



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE MANABÍ

COORDINACIÓN DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE TITULACIÓN

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS
GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS, CASO GAD
DEL CANTÓN JARAMIJÓ, PERÍODO 2021

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA INSTITUCIONAL

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA

PREVIO AL TÍTULO DE

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR

YERSON ANTONIO SAA MACÍAS

TUTOR

PhD. MARÍA CLAUDIA RIVERA PRADO

PORTOVIEJO, JUNIO 2022

DEDICATORIA

A mis hijas: Josselyn Liseth y Danna Rashel Saa Delgado, razón de mi existencia

A mi esposa: Tanya Karina Delgado Lucas, por su comprensión y
paciencia en las largasJornadas por alcanzar este objetivo.

A mis padres: Jorge Saa Cárdenas (+) y Angela Rosa Macías
Zambrano, por sus sabiosConsejos y guía efectiva

A todos ustedes, con gran cariño dedico este esfuerzo.

Yerson

AGRADECIMIENTO

Exteriorizo mis agradecimientos a los docentes de la Maestría en Administración Pública de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí, Institución forjadora de personas estudiosas, así mismo al Departamento de Posgrados en la Maestría que me acogió en aras de alcanzar un objetivo más en mi vida y que hoy veo felizmente cristalizado.

Mi sincero agradecimiento a la señora María Claudia Rivera Prado, directora de tesis, quien me guió con sus sabios y acertados consejos, brindándome siempre un buen asesoramiento para darle forma y concluir exitosamente esta investigación.

Mi eterna gratitud.

El autor.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Mg. María Claudia Rivera Prado

TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO

En mi calidad de tutora del trabajo de titulación, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de Titulación de posgrados; en consecuencia, es apto para su publicación y su difusión.



Firmado electrónicamente por:

MARIA CLAUDIA RIVERA PRADO

María Claudia Rivera Prado, PhD.

TUTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ACTA DE APROBACIÓN DE LA COMISIÓN ACADÉMICA

La Comisión Académica aprueba el presente trabajo de titulación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Manabí

Tema: PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO EN LOS GOBIERNOS

AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS, CASO GAD DEL CANTÓN JARAMIJÓ,

PERÍODO 2021

Línea de Investigación: Gobernanza

Autor: Yerson Antonio Saa Macías

Director de Titulación: María Claudia Rivera Prado, PhD.

Firman los miembros del tribunal

María Claudia Rivera Prado, PhD
C.I. 1312106956
Presidente Tribunal 1

Estefanía Monserrate Vélez Moreira, Mg.
C.I. 1311011330
Miembro Tribunal 2

Marisol Isabel Bermeo Valencia, Mg.
C.I.1710229764
Miembro Tribunal 3

Portoviejo, 27 de mayo de 2022

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

El presente artículo científico de alto nivel no contiene ningún tipo de material que haya sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de sustento que ha sido debidamente citado en esta investigación. Este trabajo es de total responsabilidad del autor por lo que declaro bajo juramento que ninguna sección de esta investigación infringe los derechos de autor de nadie.



Yerson Antonio Saa Macías

C.I. 0801663477

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Yerson Antonio Saa Macías C.I. 0801663477 autor del trabajo de graduación titulado **“Profesionalización del servidor público en los gobiernos autónomos descentralizados caso GAD del cantón Jaramijó. período 2021”** previo a la obtención del grado académico de Máster en Administración Pública en la Maestría de Administración Pública.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universalidad.

Fecha: Portoviejo, 27 de mayo de 2022



Firmado electrónicamente por:

**YERSON
ANTONIO SAA
MACIAS**

Yerson Antonio Saa Macías
C.I. 0801663477

Tabla de contenidos

Portada	1
Dedicatoria	II
Agradecimiento.....	III
Certificación del Tutor	IV
Acta de aprobación de la Comisión Académica.....	V
Declaración de originalidad	VI
Declaración y autorización	VII
Índice	VIII
Lista de tablas	IX
Resumen ejecutivo	XI
Abstrac.....	XII
 Introducción.....	 1
Capítulo I: Antecedentes y Bases Teóricas Relacionadas con la Administración Pública	4
Antecedentes de la Investigación.....	4
<i>Investigaciones Internacionales.....</i>	4
<i>Investigaciones Nacionales</i>	9
Bases Teóricas	13
<i>Administración Pública.....</i>	14
<i>Servicio Público.....</i>	15
<i>Servidor Público</i>	15
<i>Instituciones Públicas.....</i>	17
<i>Administración Pública Municipal.....</i>	17
<i>Capacitación y Profesionalización.....</i>	17
<i>Eficacia y Eficiencia.....</i>	20
Procedimientos para el Ingreso del Servicio Público.....	21
Modelo y Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal en el GAD Municipal de Jaramijó	22
Estrategias para Selección de Personal en el GAD Municipal	23
Modelo de Evaluación	24
Factores que Facilitan la Evaluación de la Profesionalización	24
Capítulo II: Marco Metodológico.....	26

Diseño Metodológico	26
Modalidad de la Investigación	26
Tipos de Investigación	26
Población y Muestra	26
Tipo de Recolección de la Información	27
Instrumentos. Se utilizaron para la investigación	28
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	28
Procesamiento y Análisis de la Información sobre el Diagnóstico Realizado.....	28
Métodos Empleados para el Procesamiento de la Información.....	29
Caracterización de la Institución	29
Misión.....	40
Visión.....	40
Valores	40
Capítulo III: Resultados de la Investigación	41
Principales Resultados	41
Análisis general	51
Discusión.....	54
Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones	57
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Bibliografía.....	60
Anexos	64
Anexo 1. Encuesta para los Servidores Públicos del GAD Municipal del Cantón Jaramijó.....	64
Anexo 2. Aceptación de la entrevista	72
Anexo 3. Guía de Entrevista para el Directivo del GAD Municipal	73
Anexo 4. Fotografía-evidencia de la entrevista al Directivo del GAD Municipal	76
 Índice de tablas de las encuestas	
Tabla 1: Datos demográficos: Género, edad, nivel de estudios.....	43
Tabla 2: Importancia del aspecto profesional en el desempeño del trabajo.....	44
Tabla 3: Permisos que otorga el GAD Municipal a sus servidores públicos para profesionalizarse.....	44
Tabla 4: Frecuencia que el GAD Municipal proporciona capacitaciones y/o profesionalización	

sobre su área de trabajo	45
Tabla 5: Nivel de importancia que el GAD Municipal le otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que permitan la profesionalización de sus servidores públicos	46
Tabla 6: Manera como se realiza la evaluación del desempeño en la institución, para estimular el rendimiento del servidor público, conforme al reglamento	46
Tabla 7: Satisfacción con las oportunidades de profesionalización para mejorar su desempeño en sus funciones en el GAD Municipal	47
Tabla 8: Consideración de la formación profesional por parte de los Directivos del GAD Municipal para la reubicación de puestos	48
Tabla 9: Supervisión y evaluación de la profesionalización laboral	48
Tabla 10: Definición en la estandarización legal de las funciones, actividades, información y documentación ejecutadas por el servidor público.	49
Tabla 11: Aplicación de ítems que indiquen la necesidad de la profesionalización del servidor público	49
Tabla 12: Subsistemas con que se relaciona el subsistema de evaluación de desempeño del GAD Municipal.....	50
Tabla 13: Ingreso por concurso de méritos y oposición al GAD Municipal.....	50

Resumen

La presente investigación en el GAD Municipal es de enfoque mixto y que tiene como objetivo general analizar el estado de la profesionalización del servidor público del GAD de Jaramijó, y como objetivos específicos analizar la profesionalización en el sector público a través de modelos de selección, e identificar los factores que facilitan la evaluación de la profesionalización del servidor público del GAD, así como también analizar la manera de cómo el GAD Municipal de Jaramijó, evalúa la profesionalización a sus servidores públicos. Para el desarrollo de este trabajo se abarcó la población de 115 servidores públicos del GAD Municipal de Jaramijó, a quienes se le aplica la encuesta de manera virtual, conformada por 15 preguntas y la entrevista presencial a un directivo, con preguntas semiestructuradas. Los resultados obtenidos se tabulan y se desarrollan cuadros y gráficos en Excel para luego presentar un análisis sobre los mismos. El producto permite llegar a varias conclusiones, entre ellas, que en el GAD Municipal hace dos años que no se practica la evaluación del desempeño, razón por la cual no se logró analizar cómo la institución evalúa la profesionalización a sus servidores públicos.

Palabras Clave: talento humano, capacidad, GAD municipal, profesionalización

Abstract

The present investigation in the Municipal GAD, has a mixed approach and its general objective is to analyze the state of the state of the professionalization of the public servant of the GAD of Jaramijo, and as specific objectives to analyze the professionalization in the public sector through selection models, and to identify the factors that facilitate the evaluation of the professionalization of the public servant of the GAD, as well as to analyze the way in which the Municipal GAD of Jaramijo evaluates the professionalization of its public servants. For the development of this work, the population of 115 public servants of the Municipal GAD of Jaramijo was covered, to whom the survey is applied virtually. For the development of this work, the mixed methodological approach is used covering the population of used in a number of 115 public servants of the Municipal GAD of Jaramijo, to whom the survey is applied virtually, consisting of 15 questions and the face-to-face interview with a directive, with semi-structured questions. The results obtained are tabulated and charts and graphs are developed in Excel to later present an analysis of them. The product allows several conclusions to be reached, among them, that in the Municipal GAD, performance evaluation has not been practiced for two years, which is why it was not possible to analyze how the institution evaluates the professionalization of its public servants

Keywords: human talent, capacity, municipal GAD, professionalization

Introducción

En este documento se presenta la investigación sobre la profesionalización del servidor público en los “Gobiernos Autónomos Descentralizados” (GAD), específicamente, se abordó el caso del Cantón Jaramijó, período 2021. Como lo señala el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2020) “la profesionalización de la función pública es un acto indispensable para el desenvolvimiento de la sociedad, por lo que existe un hilo conductor que muestra la relación entre la profesionalización y la ética y la integridad en las funciones públicas” por lo tanto, el Estado es uno de los principales espacios en donde se debe estar regido por una Administración Pública con estructura y personal organizado, capacitado para garantizar mejores resultados en la prestación de servicios a los ciudadanos.

Al existir la profesionalización de los servidores públicos a nivel mundial, se descubre una mejora de servicios, creando nuevos enfoques administrativos para el sector público, que conlleven a la eficiencia, eficacia y una mayor confianza de la ciudadanía.

Para el caso de Ecuador, se han construido procesos de cambios en la Administración Pública, con la finalidad de modernizarla y, desde los servidores públicos en los diferentes niveles de gobierno, ejecutar efectivamente su gestión. La Constitución de la República, vigente (Asamblea Nacional, 2008) señala que la Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de “eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación” (p. 79).

Al señalarse en la Constitución de la República la gestión del servidor público, su desempeño y cumplimiento, estos deben responder a las exigencias de la sociedad, cumpliendo con los principios de eficacia, eficiencia, calidad y jerarquía, en el cargo al que se le ha asignado.

En concordancia con la Constitución de Ecuador y los progresos por la modernización del Estado, Encalada (2017) señala que se ha logrado avance en la Administración Pública, al ser ésta declarada como un “conjunto de lineamientos que se concatenan para perfeccionar el nuevo modelo de desarrollo social y económico inclusivo, orientado a las necesidades que demanda y requiere la sociedad al contexto nacional y local” (p. 721), pero que estos progresos no son suficientes, puesto que, la ciudadanía como parte importante en la gobernanza precisa de una mejor prestación de servicios, recibiendo eficacia, eficiencia y calidad en los mismos.

Para ello, se creó la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) que establece y regula los requisitos generales para las contrataciones de servidores públicos (RO.O. 418, 2010, p.2), con lo cual la ciudadanía puede expresar sus exigencias de contar con mejores acciones de parte de los servidores públicos, que reflejen el desarrollo profesional que se necesita para cumplir con eficacia y eficiencia su labor, a pesar de que la implementación de profesionalización del servidor público ha tenido sus limitados de acogida, bien por el clientelismo político, por logros económicos y administrativos que se obtienen en un puesto público.

Con los antecedentes anteriores, surgió la interrogante a investigar: ¿Cuál es el estado de la profesionalización del servidor público en el GAD del Cantón Jaramijó en el período 2021?, para lo cual a través del objetivo general se analizó el estado de la profesionalización del servicio público, en el caso del GAD Municipal del Cantón Jaramijó, y mediante los objetivos específicos se analizó la profesionalización en el sector público a través de modelos de selección; así como también se identificaron los factores que facilitan la evaluación de la profesionalización de los servidores públicos y por último, se analizó la manera de cómo el GAD del Cantón Jaramijó, evalúa la profesionalización de sus servidores públicos.

Por consiguiente, la profesionalización en el sector del gobierno se la realiza con el propósito de que el Estado sea el responsable en la coordinación con las políticas públicas de inclusión social y sea considerado como una gestión de recursos que sean aplicados en esta actividad trascendental.

En esta investigación se presenta un análisis de la situación del servidor público ecuatoriano y su acercamiento a las buenas prácticas señaladas en la constitución. La información entregada correspondió a un diagnóstico de los modelos de reclutamiento y profesionalización del servicio civil, caso puntual, GAD Municipal de Jaramijó, período 2021, para lo cual se analizó la experiencia profesional en el sector público a través de modelos de selección públicos; se identificaron los factores que impiden o limitan la evaluación de la profesionalización de los servidores públicos en la Administración local del cantón Jaramijó en el período 2021 y, por último, se analizó la manera de cómo el GAD Municipal de Jaramijó, evalúa la profesionalización a sus servidores públicos.

En la investigación se utilizó el enfoque mixto, es decir se recabó información cualitativa y cuantitativa en base al método etnográfico por medio de encuestas a servidores públicos, por lo que se practicó el diseño descriptivo y como técnica de recolección de información se aplicó las encuestas semiestructuradas que fueron analizadas de manera comprensiva e interpretativa.

Capítulo I: Antecedentes y Bases Teóricas Relacionadas con la Administración Pública

El marco teórico que sustenta la presente investigación se ha elaborado considerando la revisión de la literatura relacionada con el Servicio Civil, tal como se detalla a continuación.

Antecedentes de la Investigación

El Estado es uno de los principales espacios en donde se debe estar regido por una Administración Pública con estructura y personal organizado, capacitado, que garantice mejores resultados en la prestación de servicios a los ciudadanos, por tal razón se hace necesaria la profesionalización del servidor público, en busca de su eficacia y eficiencia.

En este contexto, se muestran las siguientes investigaciones internacionales y nacionales, que enmarcan la situación de diferentes Entidades Estatales, y en varios tiempos que vienen a sustentar el presente trabajo.

Investigaciones Internacionales

Al hacer referencia a la profesionalización del servidor público, es menester señalar lo señalado por el CLAD (2020) “la profesionalización de la función pública es un acto indispensable para el desenvolvimiento de la sociedad, por lo que existe un hilo conductor que muestra la relación entre la profesionalización y la ética y la integridad en las funciones públicas”

Es bien sabido que la profesionalización del servidor público a nivel mundial, favorece el desenvolvimiento del aparato gubernamental con lo cual se puede propiciar el mejoramiento administrativo la eficiencia y eficacia del ente público.

Siendo un tema que está vinculado directamente con la profesionalización del servidor público, el Consejo de la OCDE (2019) recomienda acerca de la Integridad Pública, a sus adherentes “promover un sector público profesional, basado en méritos, consagrado a los valores y a la buena gobernanza del servicio público, que logre garantizar la responsabilidad y ética del servicio público y que prime el mérito y la transparencia”.

En otras palabras, lograr soluciones apropiadas a las dificultades de nuestra sociedad, y alcanzar servicios públicos eficientes, requiere como elemento fundamental, empleados preparados y capaces de tomar decisiones en las situaciones complejas que se

presenten y adoptar soluciones rápidas que lleven a la consecución de los objetivos del ente gubernamental, es decir, evitar el favoritismo y nepotismo, evitar la injerencia de la política y contratar servidores públicos probos para los cargos desempeñados, basados en criterios objetivos, en un sistema de evaluación que fomente la consideración de los méritos profesionales.

Para el caso de la meritocracia, existen retos en América Latina, tal como lo señala la OCDE (2019) que en “la mayoría de los países de la región han realizado progresos significativos en la contratación meritocrática de servidores públicos, y las puntuaciones del Índice de mérito civil han mejorado significativamente en casi todos los países desde 2004” y hace referencia a que uno de los mecanismos introducidos como mejoras para la contratación de servidores públicos es la utilización de portales web de empleo público, con los cuales los concursos de contratación son más abiertos, llegan a un número mayor de destinatarios y así la prueba de selección se evidencia.

Sin embargo, existen desafíos que aún no se han logrado superar, como lo señala la OCDE (2018) al indicar que el alto nivel de politización, da lugar a una rotación frecuente de personal, lo cual lo revela la encuesta a expertos en calidad de gobernanza que da como resultado el alto grado de politización de la Administración Pública en América Latina, que en promedio (3,0) se percibe por debajo del promedio del grupo que obtuvo (4,4) y de la OCDE (4,6), (pág. 53).

Este es un indicador del grado en que la política y/o afiliación política influye sobre la contratación en el servicio civil, lo que afecta su profesionalización y puede llevar al clientelismo y favoritismo, socavando la lealtad hacia el público y a la pérdida de confianza en las instituciones. (2018, pág. 53)

En el XXVII Congreso del CLAD realizado en Bolivia 2022, se abordó el tema sobre la profesionalización como pilar de la Administración Pública del siglo XXI e indica que los desafíos de ese siglo son numerosos y consideran la generación de valor público.

En este sentido, uno de los retos más importantes es el de su profesionalización, entendida en términos de desarrollo de capacidades estatales que contribuyan a mejorar la entrega de servicios y a reforzar la relación entre la ciudadanía y el Estado, elevando así, la confianza en los gobiernos. Por ello, además de la profesionalización de las burocracias, se vuelve ineludible avanzar en el abordaje de la mejora de los procedimientos y de la cultura organizacional de cara a las transformaciones digital

trae consigo la irrupción de la sociedad del conocimiento.

