



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0616>

## APLICABILIDAD DE NORMAS INSTITUCIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL PORTOVIEJO

### APPLICABILITY OF INSTITUTIONAL NORMS AND WORK PERFORMANCE IN THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED MUNICIPAL GOVERNMENT PORTOVIEJO

Rodríguez-Bravo Argenis Gabriel <sup>1</sup>; Murillo-Barberán Jennifer Katherine <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Docente de la carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas,  
Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.  
Correo: argenis.rodriguez@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/009-0001-6482-7811>

<sup>2</sup> Egresada de la carrera de Contabilidad y Auditoría, Facultad de Ciencias Económicas,  
Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: murillo-  
jennifer6434@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-1319-3481>

#### Resumen

Las normativas institucionales mismas que ejercen una influencia directa y perjudicial en el desempeño laboral. En este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, desempeña un papel crucial en la planificación junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad. Este estudio tuvo como objetivo analizar las normas institucionales y el desempeño laboral de los funcionarios del área de Talento Humano. Para alcanzar este objetivo, se empleó una metodología con enfoque no experimental que combinó encuestas y entrevistas. Las encuestas se aplicaron a 29 funcionarios del área de Talento Humano, permitiendo recopilar datos cuantitativos sobre diversas variables relacionadas con las normas institucionales. Además, se realizó entrevista al Director y Coordinador de Capacitaciones para obtener una visión cualitativa más detallada de las experiencias y percepciones del personal respecto a su entorno laboral y las prácticas en el desempeño y cumplimiento jurídico. Los resultados del estudio revelaron que el 72.41% aplican las normativas dentro de sus funciones mediante ayuda de terceras personas, por otra parte, el 68.97% indicaron que las capacitaciones son anuales, donde el Director también lo manifiesta, además, la institución cuenta con un sistema de evaluación interna para medir el nivel de rendimiento del personal.

**Palabras claves:** Cumplimiento, percepción, evaluación, estatutos, función pública.

#### Abstract

Institutional regulations themselves have a direct and detrimental influence on work performance. In this context, the Autonomous Decentralised Municipal Government of the canton of Portoviejo plays a crucial role in planning together with other public sector institutions and actors in society. The objective of this study is to analyse the institutional norms and the work performance of the staff of the Human Resources area. To achieve this objective, a non-experimental methodology combining surveys and interviews was used. The surveys were applied to 29 staff members in the Human Resources area, allowing for the collection of quantitative data on various variables related to institutional norms. In addition, interviews were conducted with the Director and Training Coordinator to obtain a more detailed qualitative view of the staff's experiences and perceptions of their work environment and practices in legal performance and compliance. The results of the study reveal that 72.41% apply the regulations within their functions with the help of third parties, on the other hand, 68.97% indicated that trainings are annual, where the Director also states this, in addition, the institution has an internal evaluation system to measure the level of performance of the staff.

**Keywords:** Compliance, perception, evaluation, statutes, civil service.

**Información del manuscrito:**

**Fecha de recepción:** 21 de octubre de 2024.

**Fecha de aceptación:** 27 de diciembre de 2024.

**Fecha de publicación:** 10 de enero de 2025.



## 1. Introducción

Las normas institucionales en el ámbito público colaboran en gran medida la gestión dentro de una organización, pero por lo general contribuye a la limitación de riesgo antes los aspectos regulatorios dentro de un Estado. De tal forma, maximiza la dirección y control de actividades para el logro de los objetivos a partir de lo referenciado en las pautas jurídicas de acuerdo con el nivel jerárquico público.

Dentro de los Gobiernos Autónomos descentralizados en Ecuador se encuentran sujetos a diversas normas, reglamentos y leyes donde la principal es la Constitución que regula a diferentes tipos de organización dentro del territorio ecuatoriano, colectivamente los directores de áreas dentro de una organización del Estado el aspecto primordial jurídico para conllevar de manera adecuadas las actividades es el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomías y Descentralización (COOTAD).

