiles profesionales de los servidores del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación se ajustan a las necesidades. Sin embargo, se debe capacitar constantemente a los funcionarios para que puedan actualizar sus conocimientos y de esta manera brindar un mejor servicio a la ciudadanía.

7. ¿Cree que su formación profesional y experiencia le permiten ejecutar sus funciones de manera eficiente?

**Figura 7**

*Formación y experiencia*



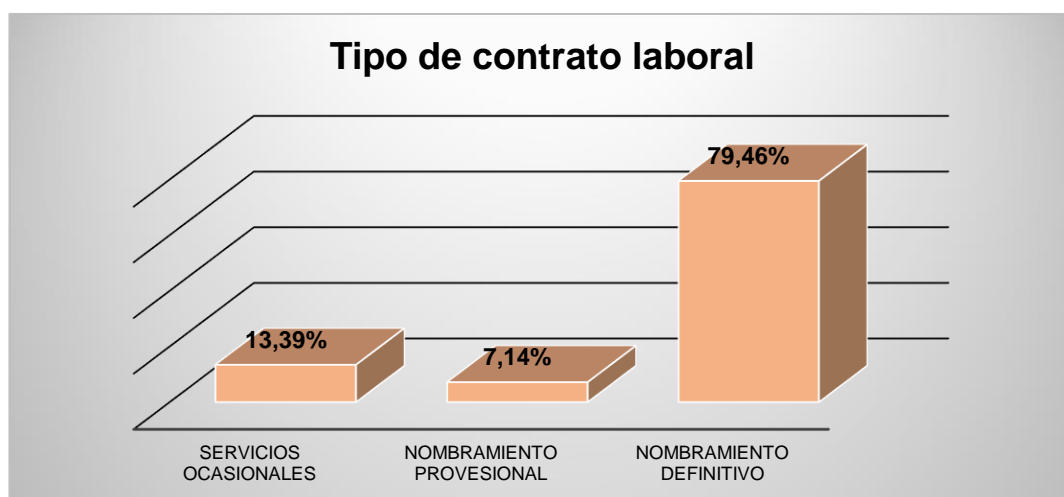
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador "Formación y experiencia".

A pesar de que se menciona que la formación profesional y la experiencia suman a la hora de ajustarse a un perfil profesional, las capacitaciones constantes y una excelente inducción para la preparación del puesto es esencial. En el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación los servidores públicos se consideran con la formación y experiencia necesarios para cubrir con los puestos de trabajo. Sin embargo, esto se puede confirmar o corregir de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño de acuerdo a lo establecido en la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño.

8. ¿Con qué tipo de contrato de trabajo se encuentra usted vinculado al Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación?

**Figura 8**

*Tipo de contrato laboral*



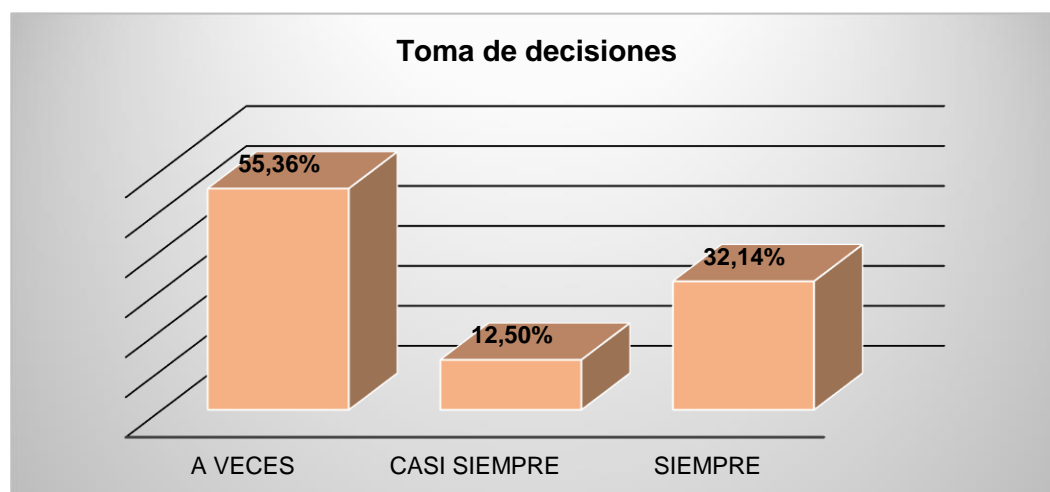
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Tipo de contrato laboral”.

Del total de los servidores del área administrativa que fueron encuestados, la mayor parte de ellos se encuentra vinculado en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación a través de un contrato por nombramiento definitivo por el método de selección de los servidores públicos, también existen servidores con contrato por servicios ocasionales y nombramiento provisional. Este indicador es uno de los que tiene mayor incidencia en el rendimiento laboral de los funcionarios al contar con una estabilidad laboral los funcionarios pueden ejecutar sus responsabilidades de manera eficiente, mientras que aquellos que no mantienen un nombramiento definitivo no son 100% productivos.

9. ¿Con que frecuencia su opinión es considerada para la toma de decisiones de la institución?