(CLAD- Campos, Maximiliano, 2022)

Desde la perspectiva de la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública, CLAD & Segura (2022) señalan que las últimas décadas han sido de transición para Iberoamérica, con la transformación en la forma de relacionarse las autoridades públicas con la población, la participación ciudadana y la legislación en favor de la transparencia y el acceso a la información, lo que ha permitido el empoderamiento ciudadano y el uso de medios tecnológicos donde los ciudadanos pueden expresar su satisfacción o insatisfacción con las decisiones de los agentes públicos.

En cuanto a investigaciones desarrolladas sobre América Latina, se encuentra la efectuada por Rastrollo (2021) que expresa que el desarrollo de la región ha propiciado que la “profesionalización del empleo público se haya convertido en un asunto cada vez más destacado dentro de la agenda política” (pág. 546) y agrega que los desafíos a los que se enfrenta la Administración en un mundo globalizado, “dan lugar a un proceso de continua externalización de funciones, alejamiento del interés general y pérdida de capacidad soberana de decisión sobre asuntos públicos”(pág. 4).

Por consiguiente, conforme a los estudios presentados por CLAD y Segura (2022) y Rastrollo (2021) la profesionalización del servicio civil a través de la nueva gerencia pública y el sistema de alta dirección pública, permite la aplicación de la eficiencia y eficacia en el desempeño de los servidores públicos, la que depende de su profesionalización, ya que los problemas los puede resolver poniendo en práctica sus conocimientos y experiencias en el quehacer público, demostrando sus habilidades y competencias que le permita cumplir su rol de servidor público de la mejor manera, lo que redundará en el fortalecimiento del sistema público y logra sus objetivos, en otras palabras la profesionalización es el elemento clave para construir la reforma de los servicios públicos.

Por otra parte, en México, conforme a la actual Estrategia para la Innovación y Calidad Gubernamental, el buen gobierno tiene como principal meta crear los sistemas y condiciones que permitan atraer, motivar, capacitar y retener a los mejores hombres y mujeres en el servicio público. “El gobierno federal ha impulsado una serie de acciones que permiten la profesionalización y el desarrollo administrativo a saber”: Gobernabilidad, gerencia pública y ética en el servicio público. (OCDE, 2019, págs. 13-14), lo cual se realiza a través de un sistema institucional de formación de servidores públicos.

Esta formación está organizada de manera descentralizada, como es el subsistema de capacitación y certificación de capacidades en donde cada dependencia se ocupa de su personal y planifica y ejecuta los respectivos programas de desarrollo de personal, considerando “sus centros institutos, academias de educación superior como la Escuela Superior de Comercio y administración del Instituto Politécnico Nacional que cuenta con diversidad de programas de en ciencias con especialidad en administración pública” (CLAD, 2019).

Continuando con la revisión de la literatura sobre la profesionalización del servidor público en México, existe la investigación efectuada por Rastrollo (2021) que señala que México vivió un punto de inflexión, con la aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública (LSPC), con un proceso de regeneración democrática con desafíos a nivel estatal y local para avanzar en la lucha contra el régimen clientelar.

Así mismo, entre las características de la norma, se hace notar la orientación hacia la prestación de servicios públicos eficientes, oportunos y de calidad; que respondan a las demandas de la ciudadanía con flexibilidad y oportunidad, como el uso eficiente de los recursos para satisfacer las necesidades de la ciudadanía y poner en práctica la rendición de cuenta de su actuación al conglomerado social, lo cual se logra con la aplicación del sistema permanente e imparcial de evaluación y capacitación, y así lograr una administración pública eficiente y eficaz, con capacidad técnica y profesional para el servicio público.

En este orden de ideas, se puede decir que la eficacia de los sistemas y leyes de gobernabilidad juegan un papel crítico en la puesta en marcha del nuevo paradigma del desarrollo administrativo y la profesionalización, siendo clave la buena gestión de los asuntos públicos a través del fortalecimiento del recurso humano del sector público, aplicando los conocimientos tradicionales e introduciendo los nuevos conocimientos acordes con la dinámica que logren satisfacer las crecientes y cambiantes necesidades de la población que cada día está siendo más participativa y demandante.

Estos casos corroboran la idea de que los procesos de reforma al interior del Estado y las medidas tendientes a profesionalizar la función pública son caminos complejos, parecería que se logra un objetivo, siempre y cuando se hayan ensayado

diferentes alternativas donde la decisión política sea fundamental para ser respaldada. garantizar su aplicación y en lo posterior su continuidad en el tiempo, tal como sucedió. con los casos de Chile y Perú, que fueron consecuencias de experiencias previas y que requieren proyectos que logren trascender los gobiernos.

De igual manera Chudnovsky (2017), analiza el caso de Argentina, sobre el que señala que a pesar de que existen normas obligatorias como el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) para generar un sistema de selección abierto, meritocrático y por concurso de Alta Dirección Pública (ADP), no se ha procedido de tal forma, pero se ha continuado insistiendo en implementar esta estrategia, pero no surte el efecto deseado, sino que continúa fracasando.

Para el proceso de Argentina, al transitar por un gobierno democrático, después de la censura y represión vivida por muchos años, en 1984, el gobierno de Raúl Alfonsín, democratizó la Administración Pública y generó modos y objetivos de selección y ascensos, con lo que promovió las condiciones para el desarrollo de la carrera administrativa, y creó el Programa de Formación de Administradores Gubernamentales (PROFAG), con la finalidad de valorar criterios meritocráticos de ingreso al Estado, aunque no lo logró con tanta fuerza. Por tanto, “las pocas experiencias de procesos de profesionalización del servicio civil en Argentina, revelan que este no ha sido un tema presente en la agenda gubernamental” (Rizzo, 2018, pág. 101)

Según información encontrada en el periódico Clarín.com (2018), el gobierno de Macri, en noviembre de 2015 se planteó modernizar el estado e implementar un plan digital, para lo cual empezó con la creación del Ministerio de Modernización, cuyo objetivo era lograr empleados públicos con planes de carrera profesional, capacitados, reconocidos y valorados por la sociedad, sin embargo, este sistema se vio sin los resultados esperados, por lo que en el año 2016 Macri, elimina este Ministerio y lo convierte en una Secretaría con la finalidad de mejorar la economía del país, al producirse reducción de gastos corrientes.

En resumen, cada país enfrenta distintas problemáticas, tanto en relación a políticas públicas como a procesos, recursos humanos y su profesionalización en el ámbito de la gestión pública, al ser un problema recurrente a nivel mundial, tal como se lo ha conocido en los estudios presentados en líneas precedentes, por diferentes autores y en varios países de América, especialmente en lo referido a la politización del servicio civil y a la

efectividad de los sistemas de méritos para la selección de servidores públicos como consecuencia de los compromisos políticos o la retribución a quienes han contribuido durante la campaña, ya que siguen siendo nombrados casi exclusivamente sobre la base de la confianza política, a pesar de que los cargos deben ser ocupados por personas con eminentes responsabilidades técnicas o de implementación de políticas públicas, con sus excepciones en este contexto, tal como lo afirma Cortázar, Fuenzalida y Lafuente (2016) en los que menciona los casos de Chile, Perú y Ecuador que presentan sistemas y programas de Alta Dirección Pública, vigentes en la actualidad.

De estos sistemas y programas de Alta Dirección Pública, vigentes en la actualidad, Pérez & Flores (2022) indican que la gestión de recursos humanos en el sector público ha tenido como principal característica su reforma permanente, claro ejemplo el caso de Perú, que inició una reforma en el año 2013 con la emisión de la Ley de Servicio Civil, pero que hasta la actualidad no ha sido posible su implementación, por diversas razones como la desinformación, debilidades institucionales, rechazo de los servidores públicos entre otros.

Teniendo en cuenta que la profesionalización del servidor público contribuye a la Administración Pública, los gobiernos buscan fortalecerse y persiguen reformas para modernizar y mejorar el aparato gubernamental y alcanzar la satisfacción de la ciudadanía, con proyectos que consoliden la democracia, reduzcan la ineficiencia, el clientelismo, la corrupción y aquellos aspectos negativos que no le permiten tomar decisiones acertadas para gobernar.

Investigaciones Nacionales

Retomando la historia sobre la situación de la profesionalización del servidor público ecuatoriano, el 30 de octubre de 1959 se publica la Ley de Carrera Administrativa con el fin de mejorar la marcha de la Administración Pública y para lo cual establece la estabilidad de los empleados públicos idóneos, su capacitación técnica y el sistema de selección por méritos.

Es a partir de 1964 cuando se empieza a mejorar la marcha de la Administración Pública, al promulgarse la Ley de Carrera Administrativa, cuyo objetivo es regular el régimen del servicio civil y carrera administrativa, para garantizar la eficiencia de la administración pública y los derechos y deberes de los servidores públicos, siendo uno de sus derechos la capacitación y profesionalización.

La formación de los servidores públicos fue asumida inicialmente por las

universidades ecuatorianas en todas las especializaciones y necesidades del Estado, y en lo posterior por centros de formación empresarial, y por el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y por el Instituto de Altos Estudios Nacionales, aunque cada día existen más ofertas de capacitación, tanto para los servidores públicos de carrera como para los directivos, dentro del propio estado, como fuera del mismo.

En octubre de 2010 se aprueba la LOSEP (Ley Orgánica de Servicio Público) que se ha posicionado como el marco normativo sobre la modernización del servicio civil, a través de subsistemas como el de GRH (Gestión de Recursos Humanos) que entre otras cuestiones pretende la implantación de un sistema de mérito, la generación de información integral sobre recursos humanos, el mejoramiento de la equidad salarial y la orientación a resultados.

Cabe indicar que también se ha elaborado la norma técnica que reglamenta el proceso de reclutamiento y selección de personal, por lo que existe el manual de clasificación de puestos institucional y el manual de puestos genéricos, que es requisito indispensable en la ejecución de los concursos de méritos.

Es así que el caso peruano presenta estrategias de modernización muy parecidas a la de Chile, mientras que Ecuador ha adoptado la ruta que practican los países centroamericanos, en donde sus reformas se han tomado en base a iniciativas de amplio alcance, bien efectuando modificaciones en sus normas o implementando sistemas generales de carrera, puesto que Ecuador partió de un fuerte esfuerzo de ordenamiento normativo (la Constitución 2008, el Plan Nacional del Buen Vivir y la LOSEP) que le han servido de base para la implementación de la modernización del Estado.

Cabe entonces agregar que Ecuador posee en su Constitución Política, aprobada en Octubre de 2008, un marco nacional para sus políticas públicas, que busca el Buen Vivir y está orientada a tomar las medidas y hacer las transformaciones necesarias para lograr que el servicio civil sea coherente con los cambios propuestos, como por ejemplo lograr el desarrollo profesional de cada servidor público para que cumpla su rol como debe ser, y así mantener la confianza ciudadana en las instituciones públicas y construir un Estado con personal eficiente, eficaz, que practique la equidad, la inclusión, la justicia y satisfaga los requerimientos de la colectividad.

Esto nos indica que profesionalizar al servidor público, debe ser la constante búsqueda hacia la idoneidad entre las funciones deseables y quienes la ejecutan, pero esta transformación debe garantizar una permanencia y promoción de los mejores en capacidad, compromiso y experiencia, teniendo en cuenta también el factor económico en cuanto a la

escala salarial que les permita superarse.

De igual manera, Del Campo Esther & Hernández José (2016) hacen referencia a los modelos de Escuela de Administración Pública e indican que estos tipos de modelo en Ecuador son la creación de escuela o institutos de Administración Pública, de carácter nacional, en donde los empleados y funcionarios estatales pueden aglutinados para la consecución de su profesionalización, pero que, sin embargo, este modelo es de estilo burocrático tradicional, donde se ejecuta la gestión del talento, de manera centralizada. Aunque existe la ventaja de que se basan en “la coherencia interna, que conlleva una gestión unificada de los temas y los contenidos de la formación de los funcionarios” (p. 176).

Sin embargo, para Ecuador, este nivel de consolidación es baja, como es el caso del Instituto de Altos Estudios Nacionales, una estructura con trayectoria histórica, reconocimiento social, pero con poca independencia dada su directa relación con la Presidencia de la República. Tiene como ventaja un espacio virtual de formación, pero no se observan avances. Tampoco se evidencian publicaciones académicas ni áreas de investigación en desarrollo.

A pesar de que los estudios efectuados por Chudnowsky (2017) señala que los cursos ofrecidos están centrados en los gobiernos nacionales, no se integran a la ADPs (Alta Dirección Pública) de los gobiernos subnacionales. Acotando que dentro de los países con niveles de desarrollo bajo de sus servicios civiles se encuentra Ecuador, a pesar de los diferentes avances como es la nueva constitución del 2008 y de la LOSEP, no logra resultados significativos, porque la inversión en formación del servidor público se la efectúa de manera diseminada, a pesar de que si se aplica en la mayoría de los organismos estatales.

No obstante, se suele decir que la profesionalización en el sector público es un fin, y no un medio de mejoramiento, esto es que el servidor público ingresa con la idea de profesionalizarse, no para mejorar en el desenvolvimiento de su puesto de trabajo, sino más bien, para prosperar en su vida personal y social, ya que no le garantiza la estabilidad y seguridad en el empleo, por lo que no constituye un elemento motivacional para realizar esfuerzos por aplicar a la profesionalización.

Una nueva investigación es la presentada por Pérez (2018) en la que puntualiza que los derechos de los servidores públicos no pueden ser punto aislado con el origen de los derechos del trabajador, que se consiguieron con innumerables luchas de la clase trabajadora e inclusive hasta con derramamiento de sangre.

Esto indica que, en Ecuador, los servidores públicos tienen derechos ganados, como es la profesionalización, con la cual, lograrán reconocimiento en sus puestos de trabajo, mejorarán en calidad, eficacia y eficiencia, siempre y cuando, logren que sus derechos serán reconocidos y puedan prepararse profesionalmente, haciendo uso de éstos y obtengan los beneficios que la ley les otorga, como es el permiso correspondiente para asistir a sus clases, licencias para estudios, etc.

Moreno, Robles & Arandia (2019) manifiesta que se identifica un gran problema de la Administración Pública ecuatoriana, como es la falta de profesionalización del servidor público, ya que los postulantes acceden a la función estatal sin contar con las capacidades necesarias para su ejercicio, por lo que se hace necesario legislar al respecto, y evitar la improvisación.

Es por ello que en el año 2010 se dieron una serie de reformas en el Ecuador, en la búsqueda de la construcción de un nuevo estado, siendo una de ellas las reformas del servicio civil sistematizadas en la LOSEP, que enmarca el proceso de reformas, que exige fortalecer al servicio civil y alinear su funcionamiento con la estrategia general del gobierno. Precisamente, se encuentra la dificultad de la profesionalización del servidor público, como consecuencia, “la LOSEP (2010) debería consagrar el sistema de profesionalización de los servidores públicos desde su más alto nivel, y así suprimir el eslabón débil dentro de la política pública y ofrecer un servicio de claridad a los ciudadanos” (p.13). y de esta manera lograr resultados basados en metas, los cuales pudieran brindar satisfacción a los ciudadanos.

Además, Moreno, Robles y Arandia (2019) consideran que, dentro del ejercicio de la democracia, la alternabilidad es común y necesaria, porque los gobernantes cambian y con ello mucho de los altos directivos de la Administración Pública, los cuales son nombrados por motivos partidistas, clientelistas, que no cuentan con capacitación necesaria para ejercer eficiente y eficazmente sus funciones, lo que perjudica al estado con el mal ejercicio de estos cargos, por desconocer los controles, fines y procedimientos de la misma. “El Estado requiere de una estructura administrativa coherente, con visión de futuro, conformada por personal altamente capacitado, que permita obtener resultados que redunden en la satisfacción de intereses generales” (p. 7).

Según lo manifestado en líneas precedentes, la Administración Pública ecuatoriana, está siendo manejada de manera inapropiada, porque no cuenta con los mecanismos necesarios para lograr que se cumplan sus objetivos y metas, principalmente, porque se ha estancado en el pasado, y realizar la vinculación del servidor público, de la manera

tradicional, por compromisos de diversas índoles, sin la preparación requerida para lograr la eficiencia y eficacia que la Constitución señala para estos casos.

Resulta oportuno mencionar el trabajo desarrollado por Villavicencio (2020) que en su estudio procura esclarecer el régimen laboral impuesto por ordenamiento jurídico ecuatoriano a los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas públicas, utilizando el método descriptivo y analítico, especialmente como la legislación ha previsto para la generalidad de los servidores públicos; mientras que López (2019) menciona que en los años ochenta, con la crisis estatal y su constante reducción, también se vio afectada la profesionalización del servidor público, exceptuando el período del Dr. Borja, en el que se crearon instituciones que cuidaban del servicio público nacional, como por ejemplo la Secretaría de Desarrollo Administrativo (SENDA), y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

Ahora bien, la preocupación de los últimos gobiernos ecuatorianos para apoyar la profesionalización del servidor público es evidente, tanto así que se emite el Plan Nacional de Capacitación para el sector público 2018-2021 haciendo eco del eje fundamental el Buen Vivir Ciudadano, en donde la sociedad pueda satisfacer sus necesidades y alcanzar una vida con equidad y justicia social, considerando que al ser el Estado el principal servidor de la ciudadanía, que se debe contar con personal público capacitado, para lo que garantiza su profesionalización y construir un país constitucional de derechos y justicia, y poder garantizar un servicio eficiente y eficaz para la ciudadanía.

Una vez presentados los estudios nacionales e internacionales sobre el tema de la profesionalización del servidor público, es necesario incluir algunos conceptos que ayuden a entender la organización de la profesionalización, al relacionar servidor público con la Administración Pública, por ejemplo, al mismo tiempo que se consideran de gran importancia para el tema tratado.

Bases Teóricas

Administración Pública

Según la Constitución de la República (Asamblea Nacional, 2008), la Administración Pública “constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación” (art. 227).

Es por ello que el Estado es el responsable de satisfacer las necesidades de la ciudadanía en diferentes campos, siempre aplicando la eficiencia y eficacia para atender al

conglomerado social que hoy por hoy, tienen mayores conocimientos, se informan mejor y están conscientes de sus derechos y obligaciones, y se vuelven más exigentes

Los gobiernos deben ejercer una Administración Pública rebasando viejos sistemas en cuanto a su organización, al volverse más competitivas, eficientes y efectivas en la resolución de los problemas de la ciudadanía, puesto que los entes públicos pueden y deben demostrar actitudes similares e inclusive tratar de superar a las del sector privado en el desempeño de sus funciones.