De acuerdo con datos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en el año 2021 las instituciones públicas del territorio

ecuatoriano el 75% restauraron políticas direccionado a los servidores (trabajadores); para reducir el ausentismo laboral entre funcionarios; con el fin y a la vez estrategias en contribuir el aumento de la productividad laboral y reducción de conflictos interno dentro de organizaciones públicas.

En relación con lo expuesto, otro de los aspectos para brindar eficiencia estatal es el desempeño laboral, que genera impacto en el cumplimiento de los objetivos mediante las destrezas profesionales de los funcionarios que brinda calidad a las gestiones internas dentro de las organizaciones.

Sin embargo, en el Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del cantón Portoviejo las actualizaciones de normas han generado impacto en el nivel laboral de los servidores, por ende, la investigación se enfocó en el área de Talento Humano porque uno de los principales inconvenientes que limita la calidad laboral es la ausencia de programas efectivos de capacitación para las diferentes difusiones de las normas vigentes restauradas; generando confusión y a la vez



inseguridad en los trabajos asignados al momento de entrega.

Por lo que, es vital abordar los desafíos internos del aspecto jurídico para mejorar el desempeño laboral. La identificación y resolución de los problemas pueden transformar la gestión interna de manera eficiente y, en última instancia elevar los estándares de las funciones de los servidores públicos.

En mención de aquello, el estudio se centro en el entendimiento y como la aplicación de las normativas internas contribuye a las funciones dentro de los municipios y es por ello que el objetivo general es analizar cuál es el nivel de conocimiento de normas institucionales y el desempeño laboral de funcionarios del área de Talento Humano, dado que, este objetivo responde a la necesidad de comprender cómo las normativas internas no solo actúan como guías para el ejercicio laboral, sino que también como fundamenta la cultura organizacional y la relación entre los funcionarios del municipio del cantón Portoviejo.

## Desarrollo

Para el desarrollo del estudio, resulta imprescindible adentrarse en las bases teóricas fundamentales en relación con las variables de la investigación; normas institucionales y desempeño laboral. La comprensión de los conceptos permite identificar las relaciones entre ambas variables y a la vez proporcionar perspectivas valiosas que contribuyan al fortalecimiento del cumplimiento de normativas institucionales en el ámbito público. Este enfoque es crucial en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, donde el cumplimiento de normas institucionales puede mejorar de manera significativo el desempeño laboral del área de Talento Humano, impactando positivamente la calidad jurídica del establecimiento público.

Las normativas institucionales, según Fernández (2021), las normativas institucionales se refieren a "los conjuntos de reglas formales e informales que gobiernan el comportamiento dentro de las organizaciones" (p. 56). Este concepto destaca la importancia de las normativas en la creación de un

entorno estructurado que permite a las organizaciones operar de manera eficiente y efectiva. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Portoviejo, las normas institucionales impacto no solo en el ámbito organizacional sino también en la toma de decisiones y la resolución de conflictos, facilitando la coordinación y cooperación entre los miembros de la institución.

Además, las normativas institucionales promueven la eficiencia operativa al estandarizar procesos y procedimientos. Wieczorek et al. (2021), argumentan que "la estandarización de procedimientos a través de normativas claras reduce la redundancia y mejora la eficiencia al facilitar la coordinación y la comunicación dentro de la organización" (p. 12). Esta estandarización no solo mejora la productividad, sino que también minimiza errores y discrepancias que pueden surgir de la falta de uniformidad en las prácticas operativas. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Portoviejo, el Orgánico estructural responde a la necesidad

de organizar y administrar los recursos y servicios públicos de manera eficiente.