**Figura 9**

*Toma de decisiones*



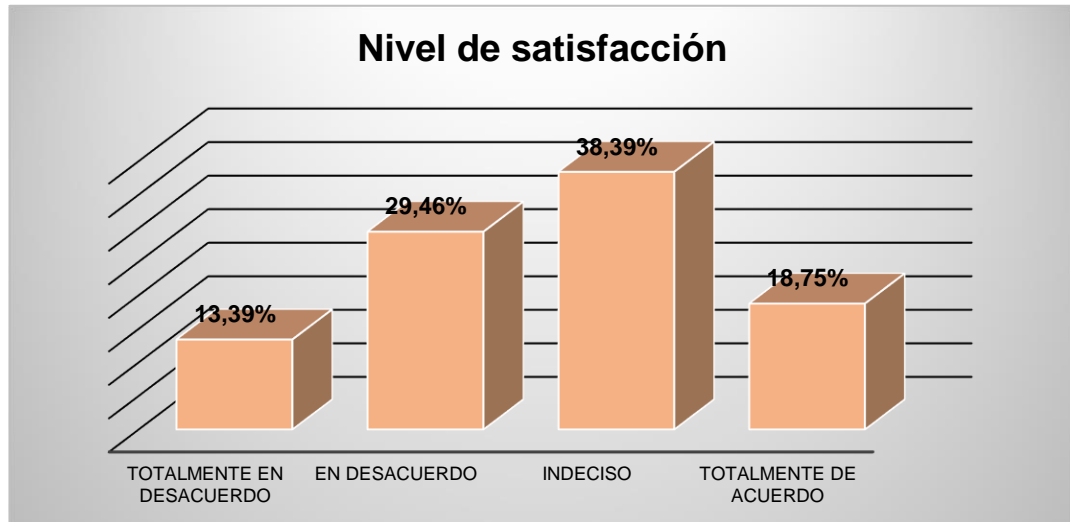
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Toma de decisiones”.

En el sector público, la mayor parte de las decisiones se definen o ya vienen dirigidas por reglamentos y políticas establecidas, pese a ello en varias ocasiones los servidores del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación participan de la toma de decisiones lo que permite a estos enfocarse en los problemas mas significativos de la institución, por eso, es importante que las autoridades deleguen responsabilidades a los servidores públicos con la finalidad de empoderar a cada uno de ellos y que, al momento de participar en equipos de trabajos tomen la iniciativa para que exista una toma de decisiones conjunta y que los colaboradores se sientan incluidos en las mismas.

10. Se encuentra usted satisfecho con su actual puesto de trabajo

**Figura 10**

*Nivel de satisfacción*



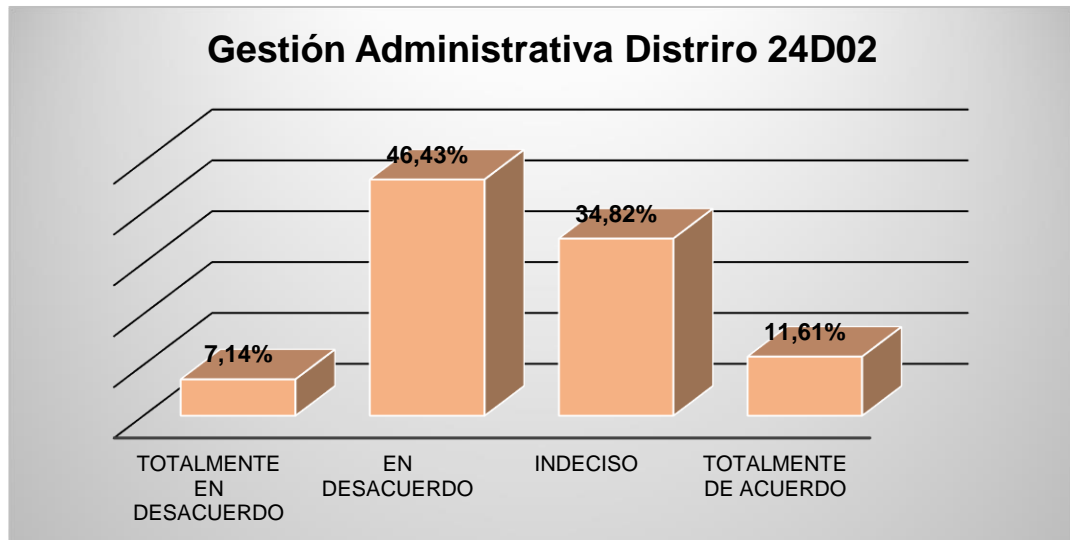
*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Nivel de satisfacción”.

Referente a la satisfacción de los servidores públicos encuestados, se obtuvo que existe un porcentaje significativo que están completamente satisfechos; esto debido a que, de acuerdo a la investigación realizada, algunos colaboradores no están completamente capacitados para ejercer sus funciones en la institución, lo que genera molestia ya que, de cierta manera no pueden cumplir con sus actividades designadas. Por otra parte, el estudio dejó como resultado que existe un porcentaje considerable que no se encuentran nada satisfecho, y esto se da debido a que, en muchas ocasiones, los funcionarios no se encuentran ubicados en los puestos de trabajo de acuerdo al perfil técnico y profesional que manejan.

11. ¿Considera que la gestión administrativa del Distrito 24D02 La Libertad Salinas es eficiente?

**Figura 11**

*Gestión Administrativa*



*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador “Gestión Administrativa”.

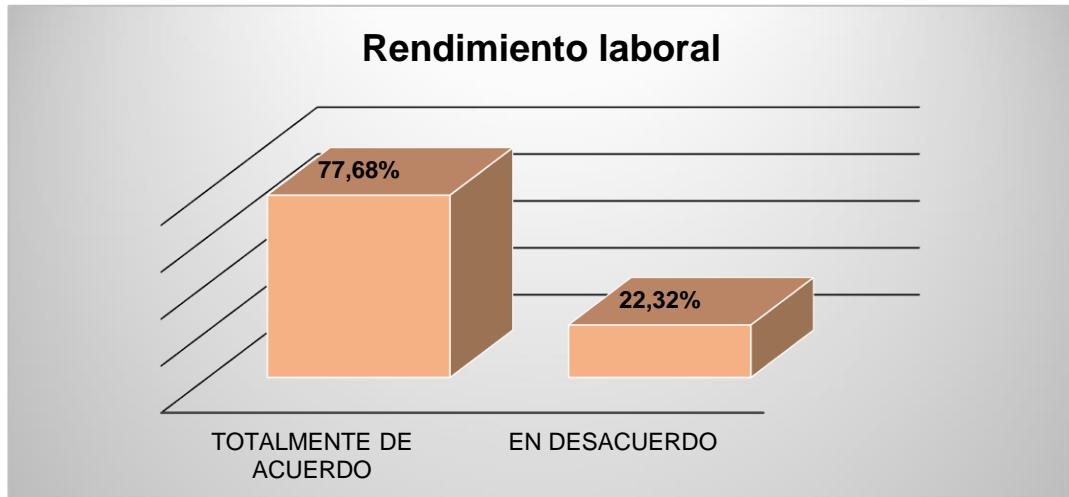
Se consultó a los servidores públicos del área administrativa del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación sobre la gestión administrativa en la institución, y se evidenció que la mayoría considera que hay aspectos que deben fortalecerse y mejorar para que exista una mayor eficiencia en los resultados al final de cada periodo, como por ejemplo, que los procesos de selección, específicamente del área administrativa se realicen de forma transparente y de acuerdo a lo que estipulan las normas y reglamentos del sector público, de igual manera con la capacitación que les corresponde a los funcionarios para la actualización de sus conocimientos y para brindar un servicio de la calidad de la ciudadanía.



