**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,**
**GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA.**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**
**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

# "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024"

**AUTORAS:**

GARCÍA MACIAS GINJER MERCEDES.
OCHOA HIDALGO IRLANDA ABIGAIL.

**DIRECTOR:**

**ING.** RAMIRO JARAMILLO.

**PAR ACADÉMICO:**

**DR.** RICARDO VILLACÍS.
**DR.** MARLON GARCÍA.

**GUARANDA – ECUADOR**
**2024.**

# TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**”**

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecemos a Dios, por brindarnos la fortaleza y la sabiduría necesarias para llegar hasta aquí.

A nuestros padres y hermanos, quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante nos han impulsado a superar cada desafío.

Agradecemos de corazón al Ingeniero Ramiro Jaramillo, director Académico, por su invaluable apoyo y guía durante este proceso. Su conocimiento y dedicación han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

A pares académicos el Dr. Marlon García y el Dr. Ricardo Villacis quienes con su enseñanza y colaboración han enriquecido nuestra formación y desarrollo profesional. A todos los docentes de la Universidad Estatal de Bolívar, gracias por compartir su sabiduría y por ser pilares en la educación.

Un agradecimiento especial para el presidente del Gad parroquial Rural San Luis de Pambil, el Sr. Orlando García y a todos quienes conforman dicha institución por el apoyo e información brindada.

Finalmente, a nuestros compañeros y amigos. Gracias por su compañía y por los momentos compartidos que han hecho de este camino una experiencia inolvidable.

Con gratitud,

***Ginjer García Macias***
***Irlanda Ochoa Hidalgo.***

## DEDICATORIA

A mis padres, Marcelo García y Mercedes Macías, por su amor, su apoyo incansable y su sacrificio diario. Sin ustedes, este logro no habría sido posible y es tanto suyo como mío.

A mi hermana, Michelle García, quien ha sido mi confidente y por ser mi roca en los momentos más difíciles. En memoria eterna de mi hermano Landy, aunque ya no estés físicamente conmigo, tu presencia vive en cada logro que alcanzo que es en honor a ti.

A mi abuelita, Gloria García, por su amor, sabiduría y por ser un ejemplo de fortaleza y dedicación en mi vida.

Con todo mi amor,

***Ginjer Mercedes García Macias.***

A mis queridos padres, Manuel Ochoa y Gloria Hidalgo, por el amor incondicional y sabiduría que me han brindado. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por ser siempre mi refugio seguro y mi mayor inspiración.

A mis hermanos, compañeros inseparables de esta aventura llamada vida. Su apoyo constante, sus palabras de aliento y su fe inquebrantable en mí han sido una fuente invaluable de motivación. Gracias por las risas compartidas, por los momentos difíciles superados juntos y por ser mi mayor fortaleza.

A todos mis familiares, les dedico con el corazón lleno de gratitud y amor este trabajo.

Con todo mi amor

***Irlanda Abigail Ochoa Hidalgo.***

# CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. "***Ramiro Jaramillo***", ***Dr. "Luis Villacís"*** *y* ***Dr.C. "Marlon García"***, en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024" desarrollado por las estudiantes Ginjer Mercedes García Macías e Irlanda Abigail Ochoa Hidalgo.

**CERTIFICAN**

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Administración de Empresa.**

Guaranda, enero

Ing. Ramiro Jaramillo
**Director**

Dr. Luis Villacís
**Par Académico**

Dr.C. Marlon García
**Par Académico**

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

# DERECHO DE AUTORÍA

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

## DERECHOS DE AUTOR

Nosotras **García Macias Ginjer Mercedes** portadora de la Cédula de Identidad **No. 0955610704** y **Ochoa Hidalgo Irlanda Abigail** portadora de la Cédula de Identidad **No. 0250299906** en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**, modalidad proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Las autoras declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

García Macias Ginjer Mercedes

Ochoa Hidalgo Irlanda Abigail

# ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. 5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5
1.1. Descripción del Problema: 5
1.2. Formulación del Problema: 7
1.3. Preguntas de Investigación: 7
1.4. Justificación 7
1.5. Objetivos: General y Específicos. 9
1.5.1. General: 9
1.5.2. Específicos: 9
1.6. Idea a Defender: 9
1.7. Variables: 9
CAPÍTULO II. 12
MARCO TEÓRICO 12
2.1. Antecedentes 12
2.2. Científico 14
2.2.1. Gestión del Talento Humano 14
2.2.2. Cobertura de las necesidades de recursos humanos de la organización 16
2.2.3 Evaluación del Desempeño 16
2.2.4 Equipos de trabajo 17
2.2.5 Trabajar en equipo 17
2.3 Marco Conceptual 18
2.4 Marco Legal 20
2.5 Marco Geo-referencial. 31
CAPITULO III. 33
METODOLOGÍA 33
3.1 Tipo de Investigación: 33
3.1.1 Investigación Documental: 33
3.1.2 Investigación de Campo: 33
3.1.3Investigacion Descriptiva: 33
3.2 Enfoque de la Investigación 34
3.3 Métodos de Investigación 34
3.3.1 Método Inductivo: 34

3.3.2 Método Analítico ..... 34
4.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos ..... 35
4.4.1 Entrevista: ..... 35
4.4.2 Encuesta: ..... 35
3.5 Universo, Población y Muestra ..... 35
3.6 Procesamiento de la Información ..... 37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... 38
4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados ..... 38
CAPITULO V ..... 70
5. PROPUESTA ..... 70
5.1 Título ..... 70
5.2 Introducción ..... 70
5.3 Justificación ..... 70
5.4 Objetivos de la propuesta. ..... 71
5.4.1 Objetivo General ..... 71
5.4.2 Objetivos Específicos ..... 71
Tema: Descripción de Actividades. ..... 80
Estrategia 1: Plan de Capacitación. ..... 80
Estrategia 2: Programa de Evaluación de Desempeño. ..... 81
CONCLUSIONES ..... 85
RECOMENDACIONES ..... 86
BIBLIOGRAFÍA / WEBGRAFÍA. ..... 87
ANEXOS ..... 90

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables ..... 10
Tabla 2: Variable dependiente ..... 11
Tabla 3: Datos generales de la Institución..... 36
Tabla 4: Puestos o cargos de la institución..... 38
Tabla 5: Nivel de Educación. ..... 40
Tabla 6: Tiempo que trabaja en la institución. ..... 42
Tabla 7: Modalidad de ingreso a la institución. ..... 43
Tabla 8: Capacitación en la institución. ..... 44
Tabla 9: Frecuencia de capacitaciones en la institución..... 45
Tabla 10: Motivación. ..... 46
Tabla 11: Calificación. ..... 47
Tabla 12: Desempeño laboral..... 48
Tabla 13: Ambiente laboral. ..... 49
Tabla 14: Visita al Gad Parroquial ..... 50
Tabla 15: Atención al Ciudadano. ..... 51
Tabla 16: Responde solicitudes el Gad. ..... 53
Tabla 17: Tiempo que demoran atender a las comunidades..... 54
Tabla 18: Evaluar el desempeño del Personal de Gad. ..... 56
Tabla 19: Tienen conocimientos necesarios para sus funciones en el Gad. ..... 58
Tabla 20: Calidad de trabajo del personal del Gad. ..... 59
Tabla 21: Calificación de la atención ..... 60
Tabla 22: Recibe actualizaciones de Gad..... 61
Tabla 23: Organiza reuniones para informar proyectos. ..... 62
Tabla 24: Los recursos del Gad son suficientes. ..... 64
Tabla 25: Entrevista al presidente de Gad Parroquial San Luis de Pambil. ..... 66
Tabla 26: Plan de mejora para el GAD Parroquial San Luis de Pambil..... 72
Tabla 27: De cronograma de Estrategia ..... 77

# ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama del GAD Parroquial ..... 30
Figura 2 Ubicación del Gad Parroquial ..... 31
Figura 3: Fotografía del Gad Parroquial. ..... 32
Figura 4: Puestos o cargos de la institución ..... 38
Figura 5: Nivel de Educación. ..... 40
Figura 6: Tiempo que trabaja en la institución ..... 42
Figura 7: Modalidad de ingreso a la institución. ..... 43
Figura 8: Capacitación en la institución. ..... 44
Figura 9: Frecuencia de capacitaciones en la institución. ..... 45
Figura 10: Motivación ..... 46
Figura 11: Calificación. ..... 47
Figura 12: Desempeño laboral. ..... 48
Figura 13: Ambiente laboral. ..... 49
Figura 14: Visita al Gad Parroquial ..... 50
Figura 15: Atención al Ciudadano. ..... 51
Figura 16: Responde solicitudes el Gad. ..... 53
Figura 17: Tiempo que demoran atender a las comunidades. ..... 54
Figura 18: Evaluar el desempeño del Personal de Gad. ..... 56
Figura 19: Tienen conocimientos necesarios para sus funciones en el Gad. ..... 58
Figura 20: Calidad de trabajo del personal del Gad. ..... 59
Figura 21: Calificación de la atención. ..... 60
Figura 22: Recibe actualizaciones de Gad. ..... 61
Figura 23: Organiza reuniones para informar proyectos. ..... 62
Figura 24: Los recursos del Gad son suficientes. ..... 64