Así mismo, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, se caracteriza por ser un documento integral que establece los principios, normas y procedimientos para la gestión eficiente y transparente

Los tipos de normativas institucionales son diversos y pueden incluir tanto internos como externos. Los reglamentos internos según López (2021), "establecen las reglas operativas que deben seguir todos los empleados, incluyendo horarios de trabajo, procedimientos de seguridad y políticas de uso de recursos" (p. 23). Estos reglamentos son esenciales para mantener el orden y la consistencia en las actividades diarias de la institución.

En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo la relación entre las normas institucionales, el desempeño laboral de los funcionarios del área de Talento Humano y la Ley Orgánica



del Servicio Público (LOSEP) y su reglamento son fundamentales para garantizar el cumplimiento legal, la eficiencia operativa y la transparencia en la gestión de recursos humanos.

De tal manera, las políticas institucionales son declaraciones formales de principios y directrices que orientan las decisiones y acciones en la organización. Olgíati (2022) explican que "cubren áreas como la gestión de recursos humanos, la ética empresarial, y la responsabilidad social, para asimismo proporcionar un marco para la toma de decisiones estratégicas" (p. 45). Estas políticas aseguran que todas las decisiones se alineen con la misión y visión de la organización.

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo se vincula con las normas institucionales públicas como la Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño para medir el nivel de desempeño que es el más utilizado usualmente en los procesos laborales.

En cambio, los manuales de procedimientos detallan los pasos específicos que deben seguirse para realizar tareas y procesos dentro de la organización. Rodríguez (2024), señalan que "son herramientas prácticas que aseguran la uniformidad y eficiencia en la ejecución de actividades operativas" (p. 56). Estos manuales son vitales para la capacitación de nuevos empleados y para la mejora continua de los procesos. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo existe un manual interno como el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, y el PEI 2019- 2035.

El Manual de Puestos Institucional del Municipio de Portoviejo tiene un rol fundamental en la gestión de recursos humanos de la institución. Su importancia radica en varios aspectos fundamentales:

**Claridad en las funciones y responsabilidades:** El manual proporciona una descripción detallada de las funciones, responsabilidades y requisitos de

cada puesto de trabajo en la institución.

**Facilita el reclutamiento y selección:** El manual sirve como una guía para el reclutamiento y selección de personal, ya que proporciona información detallada sobre las competencias y habilidades requeridas para cada puesto.

**Desarrollo y capacitación del personal:** Al definir claramente las competencias y habilidades necesarias para cada puesto, el manual proporciona una base sólida para el desarrollo y la capacitación del personal.

**Evaluación del desempeño:** El manual establece criterios claros para evaluar el desempeño de los empleados, lo que facilita la identificación de fortalezas y áreas de mejora durante el proceso de evaluación del desempeño.

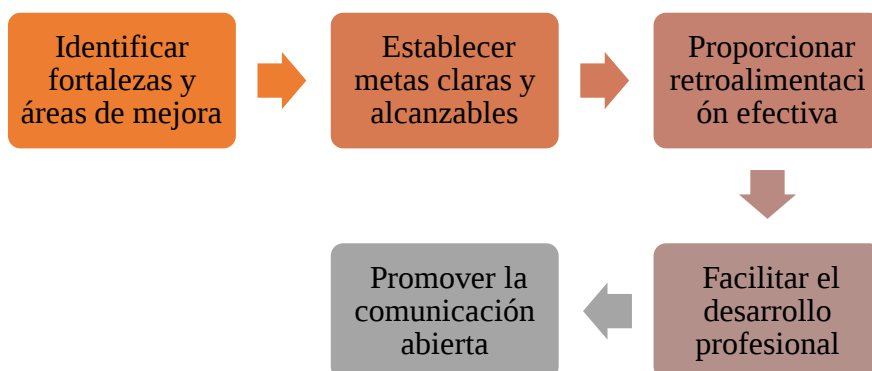
El desempeño laboral, por otro lado, es descrita por Corvo (2022), se define como la evaluación que determina si un individuo está cumpliendo adecuadamente con sus responsabilidades laborales. Esta evaluación se lleva a cabo tanto

desde una perspectiva académica dentro del campo de la psicología organizacional, como en la gestión de recursos humanos.