12. ¿Considera que su rendimiento laboral es eficiente?

**Figura 12**

*Rendimiento laboral*



*Nota:* El gráfico representa a los resultados de la encuesta aplicada a servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con referencia al indicador "Rendimiento laboral".

Finalmente, se realizó una pregunta de auto-evaluación, ante ello, casi la totalidad de servidores públicos, considera que su gestión en el Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación es buena, pero que, sin embargo, se deben potencializar las debilidades como institución para que el mayor beneficiario sea la comunidad.

Por otra parte, se realizaron entrevistas a los líderes del área administrativa del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, posteriormente se realizó un análisis y los resultados se presentan a continuación:

**1.- Del personal que labora en el Distrito, ¿Cuántos poseen nombramiento provisional y cuantos poseen nombramiento definitivo?**

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados, se obtuvo que 89 de 112 funcionarios del área administrativa del Distrito de 24D02 La Libertad Salinas Educación cuentan con nombramiento definitivo, mientras que la diferencia, es decir, 23 cuentan con nombramiento provisional y servicios ocasionales.

**2.- ¿El Distrito cuenta con un reglamento interno de selección de personal?**

Los entrevistados concuerdan en que el Distrito de 24D02 La Libertad Salinas Educación no cuenta con un reglamento interno de selección de personal, es decir, se encuentran regidos por el Ministerio de Trabajo, Educación y a su vez por el Subsistema de Contratación de Personal del Sector Público. Por lo tanto, los procesos para reclutar a nuevos funcionarios se realizan a través de concursos de mérito y oposición.

**3.- ¿Cómo se realiza el proceso de selección del personal en el Distrito?**

Considerando la opinión de los líderes institucionales del Distrito de 24D02 La Libertad Salinas Educación, se obtuvo que, el reclutamiento de nuevos funcionarios se lo realiza a través de concursos de méritos y oposición; y para el caso de docentes de las instituciones educativas, se lo realiza a través de la plataforma EDUCA EMPLEO.

**4.- ¿Qué herramientas utiliza el área de Talento Humano para realizar la selección del personal?**

Los entrevistados manifestaron que utilizan la plataforma Encuentra Empleo para el área administrativa y para el personal docente se utiliza la plataforma Educa Empleo, en ambos casos se realizan concursos de méritos y oposición para escoger al candidato idóneo que permita cubrir las necesidades del puesto requerido.

**5.- ¿El Distrito 24D02 Salinas Educación cuenta con planes de carrera interna?**

Los entrevistados concuerdan en que el Distrito de 24D02 La Libertad Salinas Educación no cuenta con planes de carrera interna, es decir, los funcionarios no pueden participar en procesos para un puesto de rango superior.

**6.- ¿Qué tipo de información se brinda a los nuevos servidores públicos que ingresan al Distrito 24D02 Salinas Educación?**

Dentro del protocolo el ingreso de nuevos servidores públicos al Distrito 24D02 Salinas Educación se brinda información acerca de las funciones a desempeñar en el puesto de trabajo, sin embargo, se basan en información básica y no una capacitación técnica o específica de acuerdo con los objetivos que persigue la institución.

**7.- ¿Qué herramienta se utiliza para medir el rendimiento laboral de los servidores públicos**

Como parte del proceso de auditoría se mide el rendimiento laboral de los servidores públicos mediante la evaluación de desempeño la cual se emplea al final del período fiscal, lo que no permite tener un control constante de las actividades que podrían estar afectando a la institución y solo podría ser detectadas anualmente.

**8.- ¿Se cumple con el plan anual de capacitaciones a los servidores públicos?**

De acuerdo con los entrevistados, el plan anual de capacitaciones lo elabora el Distrito 24D02 Salinas Educación y está basado conforme la Norma Técnica de Subsistema de Formación y Capacitación, pese a ello, el objetivo de este plan se lleva a cabo en un 75% lo que no resulta eficiente al momento de mejorar la actualización de conocimientos.

**9.- ¿Cuál es el promedio de contrataciones al año en el Distrito de 24D02 Salinas Educación?**

En cuanto al promedio de contratación anual, el cuerpo administrativo comúnmente se contratan de 2 a 5 personas servidores públicos por año, en el personal operativo se cuenta con un aproximado de 60 docentes, en ambos sectores laborales estos elementos llegan a cubrir las vacantes por renunciadas, jubilaciones o fallecimiento.

## **TERCERA PARTE**

### **COMPONENTES DEL “CASO”**

#### **3.1 Estudio o análisis de caso**

##### **3.1.1 Introducción**

La gestión administrativa en el sector público demanda de muchas capacidades hacia una gobernanza eficiente y transparente, por esa razón, el rendimiento laboral de los servidores públicos, debe ser evaluado con la finalidad de ofrecer una adecuada atención a los requerimientos y necesidades de la ciudadanía.