Servicio Público

El servicio público es “toda actividad dedicada a la Administración Pública o de particulares, administradores, que busca compensar las insuficiencias o interés de carácter general cuya índole o gratificación, en el supuesto de actividades de los particulares requiere el control de la autoridad estatal” (Pérez E., 2010).

De igual manera Pérez Logroño (2018) conceptualiza al servicio público como:
Toda actividad ejercida para el Estado, con un beneficio positivo que asegura una asistencia habitual y permanente, de un servicio público necesario para la vida social, el mismo servicio que está basado en normas y políticas que tiene el Estado para el servicio público (p.31).

Tal conceptualización, indica que el servicio público es una actividad desarrollada para el Estado, por una institución pública o también privada, en busca de un beneficio positivo que asegura a la sociedad, asistencia habitual y permanente de un servicio necesario, teniendo en cuenta las normas y políticas estatales para el servicio público.

Por tanto, los servicios públicos son administrados por el Estado a través de instituciones públicas creadas con esa finalidad, y también pueden ser administrados por empresas privadas sujetas a vigilancia y fiscalización.

En otras palabras, el servicio público es considerado como tal, cuando es el gobierno quien los provee, de manera directa bajo su control y regulación, ya que lo que pretende el Estado es el abastecimiento de la población de los productos, al menos los esenciales.

Y es que todo servicio prestado por el Estado, responde a un interés para la colectividad, si no fuera así, no tendría sentido que el Gobierno asuma esta responsabilidad, regulado o fiscalizando, en consecuencia, quienes integran el Estado deben tener claro que sus actuaciones como servidor público deben estar orientados en favor de la ciudadanía, teniendo en cuenta que todo servidor público está sujeto a principios de calidad, eficiencia, eficacia, tal como lo determina la Constitución de la

República, (Art. 227), la LOSEP y la LOEP.

El objetivo del servicio público está contemplado en la LOSEP (2020) que refiere El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la confirmación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación. (Art. 2).

Servidor Público

La Constitución de la República (2008) señala que “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabaje, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público” (Art. 229) y además que se valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

De igual manera, puede definirse al servidor público como la persona que brinda un servicio de utilidad social, o sea que la persona ejecuta una actividad que beneficia a otras personas, pero por las que no obtiene ganancias privadas, más allá del salario que pueda percibir por su trabajo.

Las definiciones presentadas señalan que el servidor público es una persona natural que independientemente de su denominación, presta sus servicios, trabaja o realiza una actividad en una institución pública, sujeta a reglamentos y normas que tiene como objetivo alcanzar los fines de la Administración Pública, siempre valorando su capacidad y profesionalidad.

Es la constitución de la República la que respalda al servidor público, como la persona que presta sus servicios en las entidades públicas del Estado.

Tal como lo señala (Sánchez & Jaimes, 2017) se llega a la conclusión de que el servidor público es la persona que desempeña un empleo, cargo o comisión en el Estado.

Instituciones Públicas

El Estado ecuatoriano, al estar en servicio de la ciudadanía, debe contar con empresas e instituciones de carácter público que garanticen una sociedad en la que las personas puedan satisfacer sus necesidades con servicios públicos de calidad y alcanzar una vida digna con justicia social.

Consecuentemente, considerando lo expresado por (Villavicencio, 2020) las

empresas públicas “son una herramienta fundamental para el cumplimiento de los objetivos de la Nación. Estas empresas de Estado, como también se las conoce, han sido dotadas de facultades conforme a la utilidad que han ido adquiriendo” así mismo debido a su importancia, se le ha previsto un régimen jurídico particular para que así puedan competir en igualdad de condiciones y producir rentabilidad social, tal como las empresas privadas.

Más aún, Parreño (2019) menciona el pensamiento de Douglas North, al indicar que las instituciones públicas son “reglas formales e informales en una sociedad, ideadas por el hombre para facilitar la interacción y el intercambio de individuos, ya sea a nivel político, social o económico” es decir que las instituciones públicas son importantes porque es a través de ella que se solucionan los problemas de orden político, ambiental, social y cultural de un país.

Es significativa la importancia del servicio público para los Estados a lo largo de la historia, ya que son los servidores públicos quienes han hecho posible el cumplimiento de las metas y objetivos trazados por parte de los gobernantes. Sin un servidor público, la administración pública no funcionaría, por ello se lo reconoce como el pilar fundamental para las organizaciones gubernamentales.

También puede considerarse la definición puntualizada en la LOEP (2009) y cuyos términos también se encuentran establecidos en el artículo 225 de la Constitución ecuatoriana.

Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado. (LOEP, Art. 4).

Estas definiciones dejan entrever que las empresas del Estado están caracterizadas por un régimen especial que les permite cumplir con los objetivos previstos, justamente porque la Constitución Ecuatoriana, como norma suprema ha establecido ciertos lineamientos tales como que los derechos de los servidores públicos son irrenunciables y que “la ley es la que definirá el organismo rector en cuanto a recursos humanos, y remuneraciones, al mismo tiempo que regulará el ingreso, ascensos, promociones, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de

funciones” (Villavicencio, 2020, pág. 387).

Administración Pública Municipal

El Municipio es una unidad política administrativa o célula de gran importancia para el Estado, porque es un instrumento para atender las necesidades de sus conciudadanos.

El Municipio puede definirse “como una comunidad territorial de carácter público con personería jurídica propia, y por ende con capacidad política administrativa” (Monterrey, 2019, pág. 2).

El Municipio conforme la Ley de Régimen Municipal (Congreso, 2005) es la sociedad política autónoma subordinará al orden jurídico constitucional del Estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro de este y en forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad, del área metropolitana y de las parroquias rurales de la respectiva jurisdicción. (Art. 1).

Sin embargo, al entrar en vigor el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) (2019) éste se refiere a los Municipios e indica:

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Estarán integrados por las funciones de participación ciudadana; legislación y fiscalización; y ejecutivas previstas en este código, para el ejercicio de las funciones y competencias que le corresponden. La sede del gobierno autónomo descentralizado municipal será la cabecera cantonal prevista en la ley de creación del cantón. (Art. 53).

Con lo cual, la Administración Pública municipal continúa buscando el bien común local y cubrir las necesidades de la colectividad de la zona urbana y rural del cantón, pero de manera mucho más organizada al existir diferentes estamentos, cada uno de los cuales cumplen sus funciones coordinadamente y las competencias que le corresponden.

Capacitación y Profesionalización

En la actualidad, con la aparición de la nueva gerencia pública, uno de los temas que ha sobresalido en algunos países es el de la profesionalización, que traería grandes beneficios a la Administración Pública, puesto que las exigencias sociales cada día se necesitan gobiernos especializados y capacitados para las demandas que la sociedad reclama, es decir tener mejores servidores públicos, personal capacitado, especializado que

pueda dirigir, desarrollar y tomar decisiones que eleven la calidad de la Administración Pública, con los mecanismos de competitividad, eficiencia, eficacia y transparencia.

Cabe entonces indicar varias definiciones sobre profesionalización de diversos autores:

“La profesionalización significa la preparación antes y durante el desempeño del servidor público para que cuente con las herramientas necesarias que le permitan actuar con el mayor nivel eficiencia, eficacia y efectividad” (INAFED, 2020).

Según lo expone Sánchez & Jaimes (2017) “la profesionalización es vista como un desarrollo sistemático y progresivo de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, lo que permite conocer la competencia y competitividad en un cargo específico” (p.2).

De ahí que la profesionalización del servicio público no es sólo la adquisición de conocimientos, herramientas e instrumentos técnicos para tomar decisiones, sino que también contribuye para que el servidor público fortalezca sus actitudes, aptitudes, habilidades y capacidades, con lo que se convierte en un servidor público activo que toma decisiones de calidad para su aplicación a la sociedad.

Entonces, es necesario reconocer que, gracias a la profesionalización del servidor público, se logra que éste realice las funciones que le son propias, de manera planificada, consciente y continua, utilizando la experiencia y su formación profesional, al ser considerado como una persona idónea para el puesto a cubrir, y así lograr soluciones apropiadas conforme a los problemas de la sociedad y ofrecer adecuados servicios públicos, al ser capaz de tomar decisiones frente a situaciones complejas.

La profesionalización del recurso humano del sector público, representa un cambio positivo para las instituciones, porque planificadamente se contrata personal al que se le ofrece un empleo público estable, y consecuentemente, al estar capacitado académicamente, brindará sus mejores y mayores esfuerzos para promover un gobierno abierto, presto a satisfacer las demandas de la sociedad., es decir que la profesionalización es una herramienta de gran envergadura para las entidades gubernamentales, porque así asegura que profesional contratado cumpla con el perfil y conocimientos requeridos para transitar en el quehacer público, demostrando sus habilidades y capacidades.

La profesionalización debe ser considerada en la gestión de recursos humanos, esto es que debe asignar los cargos públicos de manera inteligente, de tal manera que el servidor público en base a su experiencia puede realizar diversas funciones, desde las más sencillas hasta las más difíciles o de más alto nivel, lo cual además se convertiría en una cultura de servicio público, en donde la neutralidad sea el elemento principal.

La Constitución de la República del Ecuador señala que el aspirante debe cumplir con ciertos requisitos, como criterios de incorporación al sector público, tales como la formación académica y profesional, con visión de competencia, eficacia, eficiencia y transparencia y esto se debe justamente porque la profesionalización del servidor público constituye un aspecto central para gobiernos con estas destrezas, porque siempre el Estado busca la idoneidad entre las funciones y quienes las llevan a cabo

En concordancia a ello, se encuentra el Art. 234 de la Constitución de la República, en la se hace constar que el Estado garantizará la formación y capacitación continua de sus servidores públicos, otorgándole el carácter de obligación de todas las entidades del sector público y de un derecho para los servidores públicos, al tiempo que estable que dicha capacitación de la realice a través de los organismos competentes y que operen bajo acuerdos con el estado, como son las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación, en coordinación con instituciones nacionales e internaciones que tengan acuerdos con el Estado, lo que da origen al concepto de Red Pública de Formación y Capacitación del Servicio Público.

Y es que con la profesionalización del servidor público se pretende obtener cambios positivos en los gobiernos, porque con ello se irán eliminando aquellos atributos negativos como la ineficiencia, el clientelismo y la corrupción, que son lamentablemente, cuestiones que son parte de la cotidianidad en la mayoría de los países, por lo cual las empresas estatales aspiran constituirse como instituciones eficaces, independientes de intereses particulares y proveedoras de servicios de calidad a los ciudadanos.

Es evidente, al aplicarse la profesionalización del servidor público, se busca contar con personal capacitado, preparado en las actividades que realiza y en los servicios que ofrece. Es una ventaja para la Administración Pública, porque así se eliminan ciertos “Compadrazgos” y se limita el ingreso al servicio público, puesto que los requisitos de ingreso están relacionados con el grado académico, experiencias previas en cargos similares, competencias y habilidades previamente adquiridas.

Consecuentemente, el objetivo básico y primordial de la profesionalización, es buscar el progreso de la Administración Pública, por lo que este proceso ayuda a perfeccionar las habilidades del servidor público, con lo que se vuelve más competitivo y logrará tomar las mejores decisiones y responder adecuadamente a las situaciones sociales que se presentaren, demostrando un cambio radical que le permita satisfacer a la ciudadanía, de manera profesional, con ética, seguridad y confianza, cumpliendo así con la eficiencia y eficacia

requerida para el cambio positivo en la Administración Pública.

Eficacia y Eficiencia

La eficiencia es la relación existente entre los recursos que son empleados en un proyecto y los logros que son obtenidos a través de éste. Es decir que los recursos en la Administración Pública están representados por el recurso humano y los logros vienen a ser los objetivos y metas de la institución estatal, aplicando a la Administración Pública el concepto.

La eficiencia se consigue en aquellos casos en los que se utiliza un menor número de recursos para poder conseguir un mismo objetivo, o bien todo lo contrario, cuando se alcanza un mayor número de objetivos, haciendo uso de los mismos recursos o incluso menos. (EUDE, 2022)

El principio de eficacia es esencial en el funcionamiento de la Administración Pública, es con ella y a través de ella que se obtienen resultados, lo cual es imprescindible para los servidores públicos como aplicadores de las competencias públicas.

Entonces puede decirse que la “eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso” (Ferrer, 2017).

De igual manera, al referirse a eficacia, esto implica el nivel de consecución de metas y objetivos, es decir que la eficacia viene a ser la capacidad que tienen las personas (servidores públicos) para poder conseguir aquello que se proponen independientemente del número de recursos empleados.

Es así como, según (Padilla, 2022) el principio de eficacia en materia administrativa constituye una parte central en la administración, para poder cumplir con los fines, y su ausencia viene a perderse los fundamentos principales de la existencia del Estado, mientras que la eficiencia, se considera un ahorro, de todo aquello que se hace necesario para administrar, como son recursos, costes y tiempo.

Entonces, puede afirmarse que, en términos económicos, para el GAD Municipal, la eficiencia es la capacidad de satisfacer las necesidades de la ciudadanía por medio de los bienes y servicios ofrecidos, y en cambio, la eficiencia viene a ser la relación entre insumos y sus productos. Por tanto, eficiencia y eficacia “es una relación costos y beneficios” (Ferrer, 2017), en donde la efectividad viene a ser la consecución de objetivos y la eficacia es lograr los fines, pero con mínimos recursos. En definitiva, eficacia y eficiencia siempre deben ir de la mano, para lograr las metas propuestas en la

Administración Pública.

Procedimientos para el Ingreso del Servicio Público

El vínculo laboral conforme a lo señalado por la Constitución de la República y en concordancia con la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) será efectuado mediante “concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción” (Art. 228).

Esto significa que se han comenzado a realizar paulatinamente los concursos de mérito y oposición para cubrir los puestos en el sector público ecuatoriano, considerando la evaluación de las competencias de los aspirantes, cumpliendo un rol clave, el manual de puestos institucional, en el que se encuentran todos los requerimientos necesarios que debe poseer el postulante.

El ingreso al servicio público, actualmente se ejecuta por medio de las Unidades Administrativas de Talento Humano, el cual debe de aplicar los principios de justicia, transparencia y no discriminación, permitiendo el acceso de personas con discapacidad, así como seleccionar personal de población indígena de las comunidades y pueblos del Ecuador, tal como lo señala la LOSEP.

Resulta importante señalar que, para la calificación en los concursos de méritos y oposición, las autoridades nominadoras no pueden intervenir de manera directa, subjetiva ni tratar de direccionar los resultados hacia un candidato, porque sería una irregularidad que dejaría invalidado el proceso de selección de personal. Estos concursos serán ejecutados por las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano.

El Art. 67 de la LOSEP, indica que es la autoridad nominadora la que designa al ganador del concurso, conforme al informe que emita la Unidad de Administración del Talento Humano. Tal designación se realizará en base a los puntajes que se haya obtenido en el concurso el postulante.

Así mismo, las servidoras y servidores públicos, sin excepción deberán presentar, al inicio y al fin de su gestión una declaración patrimonial jurada en la que se hará constar todos los activos y pasivos que posee al momento de ingreso a su cargo laboral, y de igual manera, presentará una autorización para que, de ser necesario, se levante el sigilo de sus cuentas bancarias; caso contrario, no podrán posesionarse como servidor público.

En consecuencia, para el ingreso al sector público, el postulante, debe cumplir con varias exigencias, tales como tener una profesionalización y estar capacitado para las constantes evaluaciones. Su ingreso será efectuado por concursos de merecimientos u

oposición, o a través de la celebración de contratos, donde será indispensable que el servidor público, actúe con transparencia y se desempeñe eficaz y eficientemente, para evitar eventualidades en su estatus laboral.

De ahí que, cuando los lineamientos públicos se convierten en una hoja de ruta altamente motivadora de los espacios públicos, los servidores públicos se verán comprometidos a cumplir sus funciones de manera precisa y los ejecuta apropiadamente, por lo cual puede desarrollar varias acciones al mismo tiempo, lo que lo convierte en un servidor público competente.

Modelo y Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal en el GAD Municipal de Jaramijó

Para el proceso de reclutamiento y selección de personal se considera lo establecido en la Norma Técnica del Ministerio del Trabajo, aunque hay ciertos pasos que no son aplicables a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, los que se deben de obviar.

Dos aspectos importantes para tener en cuenta son:

1. Las convocatorias para llenar vacantes en el GAD Municipal, debe efectuarse de manera pública, lo cual requiere difusión.
2. Todos los puestos municipales y los perfiles requeridos deben estar en el Reglamento Orgánico Funcional y en el Manual de Funciones actualizados que (requisitos a cumplir).

Es decir que, todos los procesos de reclutamiento y selección del personal, han de ejecutarse a través del respectivo concurso de méritos y oposición, y se utiliza obligatoriamente la plataforma tecnológica correspondiente, al registrar cada etapa del concurso en la página web socio empleo, del gobierno ecuatoriano; página que se considera de intermediación laboral, porque les permite a los demandantes obtener información sobre ofertas de trabajo y así lograr su colocación.

Por consiguiente, el proceso comprende la preparación del proceso de reclutamiento, la convocatoria, la evaluación y selección, la expedición del nombramiento provisional de prueba, y la inducción. En el proceso de mérito, se verifican las postulaciones y se procede a receptar la evaluación.

En el concurso abierto de méritos y oposición puede participar cualquier persona mayor de 18 años, que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria, que esté legalmente habilitada para ingresar y desempeñar su cargo, según lo determina la LOSEP y su Reglamento General.

Para el proceso de ingreso del servidor público, intervienen varios órganos reguladores como es la Unidad de Talento Humano o Dirección de Talento humano del GAD Municipal, que es el ente encargado de la administración del proceso. También interviene el Tribunal de Méritos y Oposición, conformado por el alcalde o su delegado, el responsable de la Unidad en la que se presenta la vacante; el titular de la Unidad de Administración del Talento Humano y un representante del CONADIS (por los aspirantes que tengan carné de discapacidad).