Como herramienta en el desempeño laboral es la evaluación, con el propósito de entender el rendimiento que los empleados están demostrando dentro de la empresa u organización. En este contexto, Clavijo (2024) señala que es el sistema encargado de medir de manera objetiva e integral la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y, especialmente, la productividad.

Según Clavijo (2024), el objetivo de la evaluación del desempeño laboral usualmente es variados y esenciales para el progreso y avance tanto de los empleados como de la organización en su conjunto. Como componente esencial de nuestro proceso de evaluación, estos propósitos se centran en ofrecer una retroalimentación constructiva, algunos de estos propósitos abarcan:

**Figura 1.** Objetivos de la evaluación de desempeño



**Fuente:** Elaboración propia a partir de Clavijo (2024).

Para comprender mejor cómo los objetivos de la evaluación contribuyeron en el desempeño laboral, se presenta un gráfico que ilustra estos componentes y su interacción en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo, a continuación, se detallan los elementos claves de la evaluación y su impacto en el desempeño laboral en el área de Talento Humano.

La identificación de habilidades y áreas de mejoras en la evaluación tiene como objetivo reconocer las habilidades y competencias en las que el empleado destaca, así como identificar oportunidades para el crecimiento y desarrollo profesional.

Establecer metas claras y alcanzables mediante de la evaluación, se definen objetivos

específicos que permiten al empleado alinear sus esfuerzos con los objetivos organizacionales y personales, fomentando así un mayor compromiso y motivación.

La retroalimentación recibida durante la evaluación permite al empleado comprender cómo su desempeño impacta en el logro de los objetivos individuales y organizacionales, promoviendo la autorreflexión y el aprendizaje continuo.

Al identificar áreas de mejora y establecer metas de desarrollo, la evaluación de desempeño crea oportunidades para brindar capacitación, mentoría y recursos que impulsen el crecimiento profesional del empleado. Así mismo, promover la comunicación abierta en la evaluación sirve como un espacio para el diálogo abierto

entre el empleado y el evaluador, fomentando la transparencia, la confianza y el intercambio de ideas para mejorar el desempeño y el ambiente laboral.

Habilidad se define como la capacidad que una persona posee para llevar a cabo una acción. De manera similar, Cevallos (2024) la describe como “la capacidad de una persona para llevar a cabo una actividad o tarea de manera organizada, precisa y con facilidad”.

La aptitud, según Menoscal (2023), se define como la capacidad que tienen las personas para llevar a cabo sus funciones o actividades. Además, estas capacidades requieren destrezas, inteligencia o habilidades sociales para su desarrollo.

La satisfacción laboral se define como la conformidad que experimenta el personal en su entorno de trabajo, lo cual tiene un impacto significativo en los niveles de productividad y rentabilidad de una empresa, según Ortega (2020), refleja el grado de felicidad o contento de un individuo con su trabajo, influenciado por varios factores, como el ambiente laboral,

las relaciones con los colegas y el salario.

Los servidores públicos están expuestos a diversos riesgos y desafíos en el ejercicio de sus funciones. Para garantizar su seguridad, bienestar y protección en el desempeño de sus labores, se han establecido una serie de factores de protección que buscan salvaguardar sus derechos y promover un entorno laboral seguro y propicio.

En el contexto específico del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Portoviejo, el estatuto desempeña un rol importante para definir con claridad los procesos fundamentales que sustentan las operaciones de la institución. “Desde la planificación y presupuestación hasta la ejecución y evaluación de políticas y programas, cada fase de la gestión se encuentra meticulosamente delineada en este documento” (Guanga, 2021, pág. 13).