El Ministerio de Educación, (2020) a través del Manual de Gestión Organizacional por Procesos considera que “hoy en día las instituciones requieren de una administración moderna y eficiente, que dé respuesta acorde al Plan Estratégico de Gobierno y a una sociedad cada vez más demandante”, es decir, es imprescindible que la gestión administrativa debe ser ejecutada con absoluta transparencia y eficacia, respetando lo que establecen los cuerpos normativos del país.

Los resultados del estudio de caso desarrollado en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, evidencia una problemática en el rendimiento laboral de quienes conforman la institución, esto debido a las debilidades en la gestión administrativa, específicamente el área de talento humano y los procesos que se llevan a cabo para la selección de los funcionarios.

Como resultado de las debilidades en los procesos, se visualiza en los resultados un bajo nivel de satisfacción de los funcionarios con su actual puesto de trabajo, que en su mayoría se da por: falta de capacitaciones, escasas retroalimentaciones de las funciones que desempeñan y perfil no alineado al cargo que desempeñan.

Para dar una respuesta a la necesidad de fortalecer la gestión administrativa en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, se presentan directrices a considerar para el proceso de selección en la institución con la finalidad de mejorar los indicadores de rendimiento laboral, evidenciándose así que, los procesos internos se manejan de forma transparente de acuerdo a lo estipulado en la Normativa de elegibilidad y concursos de mérito y oposición (Acuerdo Ministerial 249-13).

### 3.1.2 Desarrollo

El propósito de la investigación es analizar la importancia de la gestión administrativa en el rendimiento laboral de los servidores públicos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, dado que se evidenciaron debilidades en los procesos de talento humano de la institución, lo que genera un índice de satisfacción bajo en los funcionarios.

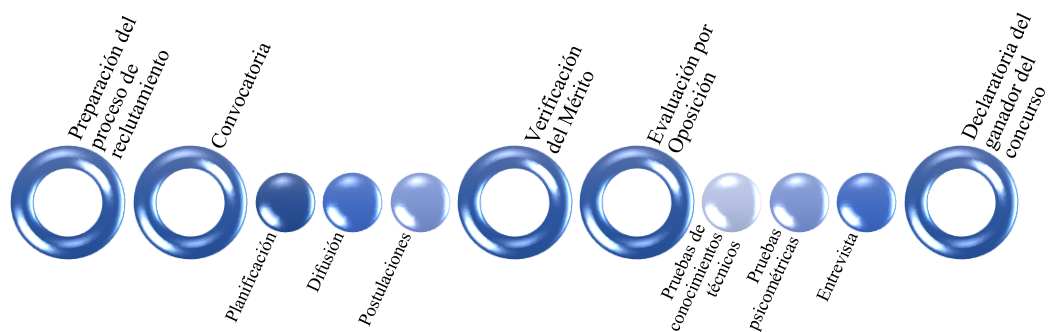
Por lo tanto, se proponen directrices para el mejoramiento de la gestión administrativa en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, específicamente en el proceso de selección de los servidores públicos para que de esta manera se puedan mejorar los indicadores de rendimiento laboral y que la ciudadanía de la provincia se beneficie al contar con funcionarios que garanticen un servicio de calidad en todos sus niveles.

Es así que el Ministerio de Trabajo, (2019) a través del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público en su artículo 3, textualmente menciona que “Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concursos de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo **como único medio válido para la ejecución de este proceso**” (pág. 2)

Adicionalmente, en su artículo 5, establece los componentes del concurso que se pueden visualizar en la siguiente figura:

**Figura 13.**

*Etapas del concurso*



Es importante tener en cuenta que, los procesos de selección en el sector público están normados por el Ministerio de Trabajo, y en el caso del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, está regulado por el Ministerio de Educación y a su vez por el Subsistema de Contratación de Personal del Sector Públicos, es por ello, que en base a esos lineamientos, la Unidad Administrativa de Talento Humano de la institución debe regirse a lo establecido en la normativa con la finalidad de garantizar que los puestos sean ocupados por funcionarios que cumplan con cada uno de los requisitos necesarios para ejecutar sus actividades de manera eficiente y que se pueda brindar un servicio de calidad a la ciudadanía de la provincia de Santa Elena.

Por tal razón, las siguientes tablas contienen la información establecida en el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, junto con acciones de mejora que la Unidad Administrativa de Talento Humano del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación pueda tener en cuenta para ejecutar el concurso de Méritos y Oposición de manera adecuada.

Las tablas siguen la secuencia del concurso de Méritos y Oposición de acuerdo a lo señalado en la normativa antes mencionada para que esta información pueda ser socializada con quienes conforman el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.

**Tabla 1.**

*Etapa 1: Preparación del proceso de reclutamiento*

COMPONENTES DEL CONCURSO			
ETAPAS	SECCIONES	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA
1: PREPARACIÓN DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO	PASOS PREVIOS	Mantener actualizado el Manual de puestos institucional como instrumento indispensable para la elaboración de las bases del concurso.	Revisar y/o actualizar el manual de puestos del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación de todas las áreas, con la finalidad de evitar el uso de manuales genéricos en los concursos de méritos y oposición.
		Establecer el número de puestos que se sujetarán a concurso y verificar que: 1) Se encuentren debidamente financiados a través de la partida presupuestaria; 2) Que no se encuentren en litigio y que el puesto este legalmente vacante.	Validar que la(s) vacante(s) del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación cumplan con los requisitos establecidos en el inciso 2 del artículo señalado.
		Definir el lugar, infraestructura y logística para el normal desarrollo del concurso	Adecuar el espacio físico con los insumos necesarios para ejecutar el proceso de manera eficiente.
		Preparar las pruebas de conocimientos técnicos a través de un banco de preguntas elaborado por el responsable de la unidad administrativa a la que pertenece la vacante.	Designar al jefe departamental donde es requerida la vacante, la elaboración de un banco de preguntas en el que puedan participar los servidores públicos del departamento.
		Preparar la batería de pruebas psicométricas.	Seleccionar la batería que más se ajuste al perfil de la vacante