De igual forma, interviene el Tribunal de Apelaciones que es el que resuelve en caso de existir apelaciones por parte de los aspirantes, Los integrantes de este tribunal, son los mismos que conforman el Tribunal de Méritos y Oposición.

Puede concluirse diciendo que, para el ingreso del postulante al sector público, se lo hace mediante los méritos, que es lo que pretende el gobierno seccional, que sus puestos sean ocupados por personas idóneas, con habilidades, aptitudes y capacidades. En consecuencia, tal como lo afirma Alegría (2018) el mérito es fundamental para la selección de personal, para la progresión en la carrera y en la evaluación de desempeño, así como en la gestión de capacitación, de rendimiento y la permanencia en el servicio civil. (p.57)

Estrategias para Selección de Personal en el GAD Municipal

Las estrategias utilizadas para la búsqueda de los candidatos para ocupar un cargo público, no siempre han sido lo más idóneos, puesto que han existido procedimientos explícitos sobre pautas de selección de personal.

Casi siempre se ha practicado la cuota política, el compadrazgo, que más bien son arbitrariedad, politización y nepotismo, muy a pesar de que en la Constitución de la República en su Art. 125 se establece lo contrario.

En la actualidad para efectuar la cobertura de un puesto de trabajo de un servidor público, se tiene como principal estrategia, la Ley, que es en donde se apoyan las gestiones que efectúe el GAD Municipal para llenar una vacante, considerando la existencia del Manual de Puestos Institucional, porque en él están registrados los requisitos y perfiles para cada cargo de un servidor público, por tanto, ya se ha empezado a considera la evaluación por competencia de los postulantes a través del concurso de méritos y oposición. La selección de personal no es algo aislado en la gestión de personal de los GAD Municipales, sino que es la suma de varias estrategias adoptadas por los otros subsistemas de administración de recursos humanos, entre ellos la planificación de personal, el reclutamiento, la capacitación, el desarrollo y planes de carrera, el perfil profesional, el perfil académico, entre otras estrategias.

Finalmente, el perfil profesional viene a ser los rasgos inherentes a la formación profesional del postulante, su desempeño, presencia y aporte para una comunidad, en cambio el perfil académico “implica el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y saberes procedimentales, de un determinado nivel académico y plan curricular” (Sánchez & Jaimes, 2017).

Modelo de Evaluación

El modelo de evaluación que utilizan los GAD Municipales es el modelo de evaluación del desempeño del servidor público, que “consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados, cuyas metas deberán ser conocidas y socializadas con el personal institucional” (Talento humano, 2020, pág. 3)

Así mismo, la evaluación del desempeño es un conjunto de actividades tendientes a medir el cumplimiento de las obligaciones que tiene que cumplir el personal del GAD Municipal, con lo cual se determinan los logros alcanzados y se analiza la productividad del servidor público y lo que se determina lo que se debe mejorar.

El GAD Municipal une sus esfuerzos para alcanzar la eficiencia y eficacia, requisitos indispensables para ser una institución pública moderna y confiable, para lo cual aplica un modelo de gestión que está directamente enfocado en obtener resultados y en la mejora continua, haciéndola competitiva y eficaz.

Si bien es cierto la evaluación es un instrumento que permite la comprobación del cumplimiento de los fines de la organización, por ello, mide el comportamiento y las conductas de los colaboradores, con resultados integrales, sistemáticos y objetivos, porque “se enfocan en los aspectos de fortalezas, capacidades, aptitudes, problemas, entre otros” (Areté, 2018)

Factores que Facilitan la Evaluación de la Profesionalización

El Estado Ecuatoriano es un fuerte demandante de talento humano calificado, con lo cual se hace necesario cumplir con lo señalado en la Constitución de la República y las Leyes y Reglamentos expedidos para la regulación de las actividades de la ciudadanía, y en especial del desempeño del servidor público en los diversos estamentos estatales, como es el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, caso especial el del GAD Municipal del Cantón Jaramijó en el período 2021.

Por ello, a los servidores públicos, se les ha hecho valer su derecho de ser capacitado y obtener la profesionalización en el ámbito en el que se desenvuelve, con lo

cual es importante que se realice la evaluación de tal profesionalización, utilizando diversos modelos o factores que faciliten dicho acto como es el subsistema de evaluación del desempeño que “se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto” (Asamblea Nacional, 2010) con indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión.

Además, el art. 77 de la LOSEP determina que el Ministerio del Trabajo y las Unidades de Administración del Talento Humano Institucionales, serán las encargadas de planificar y administrar un sistema periódico de evaluación del desempeño con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos. esta evaluación se la efectuará una vez al año.

En cuanto a los resultados de la evaluación del desempeño, el Reglamento General a la LOSEP (Asamblea Nacional, 2010) indica que se realizarán a través de las siguientes variables de medición en forma integral y complementaria: “perspectiva institucional, perspectiva del usuario externo, perspectiva de los procesos internos, y, perspectiva del talento humano” (Art. 219).

Capítulo II: Marco Metodológico

Diseño Metodológico

Modalidad de la Investigación

Este estudio procuró esclarecer la profesionalización del servidor público del GAD Municipal del Cantón Jaramijó, para lo cual la investigación fue de enfoque mixto por cuanto se presenta información numérica que fue procesada de manera estadística, para luego establecer conclusiones que permitieron sustentar la idea a defender y a verificar los objetivos planteados, información que tuvo carácter cualitativo, al tener como base además el marco teórico presentado y los acontecimientos que anteceden a la problemática presentada.

Tipos de Investigación

Investigación Descriptiva. Permitió describir la situación que interesó investigar, a través de la medición y así evidenciar sus características, conforme al método etnográfico. Para el efecto fue imprescindible contar con conocimientos suficientes del hecho a investigar en el GAD Municipal del Cantón Jaramijó.

Investigación Documental. A través de la selección y recopilación de información por medio de la lectura de documentos y materiales bibliográficos en físico o vía internet, con los cuales se pretendió determinar en un primer momento, la legislación ecuatoriana existente sobre las normas ecuatorianas que dan derecho a la profesionalización del servidor público. En segundo lugar, se pretendió poner en contexto a las empresas públicas que utilizan los diferentes sistemas de selección de personal y la consideración que prima como requisito de ingreso, esto es, la profesionalización teniendo como base las regulaciones laborales existentes en las leyes del país.

Población y Muestra

Siendo importante conocer la situación sobre la profesionalización del servidor público del GAD Municipal del Cantón Jaramijó, se utilizaron elementos de análisis referencial, de carácter empírico, a partir de la percepción de los servidores públicos vinculados en el GAD Municipal, a través de las encuestas y entrevistas, con preguntas mixtas, (abiertas y cerradas) que permitieron enriquecer el análisis de estas por medio

de métodos conocidos para el procesamiento de datos.

Debido a que el total de la población fue un número manejable, al haber considerado el muestreo probabilístico aleatorio simple, se tomó población, a la totalidad de los empleados y directivos que laboran dentro del GAD Municipal de Jaramijó, que está constituida por 167 servidores públicos y que se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1 Servidores Públicos del GAD Municipal de Jaramijó por Departamentos.

Departamentos	Cantidad
Secretaría General	6
Procuraduría Síndica Municipal	2
Comunicación Institucional	4
Dir. Desarrollo comunidad	35
Administración General	7
Dirección Registro Propiedad	7
Dirección Talento Humano	8
Dirección Financiero	16
Dirección Administrativa	14
Dirección de Tránsito	10
Dir. Planificación Desarrollo	
Ordenamiento Territorial	19
Servicios Públicos Municipales	3
Dirección Obras Públicas	13
Gestión Ambiental	23
Total	167

Fuente: GAD Municipal de Jaramijó

Elaboración: Propia

Tipo de Recolección de la Información

Métodos. Para la recolección de la información se utilizaron los métodos siguientes

Método Deductivo. A través del cual se partió de la información general universal sobre la profesionalización del servidor público para llegar a lo particular que es la situación del GAD Municipal del Cantón Jaramijó.

Método Analítico. Con él se identificaron algunas características sobre la profesionalización del servidor público de manera puntual el GAD Municipal de Jaramijó y así se pudo analizar la manera como la institución evalúa la profesionalización de sus servidores públicos, es decir que se establece la relación causa-efecto entre el servidor

público (profesionalización) y la entidad gubernamental (eficiencia, eficacia).

Técnicas. Las técnicas utilizadas en la investigación estuvieron representadas por los pasos para obtener la información, es decir, en primer lugar, la revisión documental (leer), luego la elaboración de las encuestas (preguntar), usando un cuestionario o test; y de las entrevistas (dialogar) para lo cual se preparó una guía de entrevista o preguntas.

Instrumentos.

Se utilizaron para la investigación instrumentos palpables para registrar la información, puntualmente, las encuestas y entrevistas a través de preguntas de tipo mixto preparadas con anticipación y orientadas a obtener información relevante para la investigación en curso.

La encuesta como instrumento de recopilación de información, fue de manera escrita, y se aplicó a los servidores públicos que están directamente vinculados con la profesionalización del servicio civil del GAD Municipal de Jaramijó, con preguntas acerca del tema de investigación, en un total de 16, con alternativas de nivel 7 utilizando la escala de Likert.

La entrevista, también tuvo por objeto recabar información y es un medio útil para recolectar datos. Se aplicó la entrevista a una persona que es directora departamental, a través de una guía con quince preguntas sobre aspectos importantes sobre la profesionalización del servidor público dentro de la institución en estudio.

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, como son las encuestas y entrevistas, tuvieron justamente, porque se prepararon preguntas relacionadas directamente con el tema a investigar, con las cuales se acerca a la verdad, procurando que los resultados estén libres de errores, las respuestas sean confiables, tengan exactitud y consistencia y arrojen como resultado un nivel de significación estadística aceptable, como es el nivel de confianza que es del 95 %, y se consideró el cien por ciento de la población.

Procesamiento y Análisis de la Información sobre el Diagnóstico Realizado

La investigación sobre la profesionalización del servidor público del GAD Municipal de Jaramijó recogió primeramente información, a través del plan de recolección de datos para luego procesarlos considerando las siguientes actividades:

1. Se solicitó a los servidores públicos del GAD Municipal responder a las encuestas y entrevista, y se les hizo notar la importancia de la veracidad de sus respuestas.

Este proceso de lo efectúa en las instalaciones físicas del GAD Municipal de Jaramijó, para lo cual se solicitó el permiso correspondiente por parte de la autoridad competente y se ejecutó de manera individual, en la franja horaria laboral, sin alterar el desenvolvimiento de las actividades laborales ocupando un día para la recolección de los datos, pero en horarios diferentes.

2. La información obtenida se procesó estadísticamente en Excel y SPSS 25. Y además de elaboraron gráficos estadísticos, preferiblemente se usaron los diagramas circulares para mejor comprensión de los resultados obtenidos.
3. Se realizó la interpretación análisis de los corolarios alcanzados, confrontando con los objetivos propuestos.
4. Los resultados permitieron emitir conclusiones y recomendaciones, al mismo tiempo que dieron pautas para analizar la manera de cómo el GAD Municipal de Jaramijó evalúa la profesionalización de sus servidores públicos.

El plan de recolección de información se basa en las siguientes preguntas con su respectiva explicación.

Tabla 2 *Plan de Recolección de Información*

Preguntas	Explicación
<u>Básicas</u>	
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
¿De qué personas u Objetos?	Servidores municipales
¿Sobre qué aspectos?	Profesionalización del Servidor Público Municipal
¿Quién?	Ab. Yerson Sáa
¿A quiénes?	Servidores municipales
¿Cuándo?	Marzo 2022
¿Dónde?	GAD Municipal de Jaramijó
¿Bajo qué técnicas de recolección?	Encuestas
<u>¿Con qué?</u>	<u>Cuestionario estructurado</u>

Fuente: Elaboración Propia

Métodos Empleados para el Procesamiento de la Información

Al haberse utilizado el método deductivo (de lo general a lo particular) y analítico (identificar características de la situación) para la recolección de la información, se continuó usando estos métodos para procesar los datos obtenidos de la población objeto de investigación, puesto que se ordenó la información recogida y se establecieron las

categorías para el análisis, y en lo posterior se procedió a tabular los datos y obtener las frecuencias de aparición de las opciones, aplicando la estadística descriptiva, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos bajo el programa Excel.

Caracterización de la Institución

Para caracterizar la institución de la investigación, es necesario realizar un poco de historia de cómo se creó el cantón Jaramijó, para que así pudiera existir el GAD Municipal.

Los orígenes por la lucha de lograr la cantonización de Jaramijó, se remita al 11 de octubre de 1992, en que se creó el Comité Pro-Cantonización, que logró el apoyo de la Prefectura de Manabí y de la AME para presentar la solicitud de cantonización, pero en 1995 el Congreso lo aprobó, sin embargo, el presidente de ese entonces, el Arq. Sixto Durán, lo vetó. En ese mismo año se reanudaron las gestiones y nuevamente fue vetado por el presidente interino Fabián Alarcón, pero finalmente el 28 de abril de 1998 la ley de Creación del cantón Jaramijó fue publicada en el registro oficial No. 306.

En cuanto a la definición de municipio, cabe indicar que la Ley Orgánica de Régimen Municipal vigente en ese entonces, lo define como

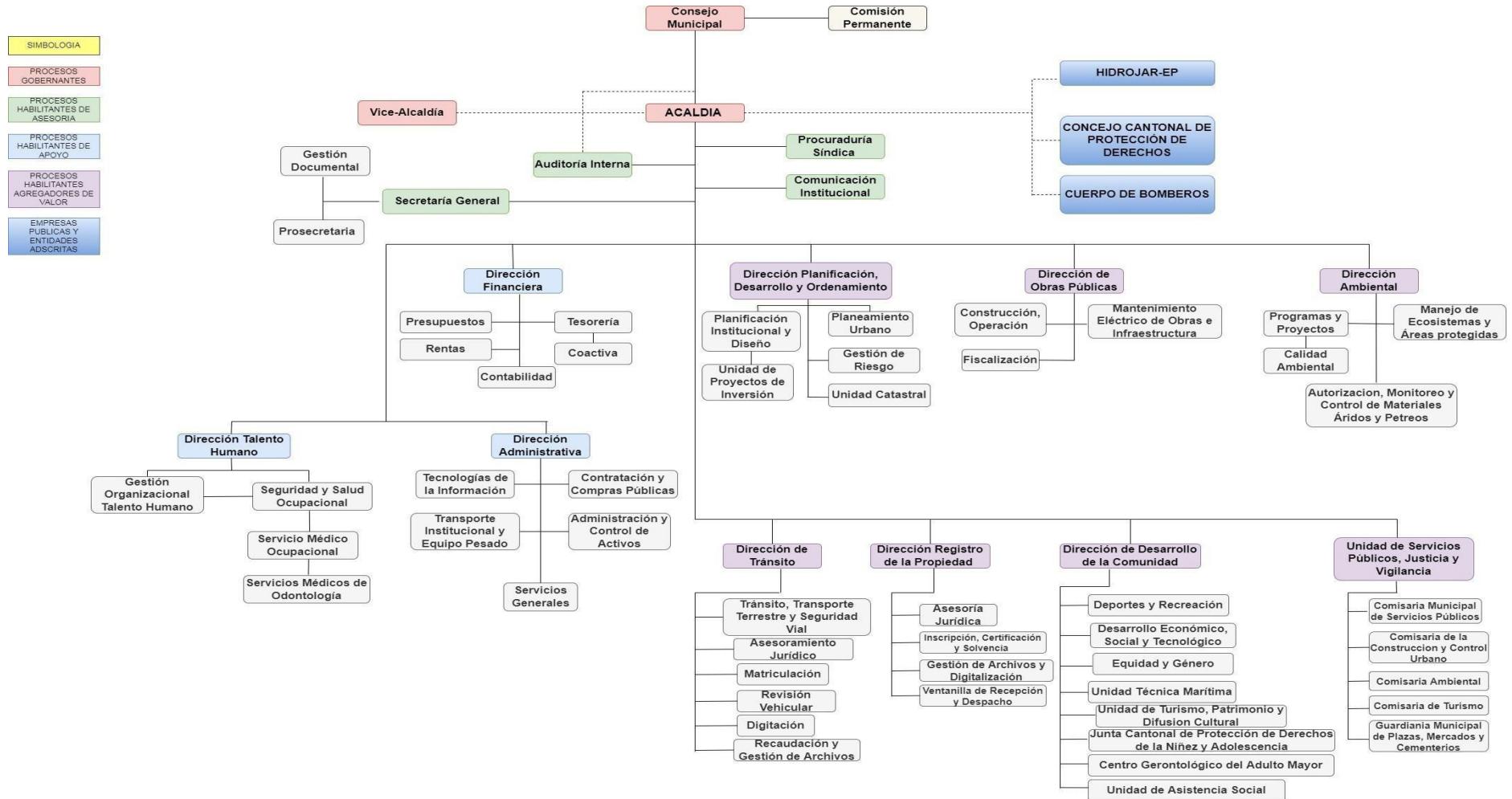
La sociedad política autónoma subordinada al orden jurídico constitucional del Estado, cuya finalidad es el bien común local y, dentro de éste y en forma primordial, la atención de las necesidades de la ciudad, del área metropolitana y de las parroquias rurales de la respectiva jurisdicción. (Art. 1).

El GAD Municipal de Jaramijó tiene como sustento legal, la Ley constitutiva publicada en el R.O. de 28 de abril de 1998, en la presidencia interina de Fabián Alarcón. El Municipio inicia sus actividades el 4 de junio de 1999, denominado como M.I. Municipalidad del Cantón Jaramijó, en lo posterior, en el 2010 se expide la ordenanza que cambia su denominación, conforme a la Constitución de la República del Ecuador del 2008, adquiriendo la denominación de Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jaramijó. (GAD Municipal de Jaramijó, 2019)

El organigrama estructural y funcional del GAD Municipal se alinea con su misión y para poder cumplir con los fines para los que fue creado.