# ÍNDICE DE ANEXO

Anexo a: Cronograma de Gantt ..... 91
Anexo b: Presupuesto ..... 93
Anexo c: Preguntas de encuesta para los trabajadores del Gad Parroquial San Luis. ..... 94
Anexo d: Preguntas de entrevista dirigidas al presidente del Gad. ..... 97
Anexo e: Preguntas para los dirigentes de las comunidades que pertenecen al Gad Parroquial. ..... 98
Anexo f: Entrevista con el Presidente del GAD. ..... 101
Anexo g: Encuesta a los Trabajadores Gad y a los dirigentes de las comunidades. ..... 101
Anexo h: Carta de Aceptación: ..... 102
Anexo i: Certificado del TURNITIN ..... 103
Anexo j: Captura de pantalla del TURNITIN ..... 104

# CERIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PARES ACADÉMICOS.

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

*Guaranda, 11 de diciembre del 2024*

## CERTIFICADO

A petición de las partes interesadas:

Que, las estudiantes: **García Macias Ginjer Mercedes y Ochoa Hidalgo Irlanda Abigail** presentaron su Trabajo de Integración Curricular titulado: **"**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**"** para el respectivo análisis TURNITIN, el mismo que refleja **9%** de Similitud que se considera pertinente dentro de los parámetros establecidos en el reglamento de la Unidad de Integración Curricular de la Universidad.

Es todo cuanto puedo informar para los fines pertinentes.

Atentamente

Ing. Ramiro Fernando Jaramillo Villafuerte.
**DIRECTOR**

**Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira**
**Guaranda-Ecuador**
**Teléfono: (593) 3220 6059**
**www.ueb.edu.ec**

# INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación es realizado en el GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil bajo la presidencia del Señor Orlando García. La investigación se enfocó en analizar cómo la gestión del talento humano impacta el desempeño laboral dentro de esta entidad. Se emplearon 46 encuestas dirigidas a los empleados del GAD y a los dirigentes de las comunidades y barrios de la parroquia, además de una entrevista con el presidente del GAD para recabar información adicional. El objetivo central del estudio fue promover un equilibrio en la organización en términos de conducta, valores y alineación con los objetivos institucionales, identificando y abordando las deficiencias en la gestión del talento humano con el fin de mejorar la calidad del trabajo de los empleados.

**Capítulo 1:** Este capítulo analiza cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño laboral en el GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil. Identifica problemas como la alta rotación del personal y el impacto de los cambios políticos en la gestión, los cuales afectan la motivación y estabilidad del personal. El objetivo es diagnosticar la situación actual, desarrollar estrategias de mejora y evaluar el impacto de estas estrategias en la productividad y satisfacción laboral, con el fin de mejorar la eficacia del GAD y ofrecer recomendaciones basadas en datos obtenidos a través de encuestas y entrevistas.

**Capítulo 2:** En este capítulo se investigan los antecedentes y estudios previos que proporcionan información relevante sobre el tema, así como el marco científico que examina las variables de la investigación, en este caso, la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral. Se establecen las bases teóricas que fundamentan la investigación y se define el marco conceptual que aclara los conceptos clave. También se explora el marco legal, analizando la influencia de las normativas legales en las prácticas actuales.

**Capítulo 3:** Este capítulo ofrece una investigación cualitativa y descriptiva sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño laboral del GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil. Utiliza métodos documentales, de campo, inductivos y analíticos, aplicando técnicas de recolección de datos como entrevistas y encuestas para obtener una visión del problema.

**Capítulo 4:** En el cuarto capítulo se presentan los resultados y el análisis de la encuesta y la entrevista realizadas sobre la gestión del talento humano en el GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil. Los resultados revelan una combinación de aspectos positivos y áreas de mejora. Aunque la mayoría del personal tiene un nivel educativo alto y la gestión del presidente es evaluada positivamente, se identifican deficiencias en la capacitación y una necesidad general de mejorar los sistemas de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral. Los dirigentes comunitarios valoran la atención del GAD como buena, pero critican la demora en la respuesta a solicitudes y la insuficiencia de recursos. Las entrevistas destacan la importancia que el presidente otorga a la gestión del talento humano, aunque enfrenta limitaciones presupuestarias y falta de capacitaciones.

**Capítulo 5:** El último capítulo propone una serie de estrategias para mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil. Estas estrategias están orientadas a abordar las deficiencias identificadas y a optimizar la calidad del trabajo y la eficacia del personal.

Este proyecto de investigación busca ofrecer soluciones prácticas y basadas en datos que permitan fortalecer la gestión del talento humano en la entidad, contribuyendo así al mejoramiento de su desempeño general.

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD San Luis de Pambil en el año 2024. La idea a defender planteó que una adecuada gestión del talento humano favorecería un desempeño laboral óptimo de los trabajadores, reflejado en la satisfacción de los usuarios y la comunidad. Para ello, se empleó una metodología inductiva, comenzando con entrevistas al presidente del GAD y encuestas dirigidas a los trabajadores y dirigentes comunitarios, utilizando Microsoft Word para la transcripción y análisis de datos y Microsoft Excel para la creación de tablas y gráficos. Los resultados revelaron una combinación de aspectos positivos y áreas de mejora. Se identificaron deficiencias en la capacitación y en los sistemas de gestión del talento humano. Los dirigentes comunitarios valoraron la atención del GAD, pero criticaron la demora en la respuesta y la insuficiencia de recursos. Las entrevistas destacaron el interés del presidente en mejorar la gestión del talento humano, aunque enfrentaba limitaciones presupuestarias. Las conclusiones indican que la información obtenida permite identificar fallas en la gestión del talento humano y la necesidad de implementar estrategias para lograr una gestión efectiva y mejorar el desempeño laboral.



**Palabras claves:** Incidencia, Gestión del Talento Humano, Desempeño Laboral, Estrategias, Objetivo.

## ABSTRACT

The objective of this work was to analyze the incidence of human talent management on the work performance of GAD San Luis de Pambil in the year 2024. The idea to be defended was that adequate human talent management would favor optimal work performance. of workers, reflected in the satisfaction of users and the community. To do this, an inductive methodology was used, beginning with interviews with the president of the GAD and surveys directed at workers and community leaders, using Microsoft Word for transcription and data analysis and Microsoft Excel for the creation of tables and graphs. The results revealed a combination of positive aspects and areas for improvement. Deficiencies were identified in training and human talent management systems. Community leaders appreciated the attention of the GAD, but criticized the delay in the response and the insufficient resources. The interviews highlighted the president's interest in improving human talent management, even though he faced budget constraints. The conclusions indicate that the information obtained allows us to identify flaws in the management of human talent and the need to implement strategies to achieve effective management and improve work performance.



**Keywords:** Incidence, Human Talent Management, job performance, strategies, objective.

# CAPÍTULO I.

## FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

### 1.1. Descripción del Problema:

La gestión de talento humano a nivel nacional e internacional constituye una herramienta fundamental para el desarrollo institucional debido al correcto manejo de sus recursos humanos que direccionará la optimización de recursos y generación de mayor productividad. Tal es el caso de las instituciones gubernamentales mismas que están regidas por manuales, reglas y normas que direccionan su funcionamiento, por lo cual es de vital importancia hacerlas cumplir.

(Chiavenato, 2009) "afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009, pág. 9)

En la era de la industrialización clásica, las personas eran consideradas máquinas de producción, así lo señala Yadira Armas entre otros autores: (Yadira Armas, Monica LLanos, Paola Traverso, 2017)"Las personas aún eran consideradas un recurso más, al igual que las máquinas, los equipos y el capital. Todo aquello, que representaba un interés en los empleados como personas, era considerado una desventaja para el negocio, al dar como resultado una relación de ganancia-pérdida". (Yadira Armas, Monica LLanos, Paola Traverso, 2017, pág. 8)

Las organizaciones se forman, desarrollan y sucumben de la mano de las personas, sin las cuales, no son más que ideas de lo que podría o deberían ser. Son las personas quienes le dan vida a la misma, las que la configuran y definen, son ellas quienes por medio de su aporte marcan el éxito o no de la organización, de allí la importancia de una adecuada suma de esas diferencias (Yadira Armas, Monica LLanos, Paola Traverso, 2017, pág. 4).

“El director de recursos humanos de hoy en día debe conocer o al menos disponer del personal especializado que le asesore en las leyes y normativas que afectan a las decisiones sobre selección, retribuciones, higiene y seguridad en el trabajo y relaciones laborales, por nombrar sólo algunas. El marco normativo debe ser escrupulosamente respetado y marcar los límites de actuación por parte de la organización”. (Simon L. Dolan, 2017, pág. 9)

La gestión del talento humano siendo una de las áreas más sensibles de toda organización, es la encargada de velar por el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, así como mantener activa a los talentos de las empresas, ya sean estas públicas o privadas, con el afán de contar con talentos acordes a las necesidades propias de las organizaciones.