	Convocar e integrar a los Tribunales de Méritos y Oposición y de Apelaciones mediante la firma de las actas constitutivas correspondientes.	Verificar el cumplimiento de requisitos para la convocatoria del Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones.
	Definir el cronograma de actividades a ejecutarse dentro del desarrollo del concurso, de acuerdo a la necesidad	Incluir en el cronograma de actividades todas las actividades del concurso de tal manera que se pueda cumplir con los tiempos establecidos.
BASES DEL CONCURSO	<b>Detalles del concurso:</b> Nombre de la institución, partida presupuestaria por cada vacante, denominación institucional del puesto, grado y grupo ocupacional, Remuneración mensual unificada (RMU), Unidad administrativa y lugar de trabajo.	Revisar la información de las vacantes antes de subir a la plataforma del Ministerio de Trabajo con la finalidad de evitar información errónea.
	<b>Desglose de parámetros:</b> Instrucción formal, experiencia, competencias técnicas del puesto y competencias conductuales del puesto.	Regirse a lo estipulado en el perfil del puesto de las vacantes para contar con postulantes que cumplan con los requisitos del puesto.

*Nota:* La tabla se elaboró en base a la información del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículos 11, 12 y 13.



**Tabla 2.***Etapa 2: Convocatoria*

<b>COMPONENTES DEL CONCURSO</b>			
<b>ETAPAS</b>	<b>SECCIONES</b>	<b>PROCESOS</b>	<b>ACCIONES DE MEJORA</b>
2: CONVOCATORIA	PLANIFICACIÓN	Los concursos de méritos y oposición que han sido solicitados por la institución requiriente, para ser convocados deberán ser planificados por el administrador del concurso de acuerdo a su capacidad operativa.	Presentar la(s) solicitud(es) de las vacantes disponibles en los tiempos establecidos para que sean procesados por el Ministerio de Trabajo de acuerdo a la planificación del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.
	DIFUSIÓN PÚBLICA DE LA CONVOCATORIA	El administrador del concurso procederá con la difusión en la fecha señalada en la planificación definitiva, con el fin de contar con postulantes que cumplan con el perfil y requisitos establecidos en las bases del concurso.	Validar que la información presentada al Ministerio de Trabajo cumpla con los requisitos para las vacantes disponibles en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.
		La difusión se realizará en la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo	Verificar que la(s) vacante(s) se encuentren en el portal del Ministerio de Trabajo.
	POSTULACIÓN	El postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto por convocatoria y deberá elegir correctamente la instrucción formal y experiencia requerida para el puesto	Dar cumplimiento a lo estipulado en el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículo 17, inciso a.

Una vez que se aplique al puesto, el postulante no podrá el registro "Hoja de vida" para la vacante que ha postulado.	Dar cumplimiento a lo estipulado en el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículo 17, inciso b.
El postulante es el único responsable de la veracidad y exactitud de la información y de sus declaraciones constantes en el registro "Hoja de vida".	Verificar que los postulantes cumplan con los requisitos que exige la normativa vigente.
En esta etapa, no se requerirá subir a la plataforma tecnológica o presentar en físico la documentación que respalde dicha información	Verificar que los postulantes cumplan con los requisitos que exige la normativa vigente.
Es responsabilidad del postulante monitorear su participación durante todo el concurso en la plataforma tecnológica y de apelar en la etapa correspondiente en caso de sentirse afectado.	Verificar que los postulantes cumplan con los requisitos que exige la normativa vigente.

*Nota:* La tabla se elaboró en base a la información del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículos 14, 15, 16 y 17.

**Tabla 3.***Etapa 3: Verificación del mérito*

COMPONENTES DEL CONCURSO			
ETAPAS	SECCIONES	PROCESOS	ACCIONES DE MEJORA
3: VERIFICACIÓN DEL MÉRITO	COMPROBACIÓN DEL NIVEL DE CUMPLIMIENTO	Durante la verificación del mérito, la UATH comprobará el nivel de cumplimiento del registro "Hoja de vida" de los postulantes.	Validar que los postulantes cumplan con los requisitos del puesto para continuar con la siguiente etapa del proceso.
		El incumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en las bases del concurso por parte de los postulantes determinará que los mismos no puedan acceder a la siguiente fase del proceso y quedarán descalificados del concurso	Realizar un filtro para descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados.
	APELACIÓN A LA VERIFICACIÓN DEL MÉRITO	Los postulantes que no superaron la etapa del mérito, podrán apelar exclusivamente de sus resultados a través de la plataforma dentro del día hábil posterior a la notificación.	Verificar las solicitudes de apelación para su posterior revisión por parte del Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones.
	TRIBUNAL DE MÉRITOS, OPOSICIÓN Y APELACIONES	El Tribunal de Méritos, Oposición y Apelaciones conocerá y analizará las apelaciones presentadas y se pronunciará con la debida motivación dentro de la fecha definida en el "Cronograma del Concurso". Una vez resueltas las apelaciones, el TMOA informará inmediatamente al administrador del concurso y a la UATH, a fin de que se notifique a los postulantes que presentaron las apelaciones.	Revisar que el Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones cumpla con los tiempos establecidos para la revisión de las apelaciones de los postulantes en caso de que las hubiera. Notificar las resoluciones del Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones a los postulantes que hayan presentado apelaciones para continuar con la siguiente etapa del concurso.

*Nota:* La tabla se elaboró en base a la información del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículos 18, 19, 20 y 21.