Asimismo, se establecen los roles y responsabilidades de cada unidad organizativa, así como también se detallan los mecanismos de coordinación y colaboración entre



ellas (Vásquez, 2020). Esta estructura organizativa proporciona un marco de referencia integral que facilita la integración y alineación de las actividades en toda la organización.

La LOSEP (2021) y su reglamento establecen los principios, requisitos y procedimientos que deben seguirse en los procesos de selección de personal en el sector público. Estos incluyen la publicidad de las convocatorias, la evaluación objetiva de los candidatos y la garantía de igualdad de oportunidades. Los funcionarios del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo deben asegurarse de que los procesos de reclutamiento y selección cumplan con estas normativas para garantizar la idoneidad y la equidad en la contratación de nuevo personal.

Por tal razón, los funcionarios del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo deben estar familiarizados con estos procedimientos y asegurarse de que se apliquen de manera justa y consistente, garantizando el cumplimiento de los

principios de legalidad y debido proceso.

## 2. Metodología

El diseño de la investigación se enmarcó en un enfoque no probabilístico combinando métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral de las normativas institucionales y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Portoviejo. Este enfoque permitió recopilar y analizar los datos números y, al mismo tiempo, obtener comprensión de las experiencias y percepciones del personal del área de Talento Humano.

La población del estudio estuvo conformada por el Director, Coordinador de formación y capacitaciones y 29 funcionarios del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de cantón Portoviejo, siendo un total de 30 individuos con el fin de analizar el conocimiento de normas institucionales y su impacto en el desempeño laboral.

Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos principales. En primer lugar, se elaboró un cuestionario con preguntas cerradas con respuestas con la escala de Likert para medir variables relacionado con las normas institucionales y desempeño laboral dirigido a los servidores del área de Talento Humano. En segunda instancia, realizaron entrevistas al Director, Coordinador de formación y capacitaciones de la institución.

El proceso de recolección de datos se llevó a cabo en varias etapas. En la fase de preparación, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas. Las encuestas hacia los servidores fueron administradas de manera presencial, permitiendo a los participantes completar el cuestionario sin presión de tiempo.

En cambio, las entrevistas se realizaron en un entorno tranquilo y sin interrupciones, facilitando que los participantes expresaran sus opiniones y experiencias de manera libre y detallada. Además, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada y su uso

exclusivo para los fines de la investigación.

### 3. Resultados y discusión

El análisis de los datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas reveló hallazgos significativos sobre el cumplimiento de las normas institucionales y desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo. Los resultados se presentan en dos partes: el análisis cuantitativo de las encuestas y el análisis cualitativo de las entrevistas.

Los resultados de las encuestas indican que el personal del área de Talento Humano el 86,20% si tienen conocimiento de las normativas institucionales que rigen el trabajo que ejecutan.

Un aspecto crucial identificado fue la frecuencia de capacitaciones sobre leyes y normativa laborales aplicables al personal del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo. Indicando el 68.97% de los encuestados de manera anual, ya que, las formaciones anuales no sería la



mejor opción porque al transcurrir el tiempo de programación limita el nivel de desempeño a los funcionarios por las nuevas actualizaciones laborables.

Sin embargo, el 72.41% diariamente realizan consulta de las leyes y códigos laborales dentro de las funciones, por lo tanto, la consulta de normativas es factible cuando los funcionarios comienzan a establecerme en el perfil laboral mientras que al ser diariamente de acuerdo con el resultado no sería tan beneficio porque al generar la duda de la aplicación limita el tiempo de cumplimiento laboral de acuerdo con las actividades asignadas.

Por otra parte, en el desempeño laboral el 96.56% de los encuestados indicaron que sí es significativamente que los conocimientos de normas

institucionales mejoran el desempeño laboral dentro de sus actividades, pues es definitivamente factible para desarrollar mejores las actividades y así generar confianza con los directores de área.