Su estructura es la siguiente:

Figura No. 1 Organigrama Estructural del GAD Municipal del Cantón Jaramijó



Fuente: Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (GAD Municipal de Jaramijó, 2021)

Misión

Brindar servicios de calidad, con calidez y buen trato, siendo líderes del desarrollo local, creyendo firmemente en el desarrollo equitativo e incluyente, mejorando las condiciones de vida de la población jaramijense, mediante proyectos innovadores que propicien el emprendimiento, el desarrollo turístico, la gestión ambiental ante el cambio climático y el desarrollo cultural e institucional en beneficio de la ciudadanía. Art.6 (GAD Municipal de Jaramijó, 2021)

Visión

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jaramijó, al 2023 es el cantón con inversión múltiple, innovación turística y enfoque emprendedor y pesquero, promoviendo la inclusión social, servicios públicos de calidad con talento humano capacitado, actividades logísticas y políticas para la conservación del ambiente. (Art. 7) (GAD Municipal de Jaramijó, 2021)

Valores

Los funcionarios municipales basarán su gestión en los valores corporativos establecidos en el Art. 8 del Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GAD del Cantón Jaramijó que entre otros principios se hacen constan la voluntad política y liderazgo para alcanzar los más altos niveles de rendimiento para satisfacer a la ciudadanía; el trabajo en equipo con eficacia y eficiencia, al igual que la transparencia en los datos del GAD, y la honestidad y responsabilidad por el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Capítulo III: Resultados de la Investigación

Principales Resultados

Para el desarrollo de este capítulo, es muy conveniente tener en cuenta que es necesario contar con instrumentos que permiten analizar la situación sobre la profesionalización del servidor público del GAD Municipal de Jaramijó, para lo cual se procesa la información obtenida de la aplicación de encuestas y entrevista a los funcionarios públicos y se relaciona con los objetivos propuestos.

4.1. Analizar el estado de la profesionalización del servidor público. Caso GAD Municipal de Jaramijó

En este punto es conveniente revelar que la profesionalización del servidor público está contemplada en las leyes, normas y reglamentos del estado ecuatoriano. Analizando la situación del GAD Municipal de Jaramijó, se determina que apenas el 6 % de sus servidores públicos poseen título de cuarto nivel, lo que se justifica, en cierta medida, por la edad de los involucrados, quienes mayoritariamente en un 45 % se encuentran en el rango de edad de 26 a 35 años de edad, pero que manifiestan estar dispuestos a profesionalizarse, bien para beneficio propio, como para beneficio de la institución en la que prestan sus servicios.

En el GAD Municipal de Jaramijó existe un porcentaje minoritario de profesionales, lo cual se debe, conforme a lo expresado por los encuestados, su vinculación laboral no ha sido por concurso de méritos y oposición, como lo establece la ley y las normativas concordantes, sino que, claramente se ha omitido este requisito indispensable y valioso para la institución.

4.2. Identificar los factores que facilitan la evaluación de la profesionalización de los servidores públicos.

El proceso de evaluación de la profesionalización de los servidores permite crear

y dimensionar de manera ordenada los puestos de trabajo de los servidores públicos, como es el caso de conocer el número de personas más idóneas para ocupar puestos específicos y de libre designación.

En esta institución existe la predisposición para colaborar con la profesionalización de sus servidores públicos, a llevar a la práctica lo establecido en la ley, en donde sus servidores públicos están el 90% “totalmente de acuerdo” en que su empleador les otorgue permisos para sus capacitaciones, justamente porque piensan que el aspecto profesional es sustancial para el desempeño de su trabajo, tal como lo han manifestado el 36 % de servidores públicos que están “totalmente de acuerdo”. Además, el 56 % de los encuestados manifiestan que el subsistema con el que se relaciona la evaluación de desempeño de los servidores públicos, es el subsistema de planificación del talento humano, que bien debe considerar los reglamentos internos para la evaluación de los servidores públicos.

4.3. Analizar la manera de cómo el GAD Municipal de Jaramijó evalúa la profesionalización de sus servidores públicos.

Es valioso tener en cuenta que al tratarse del régimen laboral que rige a una institución, de una u otra manera, se debe dirigir la visión hacia el conjunto de normas que se aplican para la administración del recurso humano, las mismas que regulan los derechos, obligaciones y prohibiciones de todo el personal, así como las formas y maneras de reclutamiento, selección, nombramiento y ascensos. Por ello, en las encuestas, los servidores públicos de la institución indican que “siempre” los directivos del GAD Municipal consideran la formación profesional para la reubicación de puestos, lo cual se percibe al visualizar que el 2 % de los encuestados indican que, con frecuencia” son supervisados y evaluados, a pesar de no haberse aplicado este proceso por dos años en la institución, como lo menciona el directivo entrevistado.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de tablas que permiten visualizar todos los aspectos encuestados y los porcentajes como resultado de las tabulaciones correspondientes.

Tabla 1: *Datos demográficos: Género, edad, nivel de estudios de los servidores públicos del GAD de Jaramijó*

Opciones	Porcentaje
Género	
Masculino	53,4%
Femenino	46,6%
Edad	
De 18 a 25 años	4,3%
De 26 a 35 años	45,7%
De 36 a 45 años	23,3%
de 46 a 55 años	22,4%
De 56 a 65 años	4,3%
Nivel de Estudios	
Nivel Básico	6%
Nivel Medio Superior	22,4%
Nivel Superior	65,5%
Maestría	6,0%

Fuente: Elaboración propia

Los servidores públicos del GAD Municipal de Jaramijó exhiben un porcentaje bastante aceptable en cuanto a la igualdad de oportunidades según el género, estando representados el 53,4 % por personal masculino y se considera la labor del género femenino, en donde se encuentra el 46,6 % de mujeres laborando en esta institución municipal; con respecto a la distribución por edad de los resultados obtenidos se determina que la tendencia en cuanto a edad está entre los 26 a 45 con el 45,7% seguido de las personas que tienen una edad de 36a 45 años con el 23,3 % continuando muy de cerca los servidores públicos que tienen una edad de 46 a 65 años. Esta información permite aseverar que los servidores públicos de esta institución son personas jóvenes, por lo cual están con la predisposición de aceptar capacitaciones y profesionalizaciones, ya que justamente, los servidores públicos del GAD Municipal, en un 6 % tienen un nivel superior de estudios, que es un porcentaje bastante bajo, y les hace falta superarse académicamente.

Tabla 2: *Importancia del aspecto profesional en el desempeño del trabajo*

Opciones	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	7,8 %
2. Ni en desacuerdo ni en acuerdo	1,0 %
3. Parcialmente de acuerdo	10,2%
4. De acuerdo	8,6 %
5. Totalmente de acuerdo	72,4%
Total	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Los servidores públicos consideran que el aspecto profesional es valioso para lograr el óptimo desempeño en su puesto de trabajo, es decir que el 72,4 % de los participantes se ubican en la opción que están “totalmente de acuerdo”, ya que serían competitivos y con el perfil en cada una de las áreas; existiendo un porcentaje del 10.2 % estar “parcialmente de acuerdo”, mientras que el 7.8 % de servidores públicos están en “total desacuerdo” al pensar que el aspecto profesional no es sustancial para servir al municipio y a la sociedad de manera responsable, con honestidad, y con voluntad para hacer crecer la administración y alcanzar las metas y objetivos de la misma. Con estos resultados se determina que en la escala planteada se alcanza una media de 6.2174, lo que indica que en gran medida servidores públicos consideraran que es urgente su profesionalización para alcanzar un óptimo desempeño laboral.

Tabla 3: *Permisos que otorga el GAD Municipal a sus servidores públicos para profesionalizarse.*

Opciones	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	5%
2. Parcialmente en desacuerdo	0,5 %
3. Parcialmente de acuerdo	1%
4. De acuerdo	3%
5. Totalmente de acuerdo	90.50%
Total	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Con una media general de 6.63 puntos, la mayoría de los servidores públicos del GAD Municipal son personas con niveles de preparación superior y medio superior, están “**totalmente de acuerdo**” en un 90.5 %, con los permisos que su empleador les otorgue, coincidiendo con el hecho de que son personas con niveles de preparación superior y medio superior. Al considerar fundamental que su empleador les otorgue el

permiso correspondiente para poder profesionalizarse, son conocedores de las leyes que los ampara y es en ella que se encuentra establecido este beneficio, sin embargo, un porcentaje del 5 % presentan un “total desacuerdo” frente a un 3 % que responde estar “de acuerdo” con esta situación, y que la opción de mayor incidencia está representada por el grupo que está totalmente de acuerdo que se conceda permiso a sus servidores públicos para profesionalizarse. Otorgándoles permiso, los servidores públicos se ven forzados a aplicar sus conocimientos adquiridos, dejando de lado la incapacidad, y así pueden lograr las metas y objetivos para alcanzar las políticas públicas aplicadas a la sociedad.

Tabla 4: Frecuencia que el GAD Municipal proporciona capacitaciones y/o profesionalización sobre su área de trabajo.

Opciones	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	16,00%
2. En desacuerdo	3,80%
3. Parcialmente en desacuerdo	6,00%
4. Ni en desacuerdo ni en acuerdo	9,50%
5. Parcialmente de acuerdo	9,50%
6. De acuerdo	11,20%
7. Totalmente de acuerdo	44,00%
Total	100,00%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de las encuestas permiten observar que la media sobre esta pregunta está en 5.00 situándose en un “parcial de acuerdo” lo cual está representado por el 44 % de los servidores públicos del GAD Municipal de Jaramijó que están “totalmente de acuerdo” con la frecuencia que su empleador le proporciona capacitaciones y/o profesionalización sobre su área de trabajo, lo cual representa un porcentaje no muy alto, lo que significa que es conveniente que se revise esta situación porque el 16 % de ellos manifiestan “total desacuerdo”, frente a una sumatoria de porcentajes del 9,80 % que están “en desacuerdo y/o no están de acuerdo ni en desacuerdo”

Las personas encuestadas están “totalmente de acuerdo” sobre el nivel de importancia que el GAD Municipal les otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que como servidores públicos les permiten la profesionalización, al alcanzar el 36.2 % en sus respuestas; sin embargo, hay un 12.1 % que manifiestan un criterio contrario, al estar “totalmente en desacuerdo”; situación que es preocupante,

porque existen servidores públicos que se sienten inconformes, con lo cual se obtiene como respuesta una media de 5.06, es decir representado por un parcial acuerdo, por lo que el GAD Municipal y sus directivos han de considerar estos requisitos con la conveniencia requerida para lograr la profesionalización de sus servidores públicos tal como se muestra en la tabla 5.

Tabla 5: Nivel de importancia que el GAD Municipal les otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que permitan la profesionalización de sus servidores públicos.

Opciones	Porcentaje
1. Totalmente en desacuerdo	12,1%
2. En desacuerdo	2,2%
3. Parcialmente en desacuerdo	8,2%
4. Ni en desacuerdo ni en acuerdo	10,3%
5. Parcialmente de acuerdo	12,9%
6. De acuerdo	18,1%
7. Totalmente de acuerdo	36,2%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia

El 37 % de los servidores públicos está “totalmente de acuerdo” con la manera cómo se realiza la evaluación del desempeño en la institución con el objeto de estimular su rendimiento, conforme al reglamento expedido para este propósito. Aunque la tendencia es positiva, al presentarse “parcialmente de acuerdo” con un porcentaje del 17,2 % y el 13 % para la opción “de acuerdo”, existe un 12,1% que se muestra “ni en desacuerdo ni en acuerdo” y, por otro lado, alcanza un “total en desacuerdo” un 8,6%, seguido de “parcialmente de acuerdo” con un porcentaje del 8 %.

Tabla 6: Manera como se realiza la evaluación del desempeño en la institución, para estimular el rendimiento del servidor público, conforme al reglamento

Opciones	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8,6%
En desacuerdo	2,8%
Parcialmente en desacuerdo	8,4%
Ni en desacuerdo ni en acuerdo	12,1%
Parcialmente de acuerdo	17,2%
De acuerdo	13,8%
Totalmente de acuerdo	37,1%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla 8, existen porcentajes que hay que tener en cuenta para lograr un consenso en la institución sobre este tema, ya que la media obtenida sobre esta pregunta corresponde a 5.14 que indica la opción “ni en desacuerdo ni en acuerdo” en cuanto a la manera como se realiza la evaluación del desempeño en el GAD Municipal.

Tabla 7: Satisfacción con las oportunidades de profesionalización para mejorar su desempeño en sus funciones en el GAD Municipal.

Opciones	Porcentaje
1. Totalmente insatisfecho	7,8 %
2. Insatisfecho	5,3%
3. Parcialmente insatisfecho	7,6 %
4. Ni satisfecho ni insatisfecho	10,3%
5. Parcialmente satisfecho	13,8%
6. Satisfecho	16,4 %
7. Totalmente satisfecho	38,8%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

La satisfacción en las oportunidades de profesionalizarse el servidor público en el GAD Municipal es parcial, alcanza una media de 5.22, expresada en un porcentaje del 38,8 % para quienes están “totalmente satisfechos”, esto es que muestran conformidad con las oportunidades que su empleador les brinda para poder profesionalizarse y de esta manera mejorar su desempeño en las funciones que realiza, pero existe un porcentaje minoritario del 7,8 % que declara encontrarse “totalmente insatisfechos”, quizás porque a ellos no se les ha brindado esta oportunidad, conjuntamente con los que responden que están “muy insatisfechos”, para lo cual debe abrirse una mesa de diálogo y lograr tener claro los motivos de sus respuestas y que van a favorecer al GAD Municipal de Jaramijó, ya que es

necesario que los servidores públicos tengan el compromiso con la comunidad en general y se identifiquen con la institución a la que se deben, para cumplir cabalmente con su trabajo.

Tabla 8: Consideración de la formación profesional por parte de los Directivos del GAD Municipal para la reubicación de puestos.

Opciones	Porcentaje
1. Nunca	14,7 %
2. A veces	6%
3. Ni nunca ni siempre	15,5%
4. Con frecuencia	18,1%
5. Casi siempre	15,5 %
6. Siempre	30,2%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la tabla 10, las opciones de “siempre” y “con frecuencia” presentan porcentaje **mayoritario** en cuanto a la pregunta si la formación profesional es considerada por los Directivos del GAD Municipal para la reubicación de puestos, al haber alcanzado el 30 % y el 18% en su orden.

Sin embargo, es conveniente hacer notar que la opción de “nunca” está representada por un porcentaje del 14,7 %. Resultados que manifiestan cierto malestar de parte del servidor público en cuanto a este tema, precisamente porque la media a esta pregunta estuvo en 4.69 entre los servidores públicos.

Tabla 9: Supervisión y evaluación de la profesionalización laboral

Opciones	Porcentaje
1. Nunca	8,6 %
2. Casi nunca	4,3%
3. A veces	9,5 %
4. Ni nunca ni siempre	15,5%
5. Con frecuencia	22,4%
6. Casi siempre	18,1 %
7. Siempre	21,6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

El 22,4 % de los servidores públicos del GAD Municipal responde de manera predominante que “con frecuencia” la profesionalización laboral es supervisada y evaluada acorde a los casos, seguido muy de cerca con la respuesta de “siempre” que alcanza el 21 %, y la respuesta a “ni nunca ni siempre” obtiene un porcentaje del 15.5 % frente al 8,6 %

de la opción “nunca” que es el extremo opuesto. Estos datos permiten determinar una media a la pregunta de 4.7913 que indican sobre la profesionalización laboral y su supervisión y evaluación. Consecuentemente, los servidores públicos deben de ser sometidos constantemente a las evaluaciones sobre profesionalización, para que Recursos Humanos pueda determinar planes estratégicos de mejoramiento de la parte profesional dentro de las funciones encomendadas a ellos, para lograr un rendimiento laboral de calidad, día a día, así como también poner en práctica la clasificación y reubicación de puestos, conforme a los puntajes obtenidos en estas evaluaciones.

Tabla 10: Definición en la estandarización legal de las funciones, actividades, información y documentación ejecutadas por el servidor público.

Opciones	Porcentaje
1. Nunca	3
2. Casi nunca	2%
3. A veces	6%
4. Ni nunca ni siempre	7,1%
5. Con frecuencia	17,2%
6. Casi siempre	20,7 %
7. Siempre	44.00%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Al existir en la institución el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos, los servidores públicos responden que “siempre” sus funciones, actividades, información y documentación que ejecutan se encuentran definidas a través de una estandarización legal en un 44 %, mientras que “casi siempre” alcanza un porcentaje del 20,7 % frente a que “nunca” se utiliza una estandarización legal que obtiene un porcentaje del 3 % de los servidores públicos encuestados, por lo cual, la media obtenida corresponde a 5.6957. De aquí se parte para hacer notar lo valioso de tener las leyes y reglamentos al día en la organización, y de esta manera cumplirla y hacerla cumplir.

Tabla 11: Aplicación de ítems que indiquen la necesidad de la profesionalización del servidor público

Opciones	Porcentaje
1. Nunca	7,8 %
2. Casi nunca	6%
3. Ni nunca ni siempre	12,9%
4. Con frecuencia	23,3%
5. Casi siempre	19,8 %
6. Siempre	30,2%
Total	100%

Fuente: Elaboración Propia

Los servidores públicos consideran en un porcentaje del 30,2% que en la evaluación del desempeño se utilizan “siempre” ítems que dan a conocer la necesidad de su profesionalización, frente al porcentaje del 23,3 % que indica que “con frecuencia” se incluyen estos, sin embargo, esta tendencia se desvía una vez que existe un porcentaje del 7,8% que indica que “nunca” se consideran estos ítems. Cabe indicar que al haberse obtenido en esta pregunta una media de 5.05 los servidores públicos consideran de gran fundamental incluir estos ítems, porque están convencidos que su profesionalización es necesaria para ellos y para la consecución de los objetivos de la institución estatal.

Tabla 12: *Subsistemas con que se relaciona el subsistema de evaluación de desempeño del GAD Municipal*

Opciones	Porcentaje
1. Planificación del talento humano	56,9 %
2. Formación y Clasificación	9%
3. Reclutamiento y Selección	3%
4. Clasificación de puestos	12,1%
5. No se relaciona	19%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Básicamente las respuestas acerca de con qué subsistema se relaciona el subsistema de evaluación del desempeño, los servidores públicos coinciden en un porcentaje del 56,9 % de que está relacionado con la “Planificación del talento humano”, seguido del 19% que afirman que “no se relaciona”. Pero también existen porcentajes del 12 % y 9 % que expresan que este subsistema se relaciona con el subsistema de “clasificación de puestos” y el subsistema de “formación y clasificación”, en su orden; lo que deja entrever que los servidores públicos están enterados de la situación sobre la evaluación del desempeño de ellos.