**Tabla 4.**

*Etapa 4: Evaluación por Oposición*

<b>COMPONENTES DEL CONCURSO</b>			
<b>ETAPAS</b>	<b>SECCIONES</b>	<b>PROCESOS</b>	<b>ACCIONES DE MEJORA</b>
4: EVALUACIÓN POR OPOSICIÓN	PRUEBAS PSICOMÉTRICAS	Estas pruebas evalúan los requisitos psicométricos que el postulante debe disponer para el ejercicio de un puesto público. Tendrán una valoración de 100 puntos con decimales.	Los postulantes que superaron la etapa del mérito realizarán la prueba psicométrica de acuerdo a lo establecido en la normativa.
		El contenido de las pruebas psicométricas se mantendrá en estrecha reserva hasta su aplicación.	Dar cumplimiento a lo estipulado en el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículo 23, párrafo 3.
		Las pruebas psicométricas serán aplicadas a lo largo de la etapa correspondiente de acuerdo a una planificación que incluya a todos los postulantes que superaron la etapa del mérito.	Notificar a los postulantes a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo en cuanto estén listas las pruebas psicométricas de acuerdo a la planificación establecida.
	PRUEBAS DE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Únicamente quienes hayan alcanzado la calificación mínima de ochenta (80) puntos serán llamados a rendir las pruebas técnicas.	Publicar oportunamente y de acuerdo a lo estipulado en el artículo 24 de la presente normativa los resultados obtenidos por los postulantes.
		Evalúan el nivel de conocimientos técnicos inherentes al perfil de un puesto descrito en las bases del concurso.	Validar que el banco de preguntas proporcionado por el director o responsable del departamento de la vacante cumpla con los requisitos exigidos por el Ministerio de Trabajo.
		Las pruebas incluirán aspectos de carácter práctico (destrezas) cuando el puesto vacante lo amerite.	Gestionar las pruebas prácticas (en caso de que el puesto lo requiera) con el director o responsable del departamento de la vacante que se encuentra en concurso.

	Únicamente quienes hayan alcanzado la calificación mínima de ochenta (80) puntos y estén entre los tres (3) mejores puntuados por vacante serán llamados a presentarse a las entrevistas.	Notificar a los postulantes que hayan alcanzado el puntaje mínimo a través de la plataforma del Ministerio de Trabajo para que puedan rendir las pruebas de conocimientos técnicos.
	Evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas descritas en las bases del concurso de manera verbal a los tres (3) postulantes mejor puntuados por cada vacante.	Dar cumplimiento a lo estipulado en el Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículo 27.
ENTREVISTA	La entrevista será desarrollada por dos técnicos: <b>un delegado de la institución que solicitó la convocatoria</b> , que evaluará las competencias técnicas del puesto y <b>un delegado del Ministerio de Trabajo</b> , que evaluará las competencias psicométricas.	Designar al director departamental para la realización de la entrevista a los candidatos al puesto, de tal manera que se pueda conocer las aptitudes y actitudes de los mismos.
	La entrevista será calificada sobre cien (100 puntos) por cada técnico entrevistador y su resultado será el promedio de las dos calificaciones.	Solicitar los resultados de la entrevista al responsable de las entrevistas realizadas.
PUNTAJE TENTATIVO	Con las calificaciones obtenidas en las pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y en las entrevistas, la plataforma calculará automáticamente la nota del mérito y la oposición de los postulantes.	Subir los resultados de las pruebas psicométricas, de conocimientos técnicos y de las entrevistas en los tiempos establecidos con la finalidad de comunicar los puntajes obtenidos por los postulantes.
FINAL	La calificación se ponderará de la siguiente manera: pruebas psicométricas 40, Pruebas de conocimientos técnicos 50 y Entrevistas 10.	Verificar que la información se haya procesado correctamente en la plataforma del Ministerio de Trabajo.

*Nota:* La tabla se elaboró en base a la información del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.

**Tabla 5.***Etapa 5: Evaluación por Oposición*

COMPONENTES DEL CONCURSO			
ETAPAS	SECCIONES	PROCESOS	PROPUESTA DE MEJORA
5: DECLARATORIA DEL GANADOR DEL CONCURSO	ACTA FINAL Y DECLARATORIA	El Tribunal de Méritos y Oposición y de Apelaciones elaborará el "Acta Final" que contendrá los puntajes finales alcanzados, en la misma <b>se declarará ganador del concurso al postulante que haya obtenido el mayor puntaje final</b> El ganador del concurso de un periodo de tres (3) días hábiles para presentar la información referida en el artículo 3 del Reglamento General a la LOSEP a la UATH del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.	Notificar mediante la plataforma del Ministerio de Trabajo la puntuación obtenida de tal manera que se pueda evidenciar la transparencia del proceso.  Contactar al ganador del concurso para que pueda presentar los requisitos establecidos en la LOSEP a la UATH del Distrito.
	CANDIDATOS ELEGIBLES	Son candidatos elegibles al aspirante que ha participado en un concurso en una institución pública y ha superado las etapas de méritos y oposición.	Registrar la información de los candidatos elegibles que participaron el concurso para ser considerados en futuros procesos de selección.

*Nota:* La tabla se elaboró en base a la información del Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, artículos 34 y 35.

## CUARTA PARTE

### CIERRE

#### 4.1 Conclusiones

Posterior al desarrollo de la investigación, se puede concluir lo siguiente:

- El estudio de caso desarrollado en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación, permitió determinar que la gestión administrativa incide directamente en el rendimiento laboral, tomando como referencia que el proceso de selección en la institución no se ejecutó de manera eficiente y se requiere de acciones a corto y mediano plazo para el mejoramiento de los indicadores de gestión.
- Se pudo identificar también que entre las fortalezas de los servidores públicos de la institución se encuentra el alto nivel de preparación y experiencia, y que la mayoría de funcionarios recibieron inducción previa al momento de ingresar al Distrito. Desde otro punto de vista, las debilidades halladas evidenciaron que no todos los colaboradores cuentan con el perfil requerido para el puesto de trabajo, así como también existe un porcentaje significativo de funcionarios que indican que las capacitaciones son poco frecuentes en relación con los temas técnicos que necesitan reforzar en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.
- Continuando con las conclusiones, se determinó que existe un número considerable de funcionarios del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación que no se sienten totalmente satisfechos con su actual puesto de trabajo, esto como consecuencia de las debilidades halladas en el proceso de selección del personal en la institución, lo que da como resultado que las funciones que se realizan en la institución no puedan satisfacer a los usuarios externos que ocasionalmente presentan sus quejas.
- Como resultado de los hallazgos identificados se realizó una propuesta de acciones de mejora continua que permitan ejecutar de manera correcta el proceso de selección en la institución lo que conllevará a obtener mejores

resultados para el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación mejorando la calidad de servicio a la ciudadanía de la provincia.