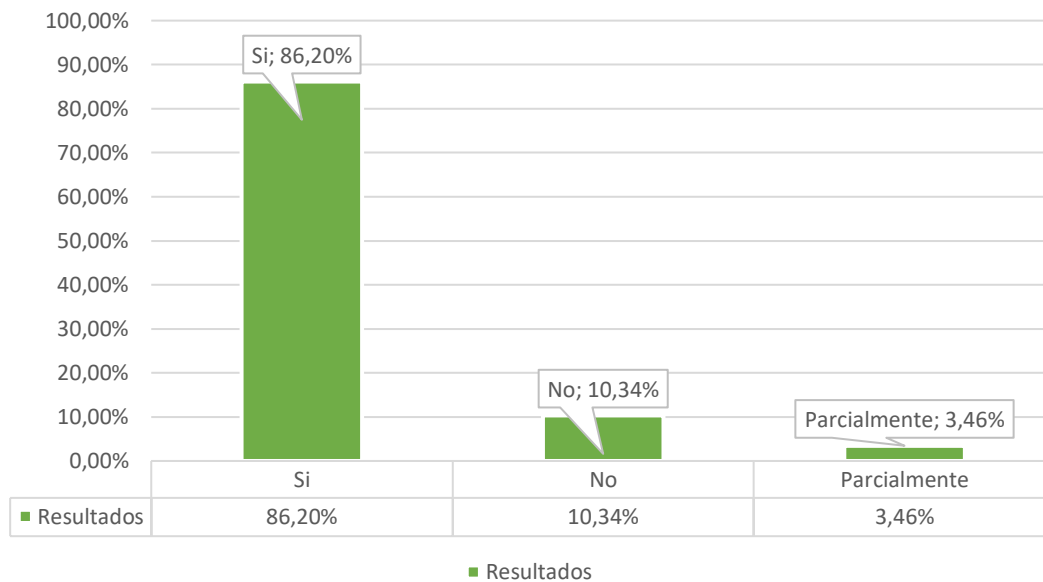
Las entrevistas con el Director, Coordinador de formación y capacitaciones corroboraron la necesidad de la disponibilidad de recursos para capacitación, tales como convenios con universidades y el Ministerio de Trabajo, permitiendo una mejora constante en las habilidades y competencias del personal, así mismo, es fundamental que las capacitaciones no se limiten al envío de documentos, sino que incluyan dinámicas prácticas y un seguimiento continuo que garantice la interiorización del contenido.

Los resultados obtenidos de la encuesta se evidencian lo siguiente:

### 1. ¿Tiene conocimiento de las normativas institucionales que rigen su trabajo?

**Tabla 1.** Conocimiento sobre normativas institucionales

| Ítem         | Frecuencia | Porcentaje  |
|--------------|------------|-------------|
| Si           | 25         | 86,20%      |
| No           | 3          | 10,34%      |
| Parcialmente | 1          | 3,46%       |
| <b>Total</b> | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Gráfico 1.** Conocimiento sobre normativas institucionales

La mayoría de los encuestados, un 86.20% de los encuestados indicaron si, mientras que el 10.34% indicaron no y 3.46% indicaron parcialmente tienen conocimiento sobre normativas institucionales que rige el trabajo dando así un 100%. El conocimiento en las normativas institucionales es fundamental para