Tabla 13: *Ingreso por concurso de méritos y oposición al GAD Municipal*

Opciones	Porcentaje
1. Si	20,7 %
2. No	79,3 %
Total	100%

Fuente: Elaboración propia

Los resultados a esta pregunta indican sobre la manera como fue el ingreso de los servidores públicos que actualmente están laborando en el GAD Municipal. Al plantearles

si el ingreso fue por concurso de méritos y oposición, tal como lo señala las leyes y los reglamentos, se obtiene un porcentaje del 79,3 % para la opción no; mientras que el 20,7 % de servidores públicos de la institución fueron ingresados cumpliendo con los requisitos y normas establecidas en las leyes y reglamentos para el efecto. Situación que es necesario revisar para así cumplir con las leyes y contratar personal que se sume al logro de los objetivos institucionales, con eficacia y eficiencia. En definitiva, se mostró que la administración pública, está politizada, dejando de lado la institucionalidad, porque existe el trato desigual para quienes desean ingresar a laborar en el GAD Municipal de Jaramijó, que estaría siendo condenado a ser variable en su calidad y eficiencia. Por tanto, los directivos del GAD Municipal deben considerar que las personas que ingresen a la institución han de poseer un título profesional, y no por compromisos políticos que en un futuro van a traer problemas, debido al mal desempeño en su puesto de trabajo, por falta de conocimientos, mermando la eficiencia y eficacia institucional.

Análisis general

Una vez analizados de manera individual, los resultados obtenidos en las encuestas, cabe indicar que en el GAD Municipal de Jaramijó, sus servidores públicos están en un rango aceptable en cuanto a la igualdad de género, al existir porcentajes similares, tanto de género masculino como femenino, con una edad relativamente joven al presentar mayoritariamente empleados en una edad comprendida de entre 26 a 35 años, quienes justamente por su edad tienen un nivel medio superior y nivel superior en su mayoría, lo que da la pauta para comprender sus respuestas a las preguntas sobre la profesionalización, en la que consideran que es importante este aspecto y se muestran satisfechos con las oportunidades que les brindan para lograr el óptimo desempeño en su puesto de trabajo, por lo que manifiestan su conveniencia y están totalmente de acuerdo que el GAD Municipal les otorgue permiso para profesionalizarse, presentando un total acuerdo con la frecuencia actual que les brinda la institución para capacitarse.

También es notorio que los servidores públicos del GAD Municipal expresan su total acuerdo con el nivel de importancia que la institución les otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que les permitan profesionalizarse, como también en la manera como se realiza la evaluación del desempeño en la institución con el objeto de estimular su rendimiento, conforme al reglamento expedido para este propósito.

De igual manera los servidores públicos, revelan que los directivos del Municipio

siempre consideran la formación profesional para la reubicación de puestos, y que esta profesionalización es evaluada, acorde a los casos, precisamente porque al ser evaluados en su desempeño se encuentran ítems que indican la necesidad de la profesionalización del servidor público.

Mayoritariamente los servidores públicos manifiestan que el subsistema de evaluación del desempeño aplicado en el GAD Municipal se relaciona con la Planificación del talento humano, la clasificación de puestos, aunque existe un porcentaje que indica que no se relaciona, por lo que se hace necesario, investigar las causas por las cuales así lo consideran sus empleados.

Y una pregunta no menos importante que las anteriores, es la que investiga acerca de la manera cómo ha sido el ingreso al GAD Municipal de los actuales servidores públicos, quienes responden que no fue por concurso de méritos y oposición, lo que deja entrever que no se aplican las leyes y reglamentos existentes, por lo cual es imprescindible tomar los correctivos pertinentes, armándose la institución de todos los reglamentos indispensables para cumplir y hacer cumplir las leyes.

Así mismo, se efectúa la entrevista a la Economista Rebeca Cevallos Murillo, Directora Administrativa del GAD Municipal de Jaramijó, quien afirma conocer de manera general las leyes que rigen a la institución en la que labora y que considera que es necesaria y conveniente la profesionalización de quienes trabajan en el GAD Municipal de Jaramijó, para que puedan realizar con eficiencia y eficacia las actividades relacionadas a su perfil profesional.

La entrevistada manifiesta que el GAD Municipal se acoge a lo que dice la normativa, y reglamentos de la función ejecutiva en cuanto al cumplimiento de los requisitos de implementación e innovación en programas que permitan la profesionalización del Servidor Público, por lo cual es la Jefatura de Talento Humano de la institución la que otorga los permisos para esta formación profesional, a pesar de desconocer si el GAD tiene convenio con instituciones educativas-formativas para el efecto.

De igual manera, al ser cuestionada acerca de si en el GAD Municipal se realizan evaluaciones sobre la profesionalización del servidor público, indica que a pesar de tener en su puesto un tiempo mayor a un año, no ha realizado evaluación sobre este ámbito, y por tanto no puede responder a la pregunta sobre las fases que se aplican en el GAD para

la evaluación de la profesionalización del servidor público, debido a que no le han aplicado dicha evaluación.

En cuanto a la aplicación del subsistema de ingreso de personal, indica que no es ámbito de su competencia, pero que cuando ingresa personal a laborar en la institución se le hacen conocer los requisitos de acuerdo con la normativa de la materia, y que en ocasiones le ha tocado asesorar al respecto. Así mismo manifiesta desconocer si en la institución existe el subsistema de promoción y estímulo al personal, pero considera que un estímulo sería el reconocimiento económico de las horas extras, pero que, sin embargo, no existe un presupuesto para cubrir este rubro.

La permanencia bajo estabilidad a través de nombramiento es tema de desconocimiento por parte de la entrevistada, por lo que no puede concretar si en la institución se aplica el subsistema de permanencia en el servicio, para sus servidores públicos, sin embargo, en su departamento, si existe personal dentro de la nómina con nombramiento permanente.

En concordancia con la respuesta de los encuestados, la formación profesional fue considerada por los directivos del GAD Municipal para la reubicación de puestos, aunque no todos cumplen con el perfil de cargo, son varios factores, aunque se trata de reubicar en las diferentes unidades, tratando de optimizar el recurso humano.

La Economista Rebeca Cevallos, Directora Administrativa del GAD Municipal, en su entrevista indicó que considera a la profesionalización como “una fusión entre el perfil y la experiencia, que desarrolla sobre un puesto específico, se requiere que el cargo debe estar acorde al perfil” y que las causas de la escasa profesionalización del servidor público municipal se debe a que en la vinculación no se analiza sobre qué puesto va a desempeñar, ya que el GAD Municipal debe de enfocarse en las necesidades del puesto y en función de eso realizar los filtros de competencias profesionales que vayan acorde a ese puesto, muchas veces se cree que con un perfil general se va a desarrollar capacidades específicas que no permiten una correcta viabilidad con un conocimiento general, sino que tiene que ser enfocado, tiene que desarrollarse conocimientos específicos sobre el tema de la vacante existente.

La entrevistada exterioriza conocer de manera general los subsistemas del talento humano, y que éstos se relacionan estrechamente con la profesionalización del servidor público, pero principalmente con el subsistema de capacitación y formación, justamente porque su formación continua lleva a la profesionalización en el servicio público.

En base a la información recabada, puede afirmarse que en el GAD Municipal de Jaramijó no se practica la evaluación de la profesionalización de sus servidores públicos y que hay desconocimiento de los subsistemas de talento humano, de promoción y estímulo al personal, así como el de permanencia en el servicio, entre otros.

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar el estado actual de la profesionalización de los servidores públicos, caso concreto, GAD Municipal de Jaramijó, así como también analizar la manera cómo esta institución evalúa la profesionalización de sus servidores públicos, para lo cual inicialmente se recurrió a la revisión bibliográfica de trabajos e investigaciones de los últimos cinco años. Debe precisarse que la información básicamente se recabó de CEPAL y otros organismos internacionales relacionados con el tema.

Ante la tendencia de la globalización y del desvanecimiento relativo de las fronteras nacionales, ha sido necesario redefinir el papel del Estado como rector de la vida política y económica, es decir que hay que detenerse a considerar: no el por qué lo hace, sino el cómo y con qué llevar adelante las acciones del gobierno.

Y justamente aquí, donde se buscó determinar la relevancia de la profesionalización del servidor público, no solo en Ecuador, sino en América Latina y el Caribe, para lo cual existen estudios generales y puntuales como el del CLAD (2020) que señala que la profesionalización de la función pública es un acto indispensable para el desenvolvimiento de la sociedad, por tanto esta publicación reflejan la situación de estos países, en los cuales sus gobernantes buscan la eficiencia y eficacia en sus mandatos, no solo para los servidores públicos, sino también para las entidades gubernamentales a las que representan.

Sin embargo, la OCDE (2019), señala que en América Latina existen retos en cuanto a la contratación meritocrática de servidores públicos, las puntuaciones del índice de méritos civil han mejorado significativamente en casi todos los países desde el año 2004; aunque existen desafíos que aún no se han logrado superar como lo señala la OCDE (2018) que aún existen un alto nivel de politización que da lugar a una rotación frecuente de personal, es decir que influye la afiliación política sobre la contratación en el servicio civil.

Al hacerse notorio este aspecto de la politización, también se hace presente, la perspectiva hacia la transparencia y la participación ciudadana, que conforme a lo señalado por Segura 2022 en Iberoamérica las últimas décadas han sido de transición

sobre este tema, con la transformación en la forma de relacionarse las autoridades con la ciudadanía y la legislación en favor de la transparencia y el acceso a la información.

Información relevante es la presentada por Rastrollo (2021) que expresa que el desarrollo de América Latina ha propiciado que se busque la profesionalización del empleo público, logrando destacarse cada día más. Rastrollo (2021)¹ coincide con Segura 2022 al afirmar que la nueva gerencia pública y el sistema de alta dirección permite la aplicación de la eficiencia y eficacia en el desempeño de los servidores públicos.

Es conveniente recalcar, que los gobiernos de los países de América Latina y el Caribe, aúnan esfuerzos por lograr la profesionalización, para lo cual emiten leyes y reglamentos que faciliten la adopción de una administración abierta, y lograr un buen gobierno.

Es así que en las investigaciones bibliográficas se encuentra que México está muy atrás en materia selección de servidores públicos, sino también en la capacitación, promoción y remuneración de estos, como también de no disponer de mecanismos para controlar su desempeño y la costumbre de exigirles responsabilidades, aunque la OCDE (2019) indica que en México el gobierno federal está impulsando una serie de acciones que permiten la profesionalización el desarrollo administrativo a saber, lo cual se realiza a través de un sistema institucional de formación de servidores públicos. Y todo esto se da, porque hoy por hoy, México vivió un punto de inflexión con la aprobación de la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública, como un proceso de regeneración democrática con desafíos a nivel estatal y local.

Así mismo para el caso de Argentina, sobre el que a pesar de que existen normas obligatorias como el Sistema Nacional de Empleo Público para generar un sistema de selección abierto, meritocrático y por concurso de Alta Dirección Pública, no se ha procedido de tal forma, pero se sigue en la lucha, aplicando estrategias, que no surten el efecto deseado, sino que continúa fracasando. Como se señala en el periódico Clarín, Macri se planteó modernizar el estado e implementar un plan digital, que no tuvo el resultado deseado.

Varios países de América Latina como Chile, Perú, y Ecuador, presentan sistemas de programas de alta dirección, vigentes en la actualidad, con los que la gestión de recursos humanos en el sector público ha tenido como principal característica su reforma permanente, aunque en el caso de Perú no ha sido posible su implementación por diversas razones.

En contraste con los países de América Latina y el Caribe, el Ecuador es un país que tiene muy en cuenta la profesionalización del servidor público, al promulgar leyes con el fin de mejorar la marcha Administrativa Pública, abordando la eficiencia y eficacia de los servidores públicos, al reconocer como derecho la capacitación y profesionalización del mismo, que inicialmente fue asumida su formación, por las universidades y posteriormente por centros de formación empresarial y otros institutos.

A pesar de los diferentes avances, Ecuador es uno de los países con niveles de desarrollo bajo de sus servicios civiles, no logra resultados significativos, aunque la formación profesional si se aplica en la mayoría de organismos estatales.

En cuanto a los resultados obtenidos en la unidad de investigación, GAD Municipal de Jaramijó, cabe mencionar lo referido por Moreno, Robles & Arandia (2019), que especifica que la profesionalización del servidor público hace falta en las instituciones estatales, y esto ocurre precisamente en la institución investigada, en donde apenas el 6 % de los servidores públicos poseen un nivel de profesionalización.

Aunque cabe indicar que, conforme a los resultados de las encuestas y entrevistas, las autoridades del GAD Municipal están abiertos a aplicar la profesionalización en la institución, al concederles permiso a sus servidores públicos, para que asistan a las capacitaciones, y consideran que la profesionalización es fundamental para lograr los objetivos institucionales y la superación personal de quien se prepara académicamente.

Aunque no se logró cumplir con el objetivo de analizar la manera de cómo el GAD Municipal de Jaramijó, evalúa la profesionalización a sus servidores públicos, porque desde hace dos años no se ha practicado la evaluación profesional en la institución, desconociendo las causas y motivos, resulta oportuno mencionar que el estado de la profesionalización en el GAD Municipal es muy escaso, apenas el 6 % de los servidores públicos poseen un título de cuarto nivel.

Sin embargo, la investigación presentada, al ser socializada con los involucrados, potenciales beneficiarios, va a generar avances en la Administración Pública, porque les va a permitir ver claramente la realidad existente, y se optará por cambios sustanciales que conlleven al alcance de las metas de la institución, una atención acorde a las exigencias de la ciudadanía; como también el logro de metas académicas de parte de los servidores públicos, que les lleve a un estado económico mayormente satisfactorio y al mismo tiempo lo ubique en un cargo relacionado con sus conocimientos académicos.

Capítulo IV: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

La profesionalización del servidor público municipal busca la excelencia, que le permita mejorar la calidad de los recursos y servicios que entrega a la comunidad, para lo cual es fundamental que el GAD Municipal esté acompañado de la parte constitucional y con lineamientos influyentes en el funcionamiento del sistema público para entrelazar métodos participativos que se encaminen hacia un máximo servicio y garantice una vía hacia un desarrollo social.

Y es que la meta de alcanzar la profesionalización del servidor público es esencial, aunque conlleva afrontar una serie de dificultades, tales como financiamiento, convenios, inseguridades, incertidumbres, desafíos e incomprensiones, aspectos difíciles de hacer frente, pero que merecen ser transitados.

A través de las encuestas y entrevistas a los servidores públicos se pudo determinar las siguientes conclusiones que están vinculadas a los objetivos de la investigación.

1. Los servidores públicos del GAD Municipal de Jaramijó, tienen un nivel superior de estudios en un 66 %, lo que se debe porque sus edades están comprendidas de 26 a 35 años que los ubica en el grupo de candidatos para buscar la profesionalización con títulos de magister, doctorado o Ph.D, entre otros, ya que apenas el 6 % de los funcionarios públicos tienen maestrías, lo cual indica que el estado del alcance académico en el GAD Municipal, se encuentra en un grado mínimo, lo que significa que fundamental lograr la capacitación del mayor número de burócratas públicos para así alcanzar un óptimo desempeño en sus puestos de trabajo, al utilizar los nuevos conocimientos, con los cuales se logra la eficiencia y la eficacia.
2. En cuanto a los factores que facilitan la evaluación de la profesionalización de los servidores públicos en el GAD Municipal de Jaramijó, se concluye que no se ha practicado esta evaluación desde hace más de dos años, por lo cual no se logra determinar estos componentes, sin embargo, los directivos consideran que la Unidad Administrativa de Recursos Humanos han de examinar este evento, teniendo en cuenta el subsistema de evaluación del desempeño, y todas las leyes y reglamentos necesarios para llevar a la práctica legalmente la evaluación, de

manera satisfactoria y favorable para el servidor público y para la institución, precisamente porque un factor que pudiera facilitar la evaluación del profesional es el nivel de importancia que el GAD Municipal les otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que permitan estas capacitaciones, con miras de reubicar a los burócratas conforme a sus conocimientos profesionales. Por consiguiente, a la hora de abordar la evaluación de la profesionalización del servidor público, lo que viene a ayudar a la evaluación, son las metodologías desarrolladas por organismos internacionales, como es la medición de los principios de evaluación por objetivos que se alcanzará una vez que se lleve a cabo determinadas actividades, por ejemplo la reubicación de puestos que facilita la relativización de las actuaciones del servidor público y le permite desenvolverse en su puesto de trabajo, reemplazando las habilidades tradicionales por otras acordes con la dinámica que presentan las siempre crecientes y cambiantes necesidades de la población, al encontrarse en el contexto adecuado a sus conocimientos.

3. Los servidores públicos que laboran en el GAD Municipal de Jaramijó expresan en un porcentaje del 80% que su ingreso a la institución no fue mediante la aplicación de concurso de méritos y oposición, lo que deja ver que los compromisos políticos y el clientelismo partidista han primado en este organismo y que a pesar de ello sus directivos hacen lo posible por respetar la profesionalización de sus servidores públicos y los reubica en puestos acorde a sus conocimientos, tratando de optimizar el recurso humano existente en la institución, aunque inicialmente no hayan sido contratados para realizar esa función.

Recomendaciones

Se considera fundamental tomar en cuenta la aplicación y cumplimiento de las Leyes y Reglamentos emitidas para el servidor público, a fin de no retroceder en el estadio actual de la función pública, que con el pasar de los años ha logrado grandes avances.

El presente estudio a través de las encuestas y entrevista a los servidores públicos del GAD Municipal de Jaramijó, permite expresar las siguientes recomendaciones que más bien son las exigencias sociales actuales que faculta adoptar mecanismos legales que contribuyan a la eficiencia y eficacia del servidor público.

1. Al existir en el GAD Municipal de Jaramijó un porcentaje minoritario (6%) de servidores públicos con un nivel de maestrías, se recomienda exigir la actualización de sus conocimientos académicos para aplicar los requisitos de ingresos al sector público, como lo es la acreditación por méritos y la ubicación en los puestos de trabajo conforme a su profesionalización; y además que se continúe ejecutando los derechos de los trabajadores, en cuanto al otorgamiento de permisos para asistir a las capacitaciones.