Luego del dialogo con el Representante del GAD Parroquial objeto de estudio, se pudo corroborar que la Gestión del Talento Humano no es la más adecuada considerando que muchas de las veces se responde a intereses de carácter político, lo que hace presumir que exista malestar por parte de los trabajadores cuando existen cambios de autoridades, situación que se ve reflejada en el poco rendimiento del Talento Humano, ya que aparentemente no existe la adecuada motivación para su desempeño laboral.

Por otro lado, es importante destacar que cada cuatro años, la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado cambia. Esto significa que un nuevo presidente trae consigo su propia visión y prioridades para la gestión del GAD, al momento de que el nuevo equipo se posesiona, son cinco vocales de diferentes partidos quienes conforman las nuevas comisiones en el nuevo periodo, uno de los problemas por los cuales no se logra avanzar en el cumplimiento de obras, es por las diferencias e intereses políticos que existen entre sus miembros.

Lo señalado conduce cambios frecuentes en la dirección estratégica y la estructura organizativa. Como consecuencia, el personal que fue entrenado durante administraciones anteriores es despedido al inicio de la nueva gestión. Por esta razón, la rotación afecta negativamente la continuidad y estabilidad en la gestión del talento humano.

### 1.2. Formulación del Problema:

¿Cómo la gestión del Talento Humano repercute en el desempeño Laboral de los empleados y trabajadores del Gobierno Autónomo descentralizado parroquial Rural de San Luis de Pambil, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, año 2024?

### 1.3. Preguntas de Investigación:

¿Cuáles son los principales referentes teóricos que fortalecerán los conocimientos para el desarrollo de la investigación sobre la gestión del talento humano y desempeño laboral?

¿Cuáles son las herramientas y técnicas que ayudaran a determinar la situación actual por la que atraviesa el GAD Parroquial sobre la gestión del talento humano y su desempeño laboral?

¿Qué estrategias pueden implementarse para fortalecer la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral del personal administrativo del GAD San Luis de Pambil?

¿Cuál es el impacto potencial de la implementación de estas estrategias en la motivación, retención y desarrollo profesional del personal administrativo del GAD San Luis de Pambil?

### 1.4. Justificación.

La presente investigación propone analizar la gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Luis de Pambil, con la finalidad de promover dentro de la entidad, un balance entre diferentes aspectos tales como la conducta, valores, creencias de sus integrantes y sobre todo el apego a los objetivos y metas institucionales.

Se pretende detectar y resolver las deficiencias en la administración del talento humano dentro del GAD Parroquial San Luis de Pambil, con el fin de mejorar la calidad del trabajo de los empleados. Se reconoce que estas deficiencias están afectando la eficiencia y eficacia de la entidad, lo que tiene un impacto directo en la prestación de servicios y en la satisfacción de los ciudadanos.

En el ámbito jurídico, el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador define a los Gobiernos Autónomos Descentralizados como: "instituciones con la facultad de tener autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana".

De igual forma el artículo 22 de la LOSEP dispone que los funcionarios de las instituciones públicas deben desempeñar sus actividades y funciones con eficacia, eficiencia, solidaridad, solicitud, calidez y calidad, en beneficio del bien común. Actuando con la diligencia inherente a su cargo, proporcionando servicios que garanticen la satisfacción de las necesidades de la población y el respeto de sus derechos. La relevancia de esta investigación es significativa, porque va a permitir identificar las deficiencias que existen sobre la gestión del talento humano en GAD parroquial y sus repercusiones en el desempeño laboral de cada funcionario, con los resultados obtenidos durante la investigación se podrá buscar alternativas de solución para fortalecer el desempeño laboral y que repercuta en la imagen institucional hacia la población de San Luis de Pambil y sus áreas de influencia.

Además, es pertinente ejecutar esta investigación, ya que nos permite poner en práctica los conocimientos adquiridos durante nuestra etapa estudiantil, en los ocho ciclos de permanencia en la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, Carrera de Administración de Empresas.

Al haber mantenido reuniones con el presidente del Gad y otros vocales, se ve el interés que cada uno de ellos tienen sobre este trabajo, situación que, a generado interés por parte de sus miembros, los mismos que están prestos a dar la información y facilidades necesarias para que el trabajo sea efectivo y sea una contribución al fortalecimiento institucional.

Con una adecuada propuesta de gestión del talento humano, se van a beneficiar los directivos, trabajadores y la sociedad en general.

Una gestión deficiente del talento humano dará como resultado un impacto negativo en el desempeño de los servidores públicos y en el cumplimiento de las responsabilidades gubernamentales hacia la sociedad. Este trabajo de investigación tiene un justificativo de índole social, ya que al analizar la gestión de talento humano la forma en que esto impacta el desempeño laboral de los servidores públicos ofrecerá información valiosa sobre la conducta, las actitudes, los valores y el comportamiento del personal del GAD de San Luis de Pambil.

## 1.5. Objetivos: General y Específicos.

### *1.5.1. General:*

Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD San Luis de Pambil en el año 2024.

### *1.5.2. Específicos:*

- Fortalecer la investigación, a través de fuentes secundarias como libros académicos, estudios y webgrafía.
- Diagnosticar el estado actual de gestión de talento humano en el GAD Parroquial de San Luis de Pambil a través del uso de cuestionarios.
- Diseñar un plan de mejoras que aporte al desarrollo de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD San Luis de Pambil.

## 1.6. Idea a Defender:

La adecuada gestión del talento humano, permite un desempeño laboral conveniente por parte de los trabajadores del GAD parroquial de San Luis de Pambil, situación que se ve reflejada en la satisfacción de los usuarios y la comunidad.

## 1.7. Variables:

**Variable Independiente:** Gestión del talento humano.

**Variable dependiente**: Desempeño Laboral.

**Tabla 1:**
Operacionalización de Variables
Variable Independiente

| Número | Variable Independiente | Definición | Dimensión | Indicadores | Técnicas e Instrumento | Herramientas |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Gestión del Talento Humano. | Hace referencia a las acciones, normativas y tácticas aplicadas por una empresa con el único propósito de atraer, reclutar, desarrollar, retener y motivar a su personal, todo lo mencionado con el fin de optimizar su rendimiento y su aporte al cumplimiento de los objetivos dentro de la organización. | Reclutamiento y Selección.<br><br>Capacitación.<br><br>Evaluación del desempeño.<br><br>Retención y compromiso. | Número de días requeridos para ocupar un puesto ÷ cantidad de contratados.<br><br>Suma del total de horas de formación ÷ número total de empleados.<br><br>Productos o Servicios Generados ÷ por Recursos Empleados.<br><br># De empleados que salen del trabajo durante el período de 12 meses ÷ número real promedio de empleados durante el mismo período. | Se realizó la entrevista a la secretaria del presidente del Gad Parroquial de San Luis de Pambil, de la cual se obtuvo información para iniciar con la investigación. | Técnica de Encuesta y Entrevista.<br><br>Instrumento: Guía de cuestionario |

**Nota:** (Llanos Poveda & Yancha Bedón, 2023)

**Tabla 2:**
Variable dependiente

| Número | Variable Independiente | Definición | Dimensión | Indicadores | Técnicas e Instrumento | Herramientas |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **2** | Desempeño Laboral. | Es la evaluación de qué tan bien un empleado se ajusta a los estándares y expectativas de su puesto, así como a su habilidad para llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva y eficiente. Además, Implica valorar cómo realiza sus tareas, considerando tanto los resultados obtenidos como los métodos utilizados para lograrlos. | Resultados.<br><br>Competencias Conductuales.<br><br>Eficiencia y Productividad. | Ingresos ejecutados / Ingresos presupuestados * 100.<br><br>15% participación a los trabajadores – ((base imponible presunta * 100 %) / 85%)) * 15%<br><br>(ingresos ejecutados/ Ingresos presupuestados) *100. | Se llevó a cabo un sondeo entre los empleados y trabajadores del GAD Parroquial de San Luis de Pambil con el fin de evaluar el ambiente laboral e identificar las áreas de capacitación requeridas. | Técnica de Encuesta y Entrevista.<br><br>Instrumento: Guía de cuestionario |

**Nota:** (Llanos Poveda & Yancha Bedón, 2023).

# CAPÍTULO II.

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación realizado en la Universidad Continental de Huancayo, república del Perú, durante la maestría de Recursos Humanos y Gestión Organizacional, cuyo título es "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de la COVID-19", sus autores Karina Blanca Espinoza Mallque y Jovana Catalina Montalvo Cerrón, quienes llegan a la conclusión que se detalla a continuación: En la investigación se determina que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo en tiempos de COVID, 2021, debido a que la correlación r de Pearson (r= 0,769), con una significancia de p= 0,000 y demuestra una correlación positiva y buena, es decir, cuando la gestión del talento humano aumenta significativamente, mejora el desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII - Sede Huancayo. asimismo, la influencia entre las variables conlleva a la identificación y fidelización con la entidad, estableciendo relaciones positivas para un adecuado clima laboral. (Karina Blanca Espinoza Mallque; Jovana Catalina Montalvo Cerron, 2021, pág. 76)

La investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo, previo el título de ingeniero comercial, cuyo autor es Cristian Paúl Mejía Andino, con el tema titulado, ·La Gestión Del Talento Humano Y El Desempeño Laboral En La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda., Agencia Latacunga", quien señala lo siguiente: El desarrollo de la investigación está enfocado en comprobar la influencia existente de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vicentina "Manuel Esteban Godoy Ortega" Ltda., a través de un diagnóstico situacional, la determinación de los factores que influyen en el desempeño laboral y el desarrollo de una propuesta que se adapte a las necesidades de la cooperativa, teniendo en cuenta la problemática principal: "El deficiente desempeño laboral de los trabajadores de la COOPMEGO en la agencia del cantón Latacunga. Es necesario potenciar las habilidades y los conocimientos de los trabajadores para lograr un mejor desempeño.