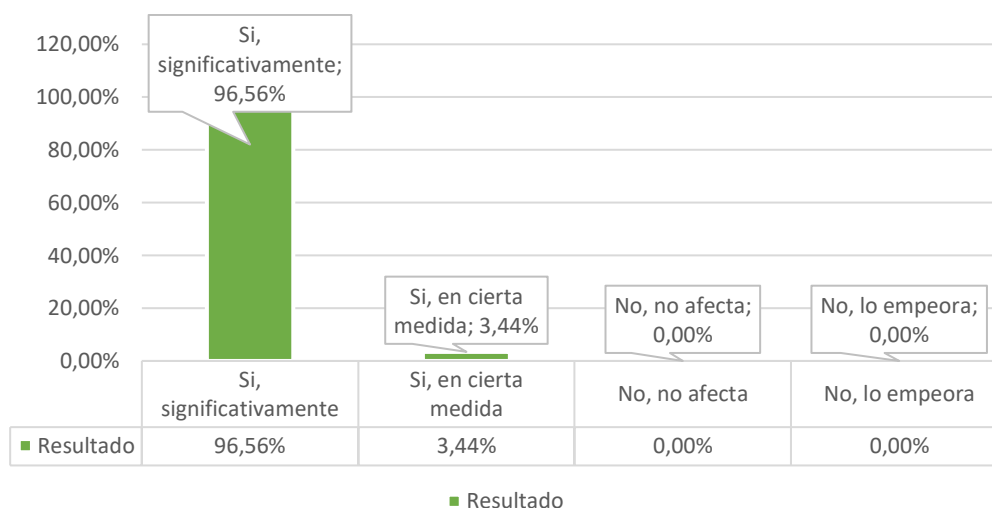
su correcta aplicación y el desempeño laboral, además, evita futuras sanciones a la institución. Según Alfonso (2023), indica que el cumplimiento normativo es importante para la organización y evitar inconsistencias judiciales dentro de la sociedad como el interés a terceras personas.

## 2. ¿Siente que el conocimiento de las normativas institucionales mejora su desempeño laboral?

**Tabla 2.** Nivel de conocimiento de normas institucionales para la mejora del desempeño laboral

| Ítem                   | Frecuencia | Porcentaje  |
|------------------------|------------|-------------|
| Sí, significativamente | 28         | 96.56%      |
| Sí, en cierta medida   | 1          | 3.44%       |
| No, no afecta          | 0          | 0%          |
| No, lo empeora         | 0          | 0%          |
| <b>Total</b>           | <b>29</b>  | <b>100%</b> |

**Gráfico 2.** Nivel de conocimiento de normas institucionales para la mejora del desempeño laboral



La mayoría de los encuestados reportan un nivel de satisfacción alto, con un 96.56% de los encuestados indicando que sí, significativamente los conocimientos de normas institucionales mejoran el desempeño laboral dentro de sus actividades, mientras el 3.44% indican si, en cierta medida, es decir, que va a depender del tipo de actividad a ejercer. El nivel de conocimiento genera mayor aceptabilidad y ejecución de actividades diarias dentro del ámbito público, pues es definitivamente factible para desarrollar mejores las actividades y así generar confianza con los directores de área.

## Discusión

El análisis de los datos reveló una visión más compleja sobre las

normas institucionales y el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo. Los hallazgos subrayan tanto los puntos fuertes con el área de Talento Humano, proporcionando una comprensión matizada en relación con el problema del estudio.

Mediante los resultados de la entrevista el Director del área de Talento Humano indicó que el desafío clave es garantizar que todos los funcionarios alineen su labor con la misión y visión institucionales previstas para 2035, mientras se fomenta un servicio que combine calidad y calidez en la atención a los usuarios.

Los resultados de la encuesta a los funcionarios del área de Talento

Humano, el 86.20% de los encuestados respondieron "sí", mientras que el 10.34% respondieron "no" y el 3.46% indicaron que tienen conocimiento parcial sobre las normativas institucionales que rigen el trabajo, sumando así un 100%. En este sentido, los resultados destacan un aspecto positivo dentro del proyecto investigativo, ya que el conocimiento de los servidores contribuirá de manera eficiente a proporcionar respuestas claras a las preguntas, permitiendo un análisis más concreto.

Las normativas institucionales son aspectos importantes para regularizar las actividades dentro de alguna institución, tal como lo afirma, Fernández (2021), son conjuntos de reglas formales e informales que gobiernan el comportamiento dentro de las organizaciones.