Además, el GAD Municipal debe de realizar convenios con empresas educativas que brinden estos beneficios y así facilitar la profesionalización de sus servidores públicos.

2. La Unidad Administrativa de Recursos Humanos del GAD Municipal de Jaramijó, debe considerar la aplicación de la evaluación de la profesionalización de sus servidores públicos, teniendo en cuenta el subsistema de evaluación del desempeño y encargarse de planificar y administrar un sistema periódico de evaluación del desempeño para estimular el rendimiento de los servidores públicos, realizar la clasificación de puestos por méritos y oposición y lograr la eficiencia y eficacia del servidor público y de la institución gubernamental.
3. Se hace necesario y oportuno cumplir y hacer cumplir las leyes y reglamentos del servidor público, ya que es muy conveniente que la institución contrate personal idóneo y capacitado para el cargo acordado, teniendo presente siempre uno de los requisitos principales como es la obligatoriedad al cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales para el ingreso al servicio público en los GAD Municipales y que están contemplado en el Subsistema de Selección de Personal y en la Ley Orgánica de Servicio Público, como es la aplicación del concurso de méritos y oposición.

Bibliografía

- Alegría, M. Rosa Victoria. (2018). *Las Competencias Laborales y su Implicancia en la Profesionalización de los Servidores Públicos en el Perú. 2015-2017*.
https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/277242/1/TESIS_FINAL_VICTORIA_ENE_04.02.18.pdf: <https://renati.sunedu.gob.pe/>
- Alpuche, Ezequiel; Bernal, José Luis. (2015). Institución y Organización: Un Análisis Centrado en el Actor. *Scielo No. 10*, 1-29.
- Areté . (10 de abril de 2018). *Evaluación del Desempeño Laboral*. <https://www.arete-activa.com/evaluacion-del-desempeno-laboral-que-es-y-como-se-desarrolla/>:
<https://www.arete-activa.com/>
- Asamblea Nacional. (octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitución-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf: <https://www.defensa.gob.ec>
- Asamblea Nacional. (agosto de 2008). *Ley Orgánica del Servicio Público*.
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org10.pdf: <http://www.oas.org/>
- Asamblea Nacional. (2010). *LOSEP*. https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf
: <https://www.gob.ec/>
- Asamblea Nacional. (diciembre de 2020). *Ley Orgánica de Servicio Público (reformado 9 de diciembre de 2020)*. https://www.superbancos.gob.ec/bancos/wp-content/uploads/downloads/2020/12/ley_organica_servicio_publico2.pdf:
<https://www.superbancos.gob.ec/>
- BID. (2014). *Al Servicio del Ciudadano: Una Década de Reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-13)*. Washington, USA: BID. Juan Carlos Cortázar Valverde, Mariano Lafuente, Mario Sanginés.
- BID-DRP. (2006). Informe sobre la Situación del Servicio Civil en América Latina. *Red de Gestión y Transparencia de la Política Pública*, 22-251.
- Buendía, F. (2013). *Desafíos y Avances del Desarrollo de Capacidades del Funcionario Público en Bolivia, Perú y Ecuador*. Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Chudnovsky, M. (2017). La Tensión Entre Mérito y Confianza en la Alta Dirección Pública de América Latina. *CLAD Reforma y Democracia* (69), 5-40. marzo de 2022
- Chudnovsky, Mariana. (2017). Profesionalización de los Servicios Cíviles en América Latina: ¿Quién capacita, en qué y para qué? [Buen Gobierno.org/home](http://BuenGobierno.org/home), 130-157.
- CLAD. (2019). <https://www.yumpu.com/es/document/read/19226563/la-profesionalizacion-como-sistema-eficaz->
<https://www.yumpu.com/es/>
cdim-esap. La Profesionalización como Sistema Eficaz CDIM - ESAP: <https://www.yumpu.com/es/>

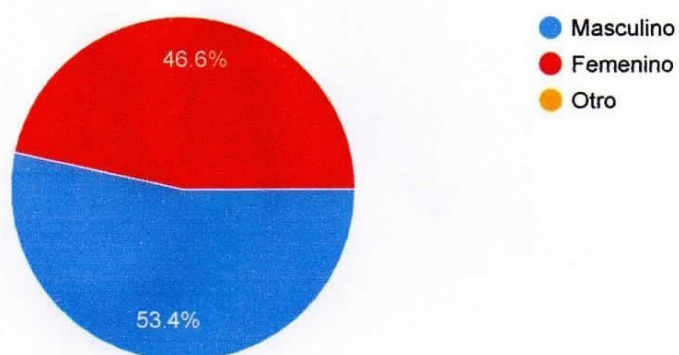
- CLAD. (2020). XXV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa, Portugal.
- CLAD- Campos, Maximiliano. (2022). <https://clad.org/xxvii-bolivia-2022/areas-tematicas/>. *Profesionalización como pilar de la administración pública del siglo XXI*: <https://clad.org/>
- CLAD; Segura, R., Fernando. (2022). <https://clad.org/xxvii-bolivia-2022/areas-tematicas/>. *Gobierno Abierto desde la Perspectiva de la Transparencia, la Participación Ciudadana, la Comunicación y las Redes Sociales en la Gestión Pública*: <https://clad.org>
- Clarín.com. (septiembre de 2018). Tensión por la Economía. Mauricio Macri elimina 10 Ministerios y Desplazan a los Vicejefes de Gabinete. *Clarín.com. Política*. <http://marzo 2022www.clarín.com/política>.
- Congreso, N. (2005). *Ley Orgánica de Régimen Municipal, Codificación*. http://www.lamerced.gob.ec/web/images/la_merced/descargas/lotaip2015/baselegal/ley_municipal/LEYORGANICAMUNICIPAL.pdf: <http://www.lamerced.gob.ec/>
- Constitución de la República del Ecuador*. (20 de octubre de 2008). <https://www.cosede.gob.ec/>
- COOTAD. (2019). *COOTAD (Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización)*. <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>: <https://www.cpccs.gob.ec/>
- Cortázar, J. C., Fuenzalida, J., & Lafuente, M. (2016). *Sistemas de Méritos para la Selección de Directivos Públicos. ¿Mejor Desempeño del Estado?* febrero 2022 <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Sistemas-de-m%C3%A9rito-para-la-selecci%C3%B3n-de-directivos-p%C3%BAblicos-%C2%BFMejor-desempe%C3%B1o-del-Estado-Un-estudio-exploratorio.pdf>: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>
- Cortázar, Juan. (2014). Perú: Gradualidad e Innovación en la Reforma del Servicio Civil. *BID*, 1-36.
- Cortázar, Juan; Fuenzalida, Javier; Lafuente, Mariano. (2016). Sistemas de Mérito para la Selección de Directivos Públicos Mejor desempeño del Estado *BID*, 1-48. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>)
- Del Campo, G. E., & Hernández, J. (2016). Talento para lo Público. Analizando los Sistemas de Formación y Capacitación de Funcionarios Públicos en América Latina. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 165-192.
- Encalada, E. V. (2017). Desarrollo Social-Económico Inclusivo Hacia la Modernización y Profesionalización Estatal en Ecuador. *Santiago (144)*, 721-737. <https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/2928>
- Ferrer, M. E. (2017). Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>, 1-145. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8993>

- GAD Municipal de Jaramijó. (2019). <https://docplayer.es/87009152-Gobierno-autonomo-descentralizado-jaramijo.html>: <https://docplayer.es/>
- GAD Municipal del Cantón Jaramijó. (2014). *Plan de Ordenamiento Territorial del Cantón Jaramijó*. <https://odsterritorioecuador.ec/wp-content/uploads/2019/04/PDOT-PARROQUIA-JARAMIJO-2014-2019.pdf>: <https://odsterritorioecuador.ec/>
- INAFED (Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal). (2 de febrero de 2020). *La Importancia de la Profesionalización en el Servicio Público Municipal*. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/la-importancia-de-la-profesionalizacion-en-el-servicio-publico-municipal>: <https://www.gob.mx/inafed/articulos/>
- Koontz, Weihrich, & Cannice. (2012). Administración Una perspectiva Global y Empresarial. En W. Koontz, & Cannice, *Administración Una perspectiva Global y Empresarial* (págs. 1-80). México: Mc Graw Hill.
- LOEP. (16 de Octubre de 2009). *Ley Orgánica de Empresas Públicas, Art. 4.* (R. 4. 2009, Ed.) www.gob.ec: www.gob.ec
- López, F. (4 de septiembre de 2019). La Formación del Servidor Público. *El Telégrafo*, pág. 15.
- Ministerio del Trabajo. (Abril de 2018). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/Plan-Nacional-de-Capacitaci%C3%B3n-2018.pdf?x42051>. Plan Nacional de Capacitación para el Sector Público 2018-2021: <https://www.trabajo.gob.ec>
- Monterrey, T. d. (2019). *Administración Pública Municipal*. http://www.cca.org.mx/apoyos/saam/m1/imprimible_mod1.pdf: <http://www.cca.org.mx/>
- Moreno, P., Robles, G., & Arandia, J. (2019). Sistema de Control Interno y Profesionalización de los Servidores Públicos en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-50.
- OCDE. (2018). <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306769-es>. Contra la Captura de Políticas Públicas: Integridad en la toma de decisiones Públicas. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: <https://dx.doi.org/>
- OCDE. (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018- 2019*.
- Padilla, R. P. (2022). Evaluación del Desempeño, Gestión de Personas. Los Principios de Eficacia Y Eficiencia en la Actuación del Empleado Público. *Gestión de Personas y Administración Pública*.
- Palmar, R. S., & Valero, J. M. (2014). Competencias y Desempeño Laboral de los Gerentes en los Institutos Autónomos Dependientes de la Alcaldía del Municipio de Estado Zulia. *Espacios Públicos*, 159-188.
- Pérez, E. (2010). *Derecho Administrativo Tomo III*. Quito- Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

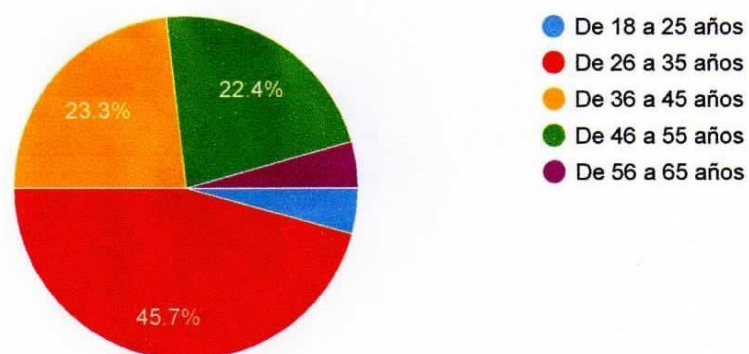
- Pérez, L. T. (2018). *Proyecto de Reforma al Artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público para Garantizar el Derecho a la Profesionalización de los Servidores Públicos*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9675/1/PIURAB023-2019.pdf>: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/>
- Rizzo, N. (2018). Funcionarios Públicos de Élite. La Creación del Cuerpo de Administradores Gubernamentales en Argentina. *Estudios Políticos (Universidad de Antioquía)*, 82-105. doi:10.17533
- Sánchez, R. M., & Jaimes, E. O. (2017). Profesionalización de Políticos y Funcionarios Municipales. *Espacios Públicos*, 20(49), 1-29.
<https://www.redalyc.org/journal/676/67656393004/html/>:
<https://www.redalyc.org/journal/>
- Secretaría, Función Pública. (11 de julio de 2019). *La SFP y el CIRD acuerdan trabajar por la Profesionalización del Servidor Público*. <https://www.sfp.gov.py/sfp/noticia/14431>:
<https://www.sfp.gov.py/>
- Talento humano. (2020). *Plan Anual de Evaluación del Desempeño, GAD Municipal del Cantón Bolívar, 2020*.
<https://www.municipiobolivar.gob.ec/images/PDF/2021/01/tthh-2.pdf>:
<https://www.municipiobolivar.gob.ec/>
- USAID; GEAM. (2012). *Programa de Democracia*. Asunción, Paraguay.
- Villavicencio, L. L. (2020). Régimen Laboral de las Empresas Públicas Ecuatorianas. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia Universidad Católica del Ecuador* (7), 366-404. doi:<https://doi.org/10.26807/rfj.v7i7.255>
- Younes, M. D. (2001). *Derecho Administrativo Laboral*. Temis, obras Jurídicas.

Anexos:**Anexo No. 1. Encuesta para los Servidores Públicos del GAD Municipal del Cantón**[Publicar análisis](#)**1. Indique su género** [Copiar](#)

116 respuestas

**2. Su edad actualmente se encuentra entre:** [Copiar](#)

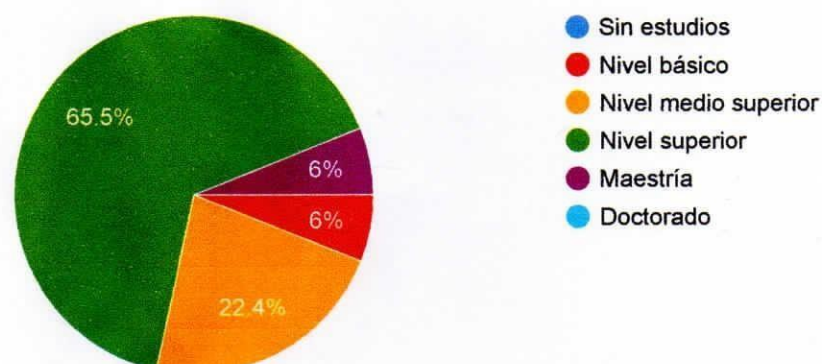
116 respuestas



3. ¿Cuál es su nivel de estudios?

 Copiar

116 respuestas

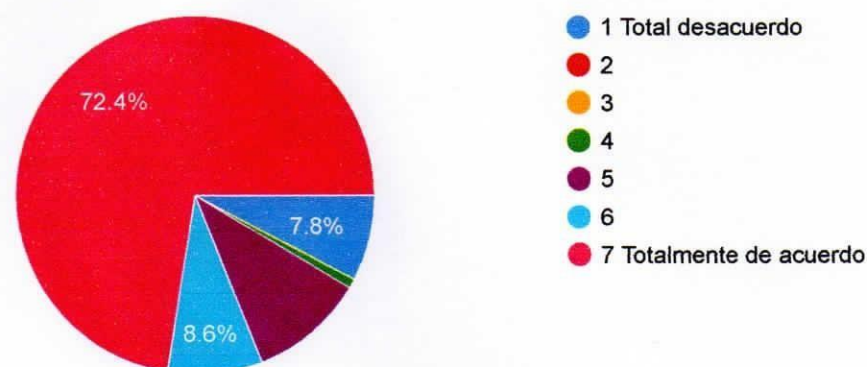


A continuación:

4. ¿Está usted de acuerdo que el aspecto profesional es importante para lograr el óptimo desempeño en su puesto de trabajo?

 Copiar

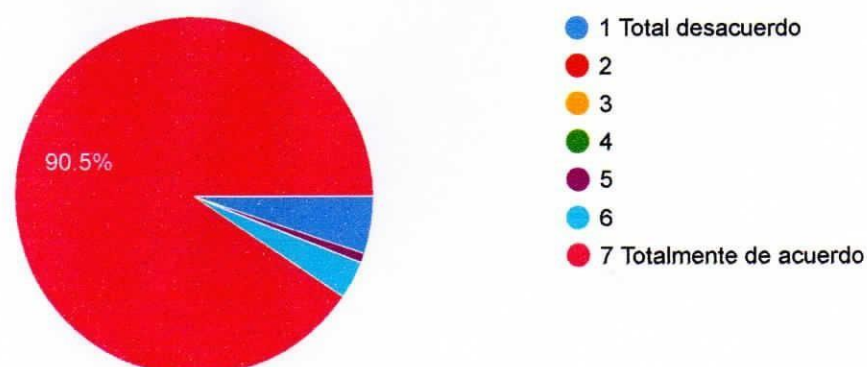
116 respuestas



5. ¿Está usted de acuerdo con que el GAD Municipal les otorgue permiso a sus servidores públicos para profesionalizarse?

 Copiar

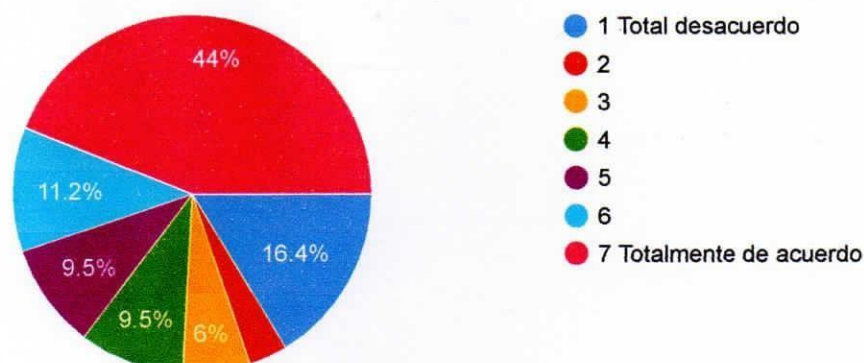
116 respuestas



6. ¿Está de acuerdo con la frecuencia actual que el GAD Municipal le proporciona capacitaciones y/o profesionalización sobre su área de trabajo?

 Copiar

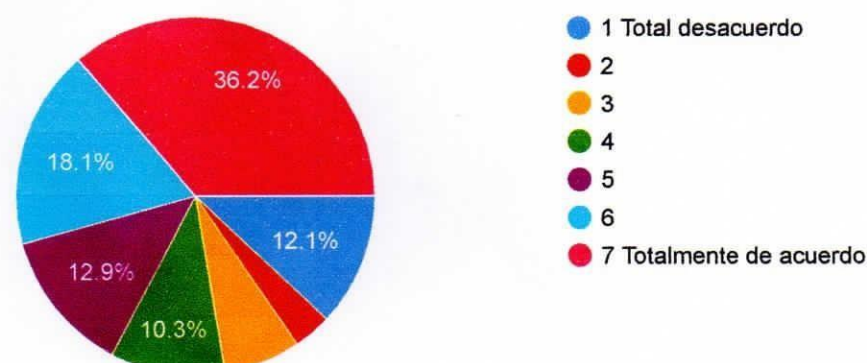
116 respuestas



7. ¿Está conforme con el nivel de importancia que El GAD Municipal les otorga a los requisitos de implementación e innovación en programas que permitan la profesionalización de sus servidores públicos?