#### **4.2 Recomendaciones**

Se puede recomendar lo siguiente:

- Realizar auditorías internas de manera periódica a los procesos de selección llevados a cabo en el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación con el objetivo garantizar la transparencia de la gestión administrativa y mejorar de manera significativa el rendimiento laboral de los servidores públicos de la institución.
- Elaborar un plan de crecimiento profesional que permita potenciar las fortalezas de los servidores públicos y realizar feedbacks o capacitaciones para el mejoramiento de las debilidades identificadas en los funcionarios de tal manera que se pueda contribuir con la eficiencia en las actividades ejecutadas.
- Realizar evaluaciones de desempeño a los funcionarios del Distrito 24D02 La Libertad Salinas para identificar las debilidades de cada uno de ellos para establecer acciones que conlleven al mejoramiento de la calidad de servicio que recibe la ciudadanía de la provincia de Santa Elena.
- Socializar la propuesta desarrollada en el presente estudio de caso con la Dirección Distrital, de tal manera que se pueda llevar a cabo en la institución de manera mancomunada con los servidores públicos.



## Referencias Bibliográficas

- Bernal Torres, C. A., & Sierra Arango, H. D. (2017). *Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (2 ed.). México: Pearson Educación.
- Campomanes Calleja, E., & Díaz Marcos, L. (2015). *Ética empresarial. Ideas, reflexiones y casos*. Madrid: Editorial Centro de estudios Ramón Areces S.A.
- CEPAL. (2019). *Acerca de la Gestión Pública*. Obtenido de Comisión Económica para América Latina y el Caribe: <https://www.cepal.org/es/temas/gestion-publica/acerca-gestion-publica>
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2012). *Planeación Estratégica* (1 ed.). (J. M. Chacón, Ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano en las organizaciones* (10 ed.). México: The McGraw-Hill Companies.
- García Sánchez, I. M. (2017). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias*. Universidad de Salamanca, 47(2), 37-64.
- Hellriegel, F. (2016). *Administración, un enfoque basado en competencias*. México DF: Thomson Editores S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. D. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: The McGraw-Hill Companies.
- Hinojosa Pérez, J. A. (2017). *El arte de hacer una tesis para pos y pregrado con casos prácticos* (1 ed.). Lima: Centro de Producción Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- LOSEP. (2011). *Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Obtenido de Presidencia de la República del Ecuador:

[https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/a2\\_20\\_reg\\_LOSEP\\_mar\\_2018.pdf](https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/a2_20_reg_LOSEP_mar_2018.pdf)

Luna, G. A. (2014). PROCESO ADMINISTRATIVO (Primera edición ebook ed.). Mexico: Grupo editoria Patria. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upsesp/reader.action?docID=3228564&query=proceso%2Badministrativo>

Madrid Tamayo, T. (2019). El Sistema Educativo en Ecuador: un sistema, dos mundos. *Revista Andina de Educación*, 2(1), 8-17.

Martínez Pedrós, D., & Milla Guitiérrez, A. (2014). *Análisis del Entorno* (1 ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.

Ministerio de Educación. (2020). El Distrito Educativo. Obtenido de Ministerio de Educación: <https://educacion.gob.ec/el-distrito-educativo/>

Ministerio de Trabajo. (2019). <http://www.trabajo.gob.ec>. Obtenido de Condiciones Laborales: Ministerio de Trabajo

Naciones Unidas. (2021). Innovar la futura administración pública: nuevos modelos de gobierno para una nueva era. Obtenido de Dia de las Naciones Unidas para la Administración Pública: <https://www.un.org/es/observances/public-service-day>

Oседа Gago, D., Crruitero Avila, N., & Uribe Hernandez, Y. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Scielo*, 15(70).

Ramírez Cavassa, C. (2014). *La Gestión Administrativa en instituciones educativas*. México: Limusa.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). México: Pearson Educación.

Silva Rodríguez de San Miguel, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional. Marco para mejorar el desempeño del capital humano*. 3Ciencias. Editorial Área de innovación y desarrollo, SL.

## Anexos

### Anexo 1. Instrumento de encuesta en la plataforma Microsoft Forms

# LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL

CASO DE ESTUDIO: DISTRITO DE 24D02 LA LIBERTAD SALINAS EDUCACION

\* Obligatorio

1. ¿Cree usted que se cumplen con los procesos de selección del personal de acuerdo a la normativa vigente? \*

  - Totalmente de acuerdo
  - Indeciso
  - En Desacuerdo

2. ¿Está usted de acuerdo con el actual proceso de selección que maneja el Distrito 24D02 La Libertad - Salinas Educación? \*

  - Totalmente de acuerdo
  - Indeciso
  - En desacuerdo

3. ¿Considera que los servidores públicos del área de TTHH se encuentra capacitado para realizar una eficiente selección del personal? \*

  - Totalmente de acuerdo
  - Indeciso
  - En desacuerdo

4. ¿Recibió la capacitación necesaria antes de su vinculación con el Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación? \*

  - Totalmente de acuerdo
  - Indeciso
  - En desacuerdo

5. ¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones para fortalecer sus funciones en el Distrito de Educación La Libertad - Salinas Educación? \*