En cuanto a la fundamentación teórica, se analizaron las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral) y sus respectivas dimensiones, mediante el estudio de varios autores referentes a la temática de investigación. (Andino, 2022, pág. 12)

El presente trabajo de investigación fue elaborado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración de Empresas y Administración de negocios, con el tema de: Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa “INDUCE” del ecuador de la ciudad de Latacunga, cuyo autora es: Pilamonta Panchi Katherine Silvana, quien señala lo siguiente: El objetivo de esta investigación fue diseñar un Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la empresa INDUCE del ECUADOR de la ciudad de Latacunga, la cual se dedica a la producción y comercialización puertas se desarrolló la descripción del problema donde se pudo evidenciar un bajo rendimiento de los colaboradores. En la presente investigación se desarrolló una fundamentación teórica en donde se explicó gestión del talento humano, modelos de gestión del talento humano, desempeño laboral y evaluación del desempleo, el estudio tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación que se ejecutó fue de tipo descriptivo, obteniendo información por medio de encuestas y entrevistas, en donde se presentaron gráficos, tablas e interpretación de las mismas para conocer la situación de la empresa respecto al desempeño laboral, luego se procedió a realizar el procesamiento de la información, por consiguiente se establecieron indicadores en una matriz de seguimiento, El principal resultado alcanzado fue plantear como propuesta la aplicación de un modelo de gestión de Talento Humano para mejorar el desempeño laboral, con el fin de alcanzar los objetivos planteados por los propietarios , además permite realizar una adecuada selección de personal, la misma que incidirá en la satisfacción y conformidad en los clientes ya que habrá un mejor desempeño en sus funciones del personal de empresa INDUCE ECUADOR. (Panchi, 2020, págs. 7-8).

## 2.2. Científico

### *2.2.1. Gestión del Talento Humano*

> La gestión del talento humano, es una de las actividades más relevantes que tiene todo tipo de organización, debido a que el ser humano es el pilar fundamental para el cumplimiento de las actividades, por su puesto ayudado por los diferentes instrumentos, acorde a las características propias de las empresas. las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009, pág. 5)
>
> Es así que Chiavenato señala que la gestión del Talento Humano es: La administración de recursos humanos (RH) es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Que depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, así también de la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009, pág. 7)

"En la actualidad la gestión del talento humano, es un área sensible depende de muchos factores entre ellos: tipo de organización, cultura de la misma, sus objetivos, su tecnología, sus procesos, entre otros" (Palomino, 2017).

"La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa" (Chávez, 2016).

> Las investigaciones más recientes sobre el tema del talento se están centrando en un concepto nuevo y que también entraña dificultades de definir como es la gestión del talento. Conceptos como estrategia del talento, gestión de la sucesión, planificación de los recursos humanos y gestión del talento son usados por diversos autores de manera indiferenciada. (Ramírez, 2016)
>
> Según (Velastegui) La gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas incluidos reclutamiento selección capacitación recompensas y evaluación del desempeño.
>
> A través de la historia el ser humano ha sido es y será el motor fundamental dentro de las organizaciones, ya que son quienes ponen sus habilidades, destrezas, conocimientos para la buena marcha de la institución, para de esa manera alcanzar los objetivos empresariales. Por lo tanto, la gestión del talento humano no es más que las habilidades y destrezas que deben tener los administradores para poderse relacionarse con los colaboradores de una empresa ya sea pública o privada.

Según (Rodríguez, 2008) La difusión del concepto de "gestión de recursos humanos", inició con el "shock" petrolero de 1973. (Sisternas 1999 en Ramírez,2000) sostiene que durante los ochenta fue imponiéndose una nueva concepción de la función de personal que se denominó: gestión de recursos humanos, el autor argumenta que el enfoque inició en Harvard Business School y fue difundido a través de obras como la de M. Beer et al. (en Ramírez, 2000). Inclusive, el término "recursos humanos" como gestión de personas o gestión del talento humano, puede tener tres significados diferentes (Chiavenato, 2002), como función o departamento, como prácticas de RH y como profesión, y le da los mismos significados a la gestión del talento humano.

En el mismo orden de ideas el autor Ramírez (2000), retoma para sus argumentos al autor M. Ozaki (1994), quien analizó las tendencias en la evolución de la gestión de recursos humanos, advirtiendo las siguientes fases: administrativa (contratación de personal, disciplina y remuneración de los empleados), relaciones humanas (años 30 a 70s, donde se amplió la competencia de la función en relaciones laborales, la información, higiene y seguridad, así como la formación), difusión del concepto de "gestión de recursos humanos". (Rodríguez, 2008, pág. 27)

Sin embargo, el autor Plane, J. – M. (2003), identifica cinco movimientos de la evolución de la gestión y coincide en los movimientos de Administración de personal, el de relaciones humanas, que ubica en los años de 1850 a 1915, de gestión estratégica de recursos humanos, (80-90), que Losey (1998) aun lo considera en 1998; el movimiento del desarrollo del potencial humano, con el surgimiento del modelo de competencias (1995-2003), con cierta similitud del movimiento basado en competencias mencionado previamente. Y por último aporta un quinto movimiento que denomina de "la gestión de la competitividad y del empleo". (Rodríguez, 2008, pág. 26)

Como se puede apreciar, no existe uniformidad de criterios entre los autores, en cuanto a las fechas de inicio y terminación de cada movimiento. Esto permite argumentar que las fases no tienen una conclusión determinante, sino que se siguen manifestando, aunque en menor cantidad en las prácticas de administración de recursos humanos.

Además, la gestión de talento humano en su función administrativa se dedica a la adquisición entrenamiento evaluación y remuneración de todos los empleados en cierto sentido todos los gerentes están involucrados en diversas actividades tales como el reclutamiento las entrevistas y la selección.

Entre los objetivos de la gestión de talento humano destacamos los siguientes ayudar a la empresa alcanzar sus objetivos y realizar su misión además proporcionar competitividad a la empresa de la misma manera suministrar a la empresa empleados bien entrenados y motivados así también permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo de la misma forma desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo administrando el cambio y estableciendo políticas éticas y desarrollando comportamientos socialmente responsables. (Rodríguez, 2008, pág. 28)

### *2.2.2. Cobertura de las necesidades de recursos humanos de la organización*

Una vez que se han determinado las diversas necesidades del área de recursos humanos de la organización y los diferentes vínculos que existe con la estrategia general de la empresa, deben cubrirse los puestos de trabajo. La dotación de personal consiste en reclutar a los aspirantes a un puesto de trabajo, denominados candidatos, además, seleccionar los candidatos más adecuados, orientarlos y asignarlos a los distintos puestos a desempañarse. Estas actividades valen tanto para los candidatos externos que son aquellos que no trabajan para la organización, como para los internos en este caso con aquellos que ya pertenecen a la organización. El reclutamiento es una función de recursos humanos extremadamente importante, ya que cuanto mayor sea el número de solicitudes de candidatos potencialmente cualificados para desempeñar los puestos de trabajo, más selectiva podrá ser la organización a la hora de contratar los empleados. Una vez conseguidos los candidatos es cuando puede iniciarse el proceso de selección. Entre los procedimientos de selección más habituales se encuentran los formularios de solicitud, el curriculum vitae, la entrevista y la realización de pruebas y ejercicios. Todos ellos, que deben cumplir la normativa existente, permitirán tomar una decisión final en relación al puesto de trabajo. En otras palabras, los procesos de selección deben garantizar que las habilidades del candidato se correspondan con los requisitos del puesto laboral para el que está siendo considerado. (Simon L. Dolan, 2017, pág. 6)

### *2.2.3 Evaluación del Desempeño*

Según (Hernández, 2020) La evaluación del desempeño es un proceso sistemático, formal y periódico que nos sirve para evaluar la efectividad con la que los integrantes de la organización logran los objetivos, las metas y, sobre todo, los resultados que se esperan del desempeño de su puesto. Es una herramienta gerencial que sirve para que, tanto los evaluados, como sus jefes o supervisores, orienten sus conocimientos, su energía, su tiempo, sus recursos y sus acciones hacia aquellos resultados clave que determinan el grado de éxito, o de fracaso, que consigue una organización cuando intenta lograr su misión, sus fines y, particularmente, los resultados relevantes que contempla en su estrategia de negocio, en un período de tiempo considerado. (Hernández, 2020, pág. 6)

### *2.2.4 Equipos de trabajo*

Un equipo, como señala adecuadamente Jon Katzenbach, es un grupo de cinco o seis personas que trabajan sin jefe, cada uno de una especialidad diferente, que se reúne para una tarea específica y temporaria y que se desmembró una vez cumplida esa tarea. Un equipo, en su expresión más precisa, es una forma matricial sin jefe y con constituyentes heterogéneos, útiles a distintas partes de la tarea para la que se ha formado.