 Copiar

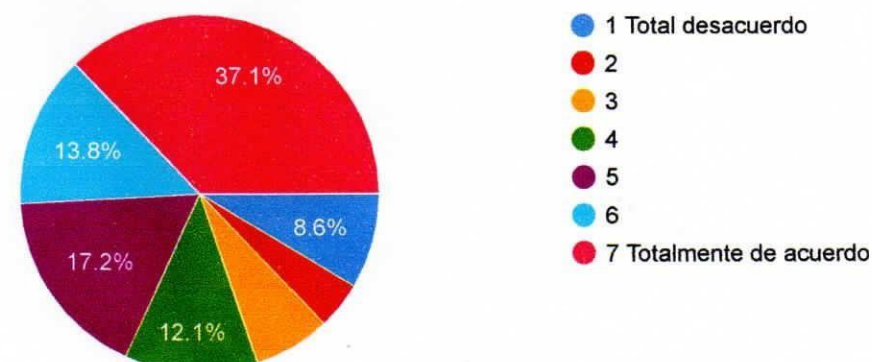
116 respuestas



8. ¿Está de acuerdo con la manera cómo se realiza la evaluación del desempeño, en la Institución con el objeto de estimular el rendimiento de los servidores públicos, conforme al reglamento Expedido para este propósito?

 Copiar

116 respuestas

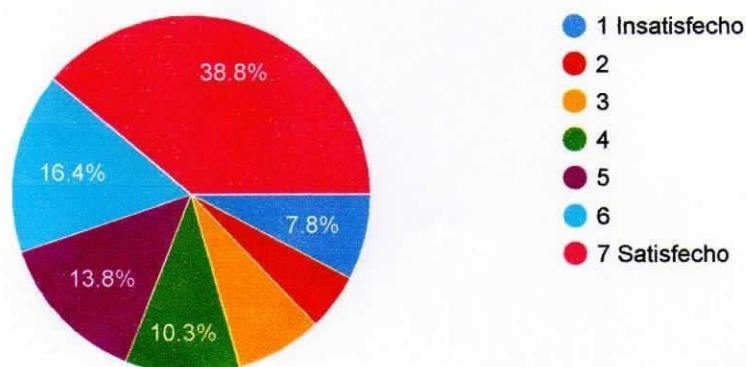


A continuación:

9. ¿Qué tan satisfecho está usted con las oportunidades de profesionalización para mejorar el desempeño en sus funciones en el GAD Municipal?

 Copiar

116 respuestas

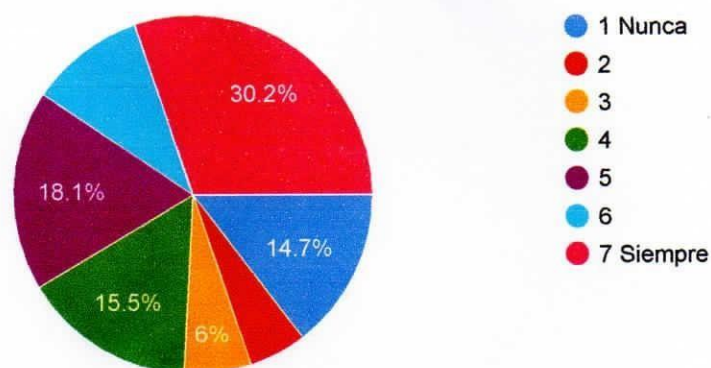


A continuación:

11. ¿Cree usted que la formación profesional es considerada por los directivos del GAD Municipal para la reubicación de puestos?

 Copiar

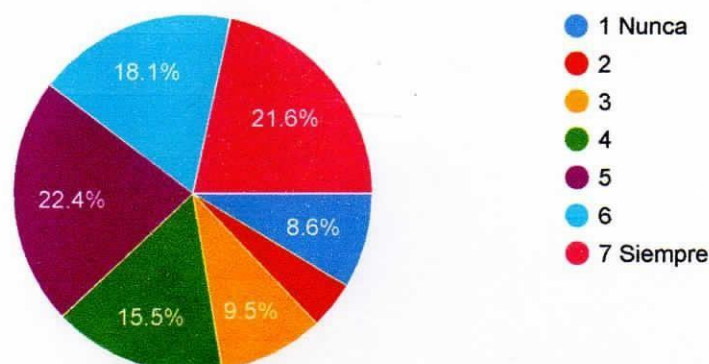
116 respuestas



12. ¿La profesionalización laboral es supervisada y evaluada, acorde a los casos?

 Copiar

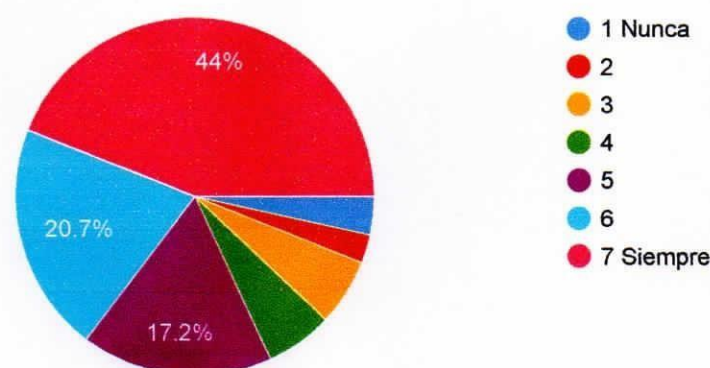
116 respuestas



13. ¿Las funciones, actividades, información y documentación que ejecuta se encuentran definidas a través de una estandarización legal?

 Copiar

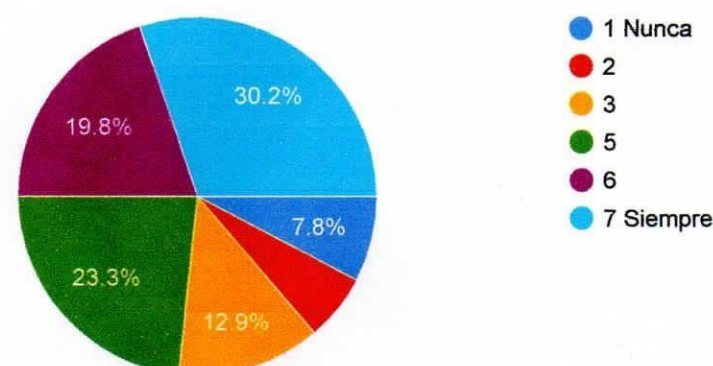
116 respuestas



14. ¿Cree usted que en la evaluación del desempeño se aplican ítems, cuyos resultados indiquen la necesidad de la profesionalización del servidor público?

 Copiar

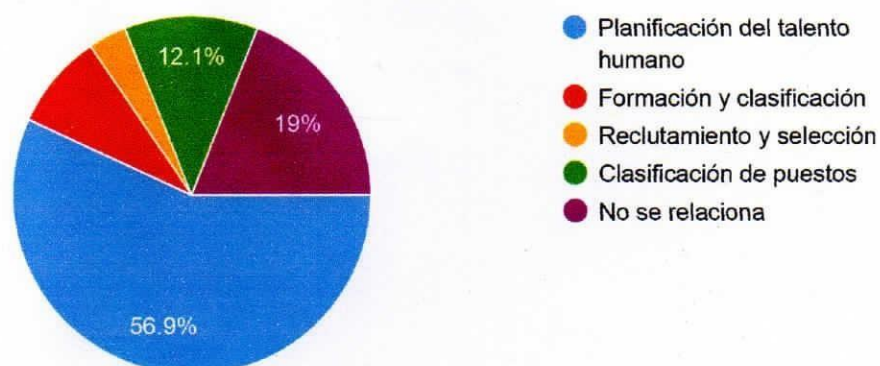
116 respuestas



15. Indique ¿Con qué subsistema se relaciona el GAD Municipal, el subsistema de evaluación de desempeño?

 Copiar

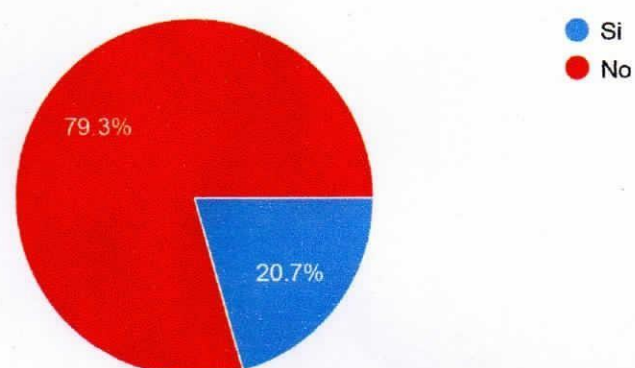
116 respuestas



16. ¿Su ingreso a esta institución fue por concurso de méritos y oposición?

 Copiar

116 respuestas



¡Muchas Gracias!

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



Anexo No. 2. Aceptación de la entrevista



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Área de Estudios de Postgrado / Sede Manabí
Programa de Maestría en Administración Pública

Consideración importante

Estimada: Economista Rebeca Cevallos Murillo, Directora Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jaramijó, de ahora en adelante llamada **ENTREVISTADA**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de gestión pública representa un alto valor agregado en la construcción de un acercamiento teórico que permita mejorar los procesos administrativos y gerenciales en los gobiernos locales; sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADA**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados en la investigación que se desarrolla.

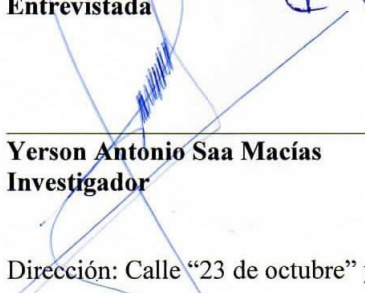
Sin dudas, Usted como **ENTREVISTADA**, es una referente calificada para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en este cuestionario.

Es compromiso del CANDIDATO A MAGISTER, **YERSON ANTONIO SAA MACÍAS EL INVESTIGADOR**, suministrar a la **ENTREVISTADA** los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviando a la dirección que la **ENTREVISTADA** considere prudente indicar.

Firman conforme:



Entrevistada



Yerson Antonio Saa Macías
Investigador

Dirección: Calle "23 de octubre" y Avenida Doris López

Anexo No. 3. Guía de Entrevista para el Directivo del GAD Municipal



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Área de Estudios de Postgrado. Sede Manabí
Programa de Maestría en Administración Pública

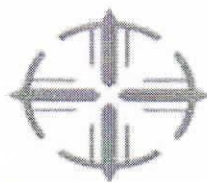
GUÍA DE ENTREVISTA

Nombre y Apellido: Rebeca Matilde Cevallos Murillo
Máximo grado Académico: Tercer Nivel - Economía
Principal Actividad Laboral: Planificación y Proyectos
Años de experiencia en la Administración Pública: 16 años

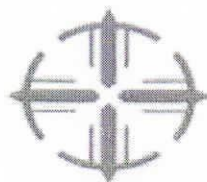
Siendo las quince horas con cinco minutos del día viernes 22 de marzo de 2022, en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Jaramijó, se procede a realizar entrevista a la Economista Rebeca Cevallos Murillo, Directora Administrativa, a quien previo de indicar el objeto de la misma, el entrevistador se identifica señalando que, dentro del programa académico de Maestría en Administración Pública, primera cohorte, está desarrollando el marco metodológico, cuyo tema del proyecto de investigación “Profesionalización de los Servidores Públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Caso GAD Jaramijó. Periodo 2021.

Instruida del motivo de la entrevista se procede a formular las siguientes preguntas:

1. ¿Conoce a profundidad las leyes que rigen a esta institución Pública?	Si conozco de manera general, toda vez que en el ámbito de sus competencias se aplica normativa en los diferentes procesos; sin embargo, al expedir Ordenanzas son varias eso dificulta conocer todos los cuerpos normativos. Manifiesta que formó parte en la elaboración de la actual estructura orgánica del GAD-Jaramijó consecuentemente conoce los procesos y normas institucional.
2. ¿Considera necesario e importante que el Servidor Público sea un profesional en la especialidad para el cargo que vaya a desempeñar?	Considera que cada dirección tiene sus competencias y que debe cumplir el servidor público con el cargo que desempeña para ejercer de mejor manera sus responsabilidades, aunque señala que varios servidores públicos realizan actividades que no están relacionadas a su perfil profesional, citó como ejemplo que, en el área financiera esté un abogado de la misma manera otros casos, considera que todos los cargos deben estar acorde al perfil profesional.
3. ¿Considera usted que el GAD Municipal de Jaramijó cumple con los requisitos de implementación e innovación en programas que	Nosotros al ser GAD y acogernos siempre a lo que dice la normativa, reglamentos de la función ejecutiva, estos documentos a nosotros nos sirven de



permitan la profesionalización del Servidor Público?	referencia, si hay documentos que nos ayudan mucho en ese sentido, el GAD Municipal tiene que implementar procesos por ser un organismo autónomo en ciertas situaciones requiere contratar sistemas que le ayuden si es necesario de parte nuestra como GAD Municipal fortalecernos con sistemas que nos permitan anclar los lineamientos hacia un ejercicio operativo que va acorde con el profesionalismo de los servidores públicos. De pronto tenemos los sistemas, pero la persona que no es profesional no va a entender los sistemas de innovación tecnológica.
4. ¿Se le otorga permiso para la profesionalización a los Servidores Públicos del GAD Municipal?	Bueno en ese sentido en el ámbito de mi dirección no he tenido que otorgar permiso para su profesionalización, el personal obrero en ciertos casos solicita permiso para su formación, entendiendo que es un derecho y se debe conceder a través de la Jefatura de Talento Humano.
5. ¿El GAD Municipal tiene convenios con Instituciones educativas-formativas para la profesionalización del Servidor Público?	En mi calidad de Directora Administrativa desconozco esa información.
6. El GAD Municipal realiza evaluaciones sobre la profesionalización del Servidor Público, ¿ cada qué tiempo?	De lo que yo tengo en el puesto pasado un año de ámbito en mi función no he realizado evaluación basado en el ámbito profesional.
7. Uno de los factores que facilitan la evaluación de la profesionalización, básicamente es el subsistema de evaluación de desempeño. Señale las fases que usted cree que se aplican en el GAD Municipal.	En ese sentido no he llenado evaluación del desempeño no puedo dar respuesta a esa pregunta.
8. Aplica el GAD Municipal, el subsistema de ingreso de personal diariamente, o solo como instrumento de evaluación?	El ámbito de mi competencia no permite evaluar esa pregunta; sin embargo, cuando ingresa personal a laborar entregan los requisitos de acuerdo a la normativa de la materia, y cuando me ha tocado asesorar en temas relacionados he constatado esa situación.
9. ¿Existe en el GAD Municipal el subsistema de Promoción y estímulo al Personal?	Desconozco esa pregunta en el sentido por ejemplo una parte de los estímulos sería las horas extras, pero como Directora Administrativa no he tenido esa necesidad y dentro de la planificación no existe presupuesto para el pago de horas extras.
10. ¿El GAD Municipal aplica el subsistema de permanencia en el Servicio para sus servidores públicos?	De permanencia bajo estabilidad a través de nombramiento, desconozco, pero si tengo personal dentro de la nómina con nombramiento permanente.
11. ¿Cree usted que la formación profesional es considerada por ustedes los directivos del GAD Municipal, para la reubicación de puestos?	Si, en mi caso yo trato que se ejecuten las actividades de acuerdo que cumpla, yo tengo cinco unidades y ubico de acuerdo a su formación, sin embargo; no todos cumplen con el perfil de cargo,



	son varios factores, pero trato de reubicar en las diferentes unidades, resulta insuficiente por el limitado número de servidores, pero es con lo que cuento y trato de optimizar el recurso humano.	
12. ¿Considerando que el tema de investigación es la profesionalización de los servidores públicos, qué es para usted la profesionalización?	Para mí la profesionalización es una fusión entre el perfil y la experiencia, que desarrolla sobre un puesto específico, se requiere que el cargo debe estar acorde al perfil, es decir, si yo tengo alguien en compras públicas, esa persona debe cumplir con el perfil competencial, pero necesito también que tenga la experiencia de haber desarrollado en el tema, ya sea a través de pasantías o prácticas preprofesionales que se den en el perfil.	
13. ¿En relación a la pregunta anterior cuáles considera que son las causas de la poca profesionalización de los servidores públicos en el GAD del Cantón Jaramijó?	Muchas veces en la vinculación no se analiza sobre qué puesto va a desempeñar, el GAD Municipal debe enfocarse en la necesidad del puesto y en función de eso realizar los filtros de perfiles que vayan acorde a ese puesto, muchas veces se cree que con un perfil general se va a desarrollar capacidades específicas que no permiten una correcta viabilidad con un conocimiento general, sino que tiene que ser enfocado, tiene que desarrollarse conocimientos específicos sobre el tema de cierto puesto, No puedo tener un perfil, se me ocurre de secretaría, cuando lo voy a involucraren un puesto relacionado con compras públicas o activos, yo no puedo tener un perfil dedicado a actividades de tipo general cuando voy a hablar de procesos que tengan que dar de baja a activos, el correcto manejo de bienes públicos son situaciones que yo tengo que manejar de acuerdo a la formación profesional y actividad del puesto.	
14. ¿Conoce usted los Subsistemas de Talento Humano?	Sí, en forma general.	
15. ¿Conociendo los subsistemas, con cuál de ellos se relaciona estrechamente la profesionalización del servidor público?	Con el subsistema de capacitación y formación para mi criterio la persona debe tener una formación continua que conlleva a la profesionalización en el servicio público.	
Yerson Saá Macías	Eco. Rebeca Cevallos Murillo	Lugar: Jaramijó
Firma del Investigador	Directora Administrativa GAD Municipal de Jaramijó Firma del entrevistado	Fecha: 22 de Abril de 2022

Esta ha sido la participación de la Economista Rebeca Cevallos Murillo, Directora Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Jaramijó.

**Anexo No. 4. Fotografías evidencias de la entrevista a la
Economista Rebeca Cevallos,Directora Administrativa
del GAD Municipal de Jaramijó**