  - Nunca
  - A veces
  - Casi Siempre
  - Siempre

6. ¿Considera que su perfil profesional se ajusta a su actual puesto de trabajo? \*

- Totalmente de acuerdo
- Indeciso
- En Desacuerdo

7. ¿Cree que su formación profesional y experiencia le permiten ejecutar sus funciones de manera eficiente? \*

- Totalmente de acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo

8. ¿Con qué tipo de contrato de trabajo se encuentra usted vinculado al Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación? \*

- Servicios ocasionales
- Nombramiento provisional
- Nombramiento definitivo

9. ¿Con que frecuencia su opinión es considerada para la toma de decisiones de la institución? \*

- Nunca
- A veces
- Casi Siempre
- Siempre

10. Se encuentra usted satisfecho con su actual puesto de trabajo \*

- Totalmente de acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo

11. ¿Considera que la gestión administrativa del Distrito 24D02 La Libertad Salinas es eficiente? \*

- Totalmente de acuerdo
- Indeciso
- En desacuerdo

12. Considera que su rendimiento laboral es eficiente? \*

- Totalmente de acuerdo
- Indeciso

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿De qué manera la gestión administrativa contribuye en el rendimiento laboral de los colaboradores del Distrito de Educación 24D02 La Libertad – Salinas?	<p><b>General:</b> Analizar la gestión administrativa en base a un diagnóstico situacional que determine el rendimiento laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación 24D02 La Libertad - Salinas.</p>	La limitada gestión administrativa incide de manera negativa en el rendimiento laboral de los servidores públicos del Distrito de Educación 24D02 La Libertad-Salinas	Gestión Administrativa	Gestión por procesos	Selección de personal	Entrevistas y Encuestas
	<p><b>Específicos:</b> Identificar las fortalezas y debilidades del capital humano de los colaboradores del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación mediante herramientas de recolección de información para la implementación de acciones de mejora.</p>				Evaluación de los procesos	
			<p>Evaluar los recursos humanos del Distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación a través de la implementación de encuestas a usuarios y colaboradores para medir el nivel de satisfacción de usuarios internos y externos de la institución.</p>	Proceso Administrativo	Planeación Organización Dirección. Control	
				Rendimiento Laboral	Proceso de Selección	
			Evaluación del desempeño	Tipos de Evaluaciones Feedbacks		

### Anexo 3. Cronograma de actividades

UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA																																
INSTITUTO DE POSTGRADO																																
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION PUBLICA																																
CRONOGRAMA																																
TEMA: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL. CASO DE ESTUDIO: DISTRITO 24D02 LA LIBERTAD – SALINAS EDUCACIÓN																																
Nombre: IVENS ALFREDO MATEO FIGUEROA																																
ACTIVIDADES	marzo								abril								mayo								junio					TOTALES		
	2022																															
	Semanas								Semanas								Semanas								Semanas							
	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S	D	S			
	05	06	12	13	19	20	26	27	02	03	09	10	16	17	23	24	30	01	07	08	14	15	21	22	28	29	04	05	11			
	1 Se	1 Se	2 Se	2 Se	3 Se	3 Se	4 Se	4 Se	5 Se	5 Se	6 Se	6 Se	7 Se	7 Se	8 Se	8 Se	8 Se	9 Se	9 Se	9 Se	10 Se	10 Se	11 Se	11 Se	12 Se	12 Se	13 Se	14 Se	15 Se	15 Se		
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	54	56	58	60			
3,33	6,67	10	13,33	16,67	20	23,33	26,67	30	33,33	36,67	40	43,33	46,67	50,00	53,33	56,67	60,00	63,33	66,67	70	73,33	76,67	80	83,33	90	93,33	96,67	100				
%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				
1) PRIMERA PARTE - ANTECEDENTES	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.																											8	8
2) SEGUNDA PARTE - DESARROLLO					2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.																						12	20
3) MARCO CONCEPTUAL												2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.														14	34
4) MARCO METODOLÓGICO																		2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.									10	44
5) TERCERA PARTE - COMPONENTES DEL CASO																								2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.					6	50
6) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																										4 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.	2 Hrs.		10	60
<b>Total, horas</b>	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	<b>60</b>	

#### Anexo 4. Evidencia fotográfica del trabajo de investigación



*Nota:* Entrevista servidores público del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación



*Nota:* Dirección Distrital 24D02 La Libertad Salinas Educación.



*Nota:* Socialización de Propuesta a Funcionarios del Distrito 24D02 La Libertad Salinas Educación.





La Libertad, 11 de julio del 2022

**CERTIFICADO ANTIPLAGIO 002-ABR-AE-2022**

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado “**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL. CASO DE ESTUDIO: DISTRITO 24D02 LA LIBERTAD – SALINAS EDUCACIÓN.**”, elaborado por el maestrando, **Ing. Ivens Alfredo Mateo Figueroa**, de la maestría en **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, Instituto de postgrado, previo a la obtención del título de Master en **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**, me permito declarar que una vez analizado en el sistema anti plagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con el 9 % de la valoración permitida, por consiguiente, se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:  
**ARTURO GUSTAVO  
BENAVIDES  
RODRIGUEZ**

**Ing. Arturo Benavides Rodríguez, PhD.**

CI.: 0908374416

Mail: [abenavides@upse.edu.ec](mailto:abenavides@upse.edu.ec)

DOCENTE TUTOR



## Reporte Urkund

**Curiginal**

### Document Information

<b>Analyzed document</b>	COMPONENTE PRÁCTICO - IVENS MATEO URKUND.docx (D142046439)
<b>Submitted</b>	7/14/2022 4:33:00 PM
<b>Submitted by</b>	
<b>Submitter email</b>	ivensmateofi3_16@hotmail.com
<b>Similarity</b>	9%
<b>Analysis address</b>	abnavides.upse@analysis.urkund.com

### Sources included in the report