En algunos casos presentan dificultades por los conflictos entre sus componentes, que, en general, solucionan entre ellos. Suelen tener uno o más líderes informales, dependiendo de la tarea de que se trate. (Hernández, 2020)

Estos equipos tienen baja rotación, bajo ausentismo y fuerte nivel de compromiso. Desde luego que conformarlos requiere tiempo de entrenamiento, un proceso de cambio en la organización y, seguramente, más costos salariales. Puede ocurrir también que haya personas incapaces de trabajar en equipo.

### *2.2.5 Trabajar en equipo*

Según (Maristany)En nuestros días es habitual escuchar que hay que trabajar en equipo, que se requieren personas que trabajen en equipo, que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar resultados. Sin embargo, cuando se investiga un poco más acerca de esta afirmación, se encuentra que se llama trabajo en equipo al que se realiza con alto nivel de cooperación y bajo nivel de conflicto en un grupo de trabajo organizacional dentro de los esquemas habituales. La diferencia es evidente. Mientras trabajar en equipo era el caso que vimos anteriormente, éste es simplemente el hecho de trabajar sin causar problemas en los procesos, a las personas y, en general, a la organización. Hay que distinguir entre un caso y otro para no confundirse y para no llamar a confusión a quienes se ocupen de la selección de personal. También para distinguir en un departamento o sector de una organización cuándo se pretende imbuir el espíritu de trabajo en equipo y cuándo, en realidad, se necesita trabajar coordinadamente. El caso de los equipos deportivos, utilizado muchas veces para establecer una comparación con un grupo gerencial, tiene elementos comunes, en especial respecto de los roles y de la motivación. Pero cada jefe hace su trabajo independientemente del otro, aunque en forma coordinada, y su relación no es tan cercana como en el caso de los equipos deportivos o de los equipos operativos de producción.

## 2.3 Marco Conceptual

**Administración:** Según (Harold Koontz, 2012), nos menciona que la administración es una de las actividades humanas más importantes, y en su enfoque sistemático las actividades gerenciales clave están agrupadas en las funciones de planeación, organización, integración de personal, liderazgo y control, que son esenciales para cualquier organización.

**Capacitaciones:** La capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente (Desarrollo, 2004).

**Compromiso laboral**: "**El compromiso laboral** es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa" (Blog, 2019).

**Delegación:** "La delegación es la transferencia del poder y las potestades que son propias de una persona, institución u organización, a un tercero o un conjunto de terceros que actúan en su nombre" (Enciclopedia, 2023).

**Desempeño Laboral:** "Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan" (Velázquez, 2023).

**Destrezas:** "Hace referencia a la capacidad o la habilidad para el desarrollo de una acción o actividad" (Porto, 2023).

**Empleado público:** "Es aquel que, en función de un nombramiento legal, trabaja para una administración pública realizando servicios profesionales retribuidos de carácter permanente" (Pública, 2019).

**Experiencia:**

"Conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas" (Española, 2023).

**Formación Profesional:** "Es el conjunto de acciones que tienen como propósito la formación socio-laboral para y en el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de las cualificaciones como a la recualificación de los trabajadores" (Tecnológica).

**Funcionario Público:** "funcionario que por disposición inmediata de la ley o por elección o por nombramiento de autoridad competente participa en el ejercicio de funciones públicas" (Jurídico, 2023).

**Gestión:** “Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo” (Westreicher, 2024).

**Gobierno Autónomo Descentralizado**: “Los GAD son instituciones descentralizadas que gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana” (Naciones Unidas ).

**Habilidades:** “Es la capacidad de un individuo para desempeñar correctamente y con gracia y facilidad una tarea determinada” (editorial, 2024).

**Liderazgo:** “Es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común” (Julián Pérez Porto, 2021).

**Motivación:** “Es una actitud continuada en el tiempo con el objetivo de satisfacer una necesidad u objetivo” (Peiró, 2020).

**Políticas:** “Es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos” (Gardey, 2023).

**Reclutamiento**: “Es el proceso mediante el cual una organización identifica, atrae y selecciona a candidatos potenciales para ocupar puestos vacantes”(Blog, 2023).

> **Retención del personal:** Es una herramienta que utilizan las empresas como estrategia para evitar que sus trabajadores más eficaces se marchen. Para ello, se puede fomentar un entorno positivo en el trabajo a través de la oferta de beneficios o proporcionando apoyo profesional que resulte atractivo al empleado. (Toro, 2022)
> **Rotación del personal:** Es el proceso por el cual una empresa cambia o reemplaza a sus empleados, por lo general se vincula a procesos de despido o renuncia por parte de los empleados, si bien en ocasiones puede incluir el cambio de funciones y puesto sin que el empleado en cuestión cese su relación con la organización. (Mimenza, 2019 )

**Rendimiento:** “Hace referencia a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue” (Merino, 2021).

**Talento Humano**: “Podemos entender al talento humano como la sumatoria de competencias y habilidades de una persona” (Blog, GeoVictoria , 2021).

## 2.4 Marco Legal

### Constitución de la República

**Articulo. 325.-** El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

**Articulo. 327.-** La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

**Articulo. 328**.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

**Articulo. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo.
Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)
**Articulo. 332.-** El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.
Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)
**Articulo. 333**.- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustentó y cuidado humano que se realiza en los hogares.
El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.
La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley. (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

**Código del Trabajo**

**Art. 5.-** Protección judicial y administrativa. - Los funcionarios judiciales y administrativos están obligados a prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos.
**Art. 8.-** Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre
**Art. 9.-** Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

**Art. 10.-** Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Trabajo, 2020, págs. 3,4,7)

## Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP

**Articulo. 22**.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos:

a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;
b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades;
c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la Ley;
e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;
f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;

i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023)

**Articulo. 55.-** Del subsistema de planificación del talento humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente. (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023)

**Articulo. 56.-** De la planificación institucional del talento humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano estructurarán, elaborarán y presentarán la planificación del talento humano, en función de los planes, programas, proyectos y procesos a ser ejecutados.

Las Unidades de Administración del Talento Humano de las Entidades del Sector Público, enviarán al Ministerio del Trabajo, la planificación institucional del talento humano para el año siguiente para su aprobación, la cual se presentará treinta días posteriores a la expedición de las Directrices Presupuestarias para la Proforma Presupuestaria del año correspondiente.

Esta norma no se aplicará a los miembros activos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, Universidades y Escuelas Politécnicas Públicas y a las entidades sujetas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, obligatoriamente tendrán su propia planificación anual del talento humano, la que será sometida a su respectivo órgano legislativo (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023).

**Articulo. 72.-** Planeación y dirección de la capacitación. - El Ministerio del Trabajo coordinará con las Redes de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y las Unidades de Administración del Talento Humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales.

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales se sujetarán a lo que determina la correspondiente Ley (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023).

**Articulo. 73.-** Efectos de la formación y la capacitación. - La formación y capacitación efectuada a favor de las y los servidores públicos, en la que el Estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023).

**Articulo. 106.-** "Pago por remuneraciones - El pago de remuneraciones se hará por mensualidades o quincenas vencidas" (Ley Orgánica de Servicio Público, 2010 - 2023).

## Código Orgánico de Organización Territorial, COOTAD

**Articulo. 8.-** Facultad normativa de los gobiernos parroquiales rurales.- En sus respectivas circunscripciones territoriales y en el ámbito de sus competencias y de las que les fueren delegadas, los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales tienen capacidad para dictar acuerdos y resoluciones, así- como normas reglamentarias de carácter administrativo, que no podrán contravenir las disposiciones constitucionales, legales ni la normativa dictada por los consejos regionales, consejos provinciales, concejos metropolitanos y concejos municipales (COOTAD, 2019, pág. 10).