De esta razón, existe una satisfacción alta porque el 96.56% indicaron que tener conocimiento sobre las normas institucionales que regulan las actividades diarias contribuyen al nivel de eficiencia del desempeño laboral. Aunque, en la entrevista al Director del área de Talento humano indico que de

acuerdo a los artículos 222 y 223 de la LOSEP desarrollan las evaluaciones de forma anual.

#### 4. Conclusiones

El estudio reveló que una gran mayoría de los servidores públicos del área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo tiene una alta confianza en el cumplimiento de las actividades en relación con las normativas gubernamentales establecidas para la administración del Talento Humano están definidas por: Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Código de trabajo, Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Al nivel institucional el GAD Municipal de Portoviejo, a fin de dar cumplimiento con las normativas del ministerio de trabajo ha definido como normas y políticas propias: Estatuto Orgánico Estructural del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo, Plan Operativo Anual y



Reglamento interno del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo.

En relación con los resultados obtenidos el 72.41% indicó que aplican las normativas dentro de sus funciones con ayuda de terceras personas, por otra parte, el 68.97% manifestó a través de capacitaciones. El área de Talento Humano verifica mediante mesas de trabajo mensuales que todas las normativas se cumplan y estas son observados por el Director del área. Por otra parte, el desempeño laboral se mide con evaluaciones de manera anuales de acuerdo con los artículos 222 y 223 de la LOSEP donde la retroalimentación es se realiza a los funcionarios que presentan dificultades a fin de mejorar sus conocimientos y aplicabilidad de políticas y normas.

De tal manera, el área de Talento Humano del Gobierno Autónomo Municipal de Portoviejo debe actualizar los convenios universitarios y con entidades gubernamentales con el objetivo de desarrollar mejores alternativas de capacitación. Estas capacitaciones deben estar orientadas a fortalecer el cumplimiento normativo y las

destrezas del personal, evitando así posibles sanciones u observaciones por parte de las entidades de control del estado.

## Bibliografía

- Alfonso, L. (2023). ¿Por qué el cumplimiento normativo es esencial para cualquier empresa? Obtenido de <https://twind.io/mx/cumplimiento-normativo-en-las-empresas/>
- Cevallos, A. (2024). Habilidad. Obtenido de Equipo editorial, Etecé: <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Clavijo, C. (2024). Evaluación de desempeño laboral: qué es, cómo aplicarla y ejemplos. Obtenido de Hubspot: <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-evaluacion-desempeno>
- Corvo, H. (2022). Desempeño laboral. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Fernández, C. (2021). Instituciones formales e informales: un análisis jurídico-institucional aplicado a los programas sociales y las cuotas de género en América Latina. Obtenido de Revista de Teoría y Filosofía del Derecho, núm. 55, pp. 1-26.

- Ley Orgánica del Servicio Público. (28 de marzo de 2021). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5\\_ecu\\_ane\\_mdt\\_4.3\\_ley\\_org\\_ser\\_p%C3%BAAb.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf)
- López, A. (2021). Reglamento Interno de Trabajo: ¿Qué es y cuál es su objetivo? Obtenido de Runahr: <https://runahr.com/mx/recursos/aspectos-legales/reglamento-interior-de-trabajo/>
- Menoscal, M. G. (2023). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa Arlette del cantón Santa Elena, año 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9334>
- Olgiati, C. (2022). ¿Qué son y para qué sirven las políticas institucionales de una organización? Obtenido de <https://belgranoherald.com/politicas-institucionales-de-una-empresa/>
- Ortega, C. (2020). Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla. Obtenido de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>
- Rodrigues, N. (2024). Manual de procedimientos: qué es y cómo hacer uno (con ejemplos). Obtenido de <https://blog.hubspot.es/sales/manual-de-procedimientos-empresa>
- Wieczorek, A., Krieger, K., & Madsen, S. (2021). Process standardization in organizations. Obtenido de Palgrave Macmillan.