**Articulo. 64.-** Funciones. - Son funciones del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:

a) Promover el desarrollo sustentable de su circunscripción territorial parroquial para garantizar la realización del buen vivir a través de la implementación de políticas públicas parroquiales, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
b) Diseñar e impulsar políticas de promoción y construcción de equidad e inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales;
c) Implementar un sistema de participación ciudadana para el ejercicio de los derechos y avanzar en la gestión democrática de la acción parroquial.
d) Elaborar el plan parroquial rural de desarrollo; el de ordenamiento territorial y las políticas públicas; ejecutar las acciones de ámbito parroquial que se deriven de sus competencias, de manera coordinada con la planificación cantonal y provincial; y, realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas sobre el cumplimiento de las metas establecidas;
e) Ejecutar las competencias exclusivas y concurrentes reconocidas por la Constitución y la ley; f) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos y propiciar la organización de la ciudadanía en la parroquia;
f) Fomentar la inversión y el desarrollo económico especialmente de la economía popular y solidaria, en sectores como la agricultura, ganadería, artesanía y turismo, entre otros, en coordinación con los demás gobiernos autónomos descentralizados;
g) Articular a los actores de la economía popular y solidaria a la provisión de bienes y servicios públicos;
h) Promover y patrocinar las culturas, las artes, actividades deportivas y recreativas en beneficio de la colectividad;
i) Prestar los servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos en la Constitución;
j) Promover los sistemas de protección integral a los grupos de atención prioritaria para garantizar los derechos consagrados en la Constitución, en el marco de sus competencias;

k) Promover y coordinar la colaboración de los moradores de su circunscripción territorial en mingas o cualquier otra forma de participación social, para la realización de obras de interés comunitario;
l) Coordinar con la Policía Nacional, la sociedad y otros organismos lo relacionado con la seguridad ciudadana, en el ámbito de sus competencias; y,
m) Las demás que determine la ley (COOTAD, 2019, pág. 35).

**Articulo. 65.-** Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural. - Los gobiernos autónomos descentralizados parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen:

a) Planificar junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad;
b) Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales;
c) Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural;
d) Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente;
e) Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno;
f) Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales con el carácter de organizaciones territoriales de base; g) Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias; y,
g) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos (COOTAD, 2019, pág. 35).

**Articulo. 68.-** Atribuciones de los vocales de la junta parroquial rural. - Los vocales de la junta parroquial rural tienen las siguientes atribuciones:

a) Intervenir con voz y voto en las sesiones y deliberaciones de la junta parroquial rural;
b) La presentación de proyectos de acuerdos y resoluciones, en el ámbito de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
c) La intervención en la asamblea parroquial y en las comisiones, delegaciones y representaciones que designe la junta parroquial rural, y en todas las instancias de participación; d) Fiscalizar las acciones del ejecutivo parroquial de acuerdo con este Código y la ley; y,
**d)** Cumplir aquellas funciones que le sean expresamente encomendadas por la junta parroquial rural (COOTAD, 2019, pág. 37).

**Articulo. 70**.- Atribuciones del presidente o presidenta de la junta parroquial rural. - Le corresponde al presidente o presidenta de la junta parroquial rural:

a) El ejercicio de la representación legal, y judicial del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural:
b) Ejercer la facultad ejecutiva del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
c) Convocar y presidir con voz y voto las sesiones de la junta parroquial rural, para lo cual deberá proponer el orden del día de manera previa. El ejecutivo tendrá voto dirimente en caso de empate en las votaciones del órgano legislativo y de fiscalización;
d) Presentar a la junta parroquial proyectos de acuerdos, resoluciones y normativa reglamentaria, de acuerdo a las materias que son de competencia del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
e) Dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial, en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo, en el marco de la plurinacionalidad, interculturalidad y respeto a la diversidad, con la participación ciudadana y de otros actores del sector público y la sociedad; para lo cual presidirá las sesiones del consejo parroquial de planificación y promoverá la constitución de las instancias de participación ciudadana establecidas en la Constitución y la ley;
f) Elaborar participativamente el plan operativo anual y la correspondiente proforma presupuestaria institucional conforme al plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial, observando los procedimientos participativos señalados en este Código. La proforma del presupuesto institucional deberá someterla a consideración de la junta parroquial para su aprobación;
g) Decidir el modelo de gestión administrativa mediante el cual deben ejecutarse el plan parroquial rural de desarrollo y de ordenamiento territorial;
h) Expedir el orgánico funcional del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
i) Distribuir los asuntos que deban pasar a las comisiones del gobierno autónomo parroquial y señalar el plazo en que deben ser presentados los informes correspondientes;
j) Sugerir la conformación de comisiones ocasionales que se requieran para el funcionamiento del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural;
k) Designar a sus representantes institucionales en entidades, empresas u organismos colegiados donde tenga participación el gobierno parroquial rural; así como delegar atribuciones y deberes al vicepresidente o vicepresidenta, vocales de la junta y funcionarios dentro del ámbito de sus competencias;

l) Suscribir contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, de acuerdo con la ley. Los convenios de crédito o aquellos que comprometan el patrimonio institucional requerirán autorización de la junta parroquial rural;
m) En caso de emergencia declarada requerir la cooperación de la Policía Nacional, Fuerzas Armadas y servicios de auxilio y emergencias, siguiendo los canales legales establecidos;
n) Coordinar un plan de seguridad ciudadana, acorde con la realidad de cada parroquia rural y en armonía con el plan cantonal y nacional de seguridad ciudadana, articulando, para tal efecto, el gobierno parroquial rural, el gobierno central a través del organismo correspondiente, la ciudadanía y la Policía Nacional;
o) Designar a los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado parroquial rural, mediante procesos de selección por méritos y oposición considerando criterios de interculturalidad y paridad de género; y removerlos siguiendo el debido proceso. Para el cargo de secretario y tesorero, la designación la realizará sin necesidad de dichos procesos de selección;
p) En caso de fuerza mayor, dictar y ejecutar medidas transitorias, sobre las que generalmente se requiere autorización de la junta parroquial, que tendrán un carácter emergente, sobre las que deberá informar a la asamblea y junta parroquial;
q) Delegar funciones y representaciones a los vocales de la junta parroquial rural;
r) La aprobación, bajo su responsabilidad civil, penal y administrativa, de los traspasos de partidas presupuestarias, suplementos y reducciones de crédito, en casos especiales originados en asignaciones extraordinarias o para financiar casos de emergencia legalmente declarada, manteniendo la necesaria relación entre los programas y subprogramas, para que dichos traspasos no afecten la ejecución de obras públicas ni la prestación de servicios públicos. El presidente o la presidenta deberá informar a la junta parroquial sobre dichos traspasos y las razones de los mismos;
s) Conceder permisos y autorizaciones para el uso eventual de espacios públicos, de acuerdo a las ordenanzas metropolitanas o municipales, y a las resoluciones que la junta parroquial rural dicte para el efecto;
t) Suscribir las actas de las sesiones de la junta parroquial rural;
u) Dirigir y supervisar las actividades del gobierno parroquial rural, coordinando y controlando el trabajo de los funcionarios del gobierno parroquial rural;

v) Presentar a la junta parroquial rural y a la ciudadanía en general un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control social, acerca de la gestión administrativa realizada, destacando el cumplimiento e impacto de sus competencias exclusivas y concurrentes, así como de los planes y programas aprobadas por la junta parroquial, y los costos unitarios y totales que ello hubiera representado
w) Las demás que prevea la ley (COOTAD, 2019, pág. 37. 38).

**Actualización del reglamento orgánico de gestión organizacional por procesos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San Luis de Pambil**

**Articulo. 1:** Poner en vigencia el REGLAMENTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN LUIS DE PAMBIL a partir de la fecha de la aprobación de su actualización.

**Articulo. 2:** Los señores vocales y presidente Presentaran informes la segunda sesión ordinaria del mes correspondiente;

**Articulo. 3:** Los Señores vocales se someterán a cumplir además de sus comisiones todas las funciones o diligencias que el Sr. presidente o presidenta del Gobierno Parroquial establezca.

**Articulo. 4:** Que en los casos que amerita siendo los de emergencia como desastres naturales, se les avisara sin consideración de tiempo.

Comisiones de presidente y vocales del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Luis de Pambil.

- Comisión ambiental, turismo y asentamientos humanos
  Sr. Gustavo Villafuerte
- Comisión de obras públicas, movilidad, energía y conectividad
  Ing. Iván Sisalema
- Comisión económica, productivo y emprendimientos
  Ab. Mary Llanos
- Comisión social, cultural y deportiva
  Sra. Gladis Coronel

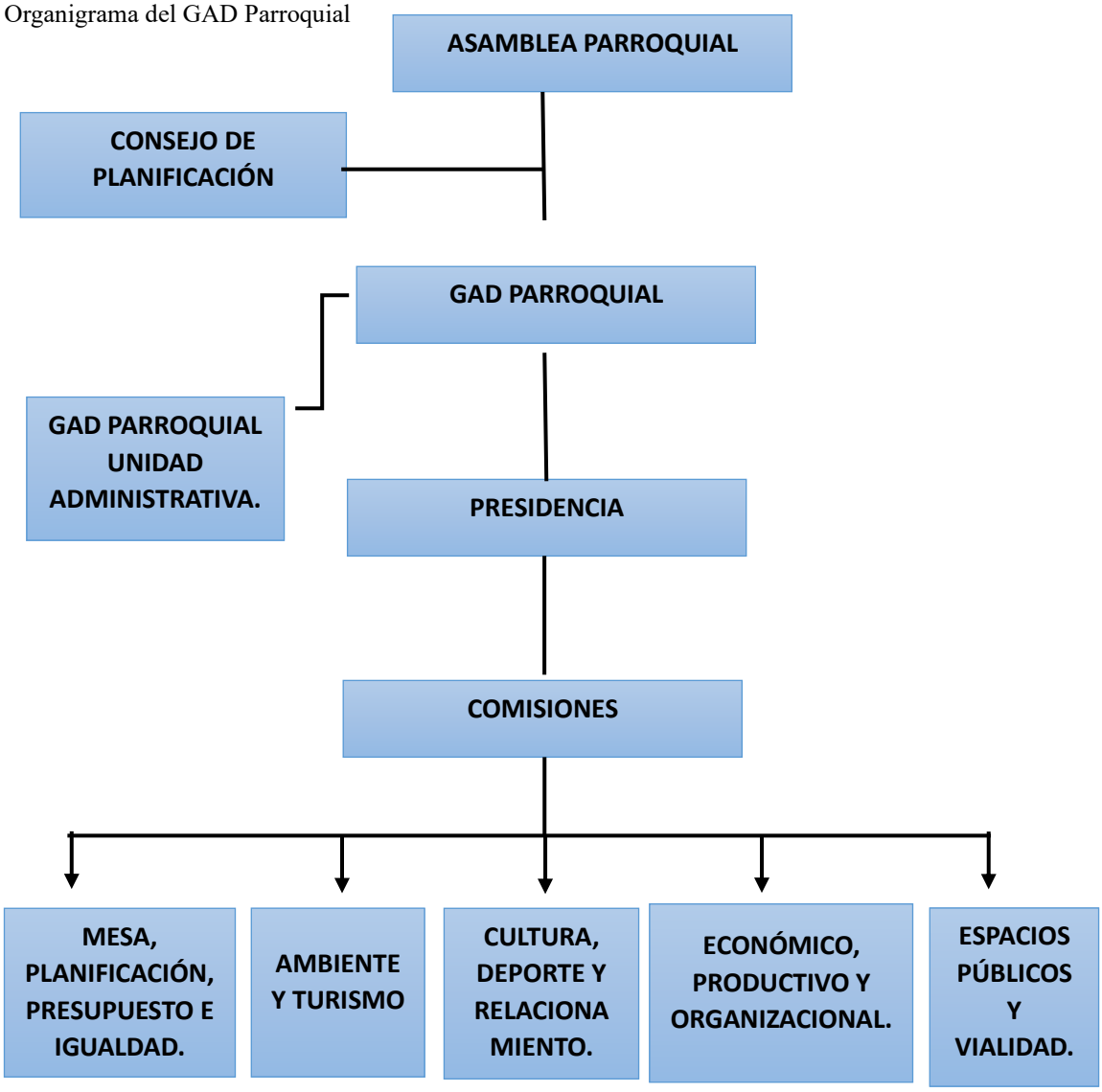
- Comisión de planificación, presupuestos, cooperación internacional y de participación ciudadana

  Sr. Orlando García

Dado y firmado en la Sala de Sesiones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Luis de Pambil, a los 31 días del mes de mayo del año dos mil veintitrés.

## ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GAD PARROQUIAL RURAL SAN LUIS DE PAMBIL.

***Figura 1:***
Organigrama del GAD Parroquial




**Nota:** Presidencia del Gad Parroquial Rural San Luis de Pambil.

## 2.5 Marco Geo-referencial.

Mediante este estudio buscamos conocer la ubicación en donde se desarrollará dicha investigación.

**Localización.**

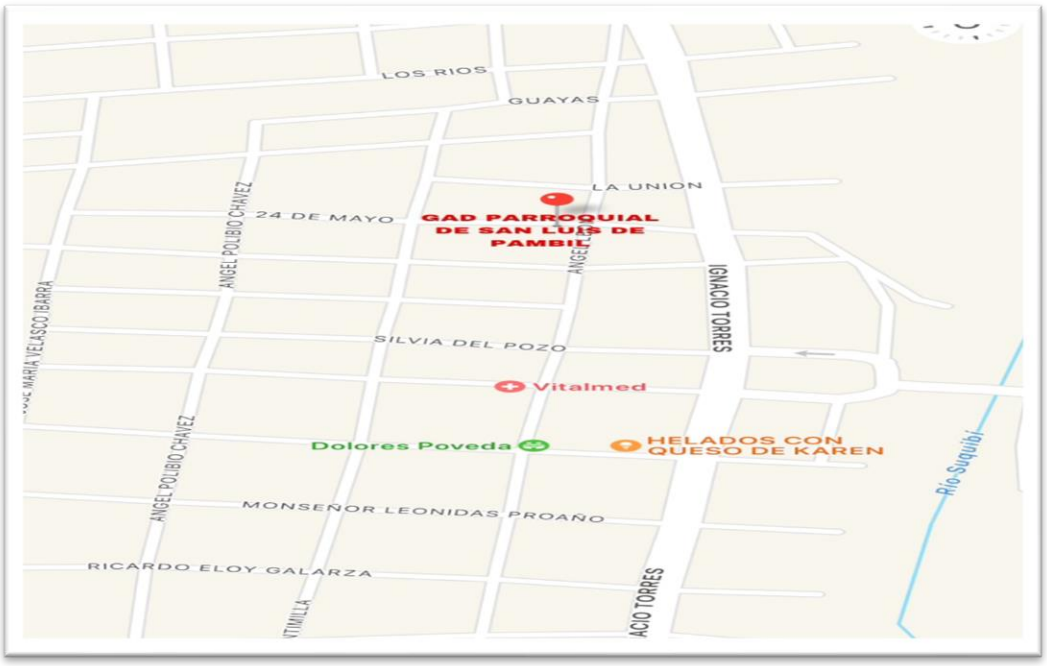
**País:** Ecuador.

**Cantón:** Guaranda.

**Parroquia:** San Luis de Pambil.

**Dirección:** Padre Ángel León y 26 de agosto.

**Figura 2**
*Ubicación del Gad Parroquial*




**Nota:** El grafico representa la ubicación del GAD parroquial Rural de San Luis de Pambil. Tomado de Google Maps. (maps, 2024).

***Figura 3:***
Fotografía del Gad Parroquial.




**Nota:** Autoras del proyecto de Investigación.

# CAPÍTULO III.

## METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de Investigación:

Este estudio utilizará diversas metodologías de investigación, las cuales se describen a continuación:

#### *3.1.1 Investigación Documental:*

"EI investigador más que fundamentarse en la revisión de la literatura para seleccionar y definir las variables o conceptos clave del estudio, confía en el proceso mismo de investigación para identificarlos y descubrir cómo se relacionan" (Sampieri, 2020). Es así que a través de la revisión del material bibliográfico que se encontrará en libros, revistas, páginas Web, artículos científicos en temas relacionados a la gestión administrativa y desempeño laboral, serán herramientas necesarias para refrescar y fortalecer los conocimientos en esta área del conocimiento.

#### *3.1.2 Investigación de Campo:*

Esta investigación es de campo porque se va realizar en el lugar donde se encuentra la institución objeto de estudio, como es la Junta Parroquial de San Luis de Pambil del cantón Guaranda, así como visitar a los grupos de interés en sus respectivos lugares, esto va permitir conocer realmente cual es la situación real por la que atraviesa la institución pública objeto de estudio.

#### *3.1.3Investigacion Descriptiva:*

Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salid (1998), "se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio" (p. 11). Según Cerda (1998), "tradicionalmente se define la palabra describir como el acto de representar, reproducir o figurar a personas, animales o cosas…"; y agrega: "Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás" ( p. 71) (César Augusto Bernal Torres, 2010)

## 3.2 Enfoque de la Investigación

### *3.2.1 Enfoque Cualitativo:*

La investigación objeto de estudio tiene un enfoque cualitativo, en vista que se va establecer como la gestión del talento humano repercute en desempeño laboral, por ello es necesario identificar el criterio de cada uno de los miembros de la institución, así como de los grupos de interés, ya que en este tipo de investigaciones las percepciones pueden ser subjetivas.

> Las investigaciones cualitativas se fundamentan más en un proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de 10 particular a 10 general. Por ejemplo, en un típico estudio cualitativo, el investigador entrevista a una persona, analiza los datos que obtuvo y saca algunas conclusiones; posteriormente, entrevista a otra persona, analiza esta nueva información y revisa sus resultados y conclusiones; del mismo modo, efectúa y analiza más entrevistas para comprender lo que busca (Sampieri, 2020)

## 3.3 Métodos de Investigación

### *3.3.1 Método Inductivo:*

Esta metodología permite analizar la investigación desde sus particularidades hasta llegar a lo general, este tipo de método nos permite llegar a conocer los criterios de cada uno de los miembros de la Junta Parroquial de San Luis de Pambil, así como de los grupos de interés, siendo el resultado una percepción subjetiva de acuerdo al criterio que expresen sus partes.

> Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría (Torres, 2010).

### *3.3.2 Método Analítico*

"Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual" (Torres, 2010).

De los resultados obtenidos durante el proceso de investigación en el GAD de San Luis de Pambil, donde se aplicará la entrevista, encuestas y sobre todo la observación, nos va permitir analizar a través de la triangulación de la información, la realidad por la que atraviesa la institución, de esa manera buscar alternativas, que permitan dar solución a la problemática encontrada.

Por medio de este método realizamos la observación directa y las encuestas, las cuales permitieron analizar los resultados obtenidos y sirvieron para verificar las causas y posibles efectos del problema identificado en la organización.

## 4.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

### *4.4.1 Entrevista:*

La entrevista se realizará al presidente del Gad parroquial Rural San Luis de Pambil, para obtener información detallada, veraz y con profundidad sobre las practicas, las políticas y las diferentes percepciones que estén relacionadas con el tema de investigación.

### *4.4.2 Encuesta:*

Estará dirigida a los trabajadores del Gad parroquial y dirigentes de las comunidades y barrios que pertenecen a la parroquia San Luis de Pambil con preguntas cerradas, con la motivación de encontrar las particularidades sobre la situación actual de la institución en relación a la gestión administrativa y su desempeño laboral.

## 3.5 Universo, Población y Muestra

La parroquia San Luis de Pambil del cantón Guaranda, cuenta con una población de 8000 habitantes con 46 recintos, comunidades y organizaciones sociales, la asociación de comerciantes del sector, la mayor parte de su población se dedica a la agricultura y ganadería, siendo la Junta parroquial el organismo público, el puente para buscar alternativas de solución a la necesidades de su población, por ello es importante analizar la gestión del talento humano y su desempeño laboral, ya que esto se ve reflejado en la satisfacción que tienen sus habitantes cuando solicitan algún tipo de servicio.

El universo está conformado por diferentes grupos de interés de la Parroquia San Luis de Pambil y los trabajadores de la institución. En una investigación cualitativa es importante enfocarse en diferentes grupos, con el fin de tener un criterio de cada uno de estos grupos, como pueden ser: Los presidentes o los directivos de cada recinto, los dirigentes de los agricultores, de los comerciantes, lo que permitirá contrarrestar con el criterio de los trabajadores y directivos de la institución objeto de estudio.

Como lo señala (Sampieri, 2020) Muestras diversas o de máxima variación: son utilizadas cuando se busca mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado, o bien, documentar diversidad para localizar diferencias y coincidencias, patrones y particularidades.

Para lo cual describimos en el siguiente cuadro.

***Tabla 3:***
Datos generales de la Institución

| N° | ORGANIZACIONES | NÚMERO DE PERSONAS |
|---|---|---|
| 1 | Recintos y Comunidades | 24 |
| 2 | Directivos Asociación de Comerciantes | 8 |
| 3 | Directivos de la Asociación de Agricultores y Ganaderos | 14 |
| 4 | Presidente de la Junta | 1 |
| 5 | Vocales | 4 |
| 6 | Trabajadores | 5 |
| | **TOTAL** | **56** |

**Elaborado por**: Autoras del proyecto.

**Muestra.**

En vista que el universo de la institución objeto de estudio es finito, no se realizará ninguna muestra estadística, ya que se trabajará con todos sus miembros.

### 3.6 Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información utilizaremos programas informáticos entre ellos los siguientes:

- Se utilizará Microsoft Word para transcribir los datos recolectados mediante las entrevistas realizadas en contacto directo con las personas, así como para analizarlos adecuadamente. Del mismo modo, se empleará el software con el fin de analizar y comprender los resultados provenientes de las encuestas efectuadas.
- Por otro lado, Microsoft Excel se utilizará para crear las tablas y gráficos que representan los datos que hemos obtenido de las encuestas.

# CAPÍTULO IV

# RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

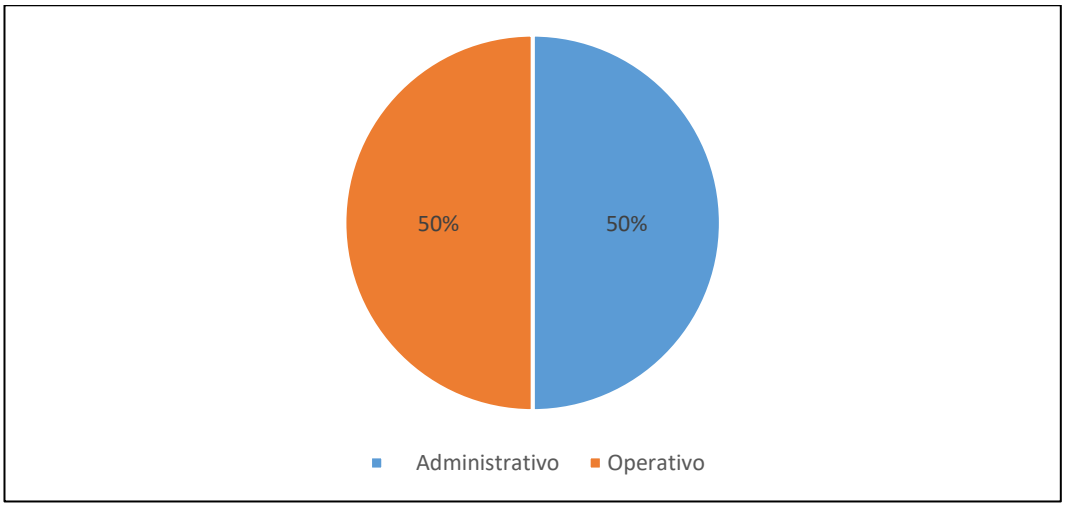
### 1. ¿Cuál es su puesto o cargo en la institución?

***Tabla 4:***
Puestos o cargos de la institución

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Administrativo | 2 | 50% |
| Operativo | 3 | 50% |
| TOTAL | 5 | 100% |

***Nota***: *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación*

***Figura 4:***
Puestos o cargos de la institución




***Nota***: *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación*

**Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela que los encuestados ocupan diversos puestos dentro de la institución. La mayoría se dividen equitativamente entre cargos administrativos y operativos entre ellos mencionamos a un Lic. en Fisioterapista y 2 choferes de volquetas, lo que sugiere una representación balanceada de diferentes áreas de trabajo.

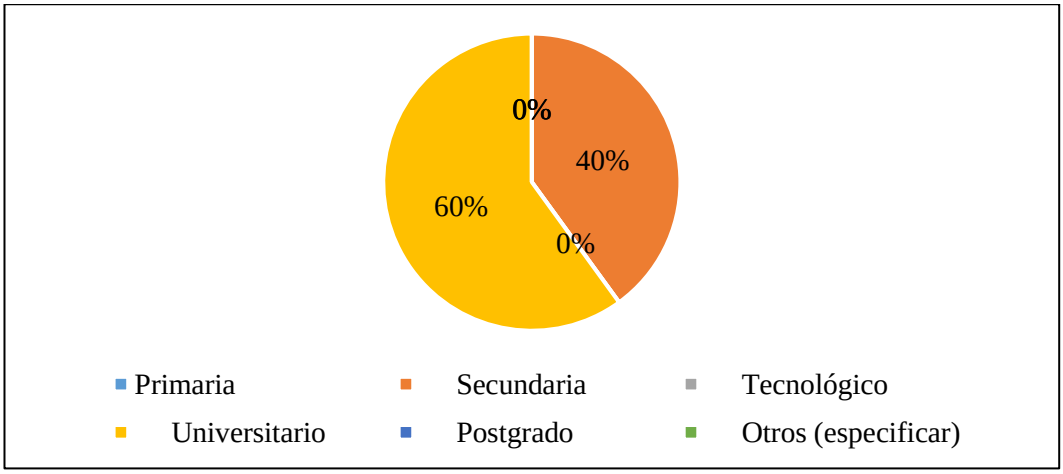
## 2. ¿Cuál es su nivel de educación?

***Tabla 5:***
Nivel de Educación.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Primaria | 0 | 0% |
| Secundaria | 2 | 40% |
| Tecnológico | 0 | 0% |
| Universitario | 3 | 60% |
| Postgrado | 0 | 0% |
| Otros (especificar) | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 5:***
Nivel de Educación.




**Nota:** Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.
**Elaborado:** Autoras del proyecto de investigación.

**Análisis e Interpretación:**

La encuesta muestra que todos los encuestados poseen un nivel educativo secundario o superior. La mayoría ha completado estudios universitarios, lo cual sugiere un alto nivel de formación académica entre el personal. Este alto nivel educativo puede ser un indicador de la capacidad del personal para desempeñar tareas complejas y contribuir de manera efectiva a la misión y objetivos de la institución.

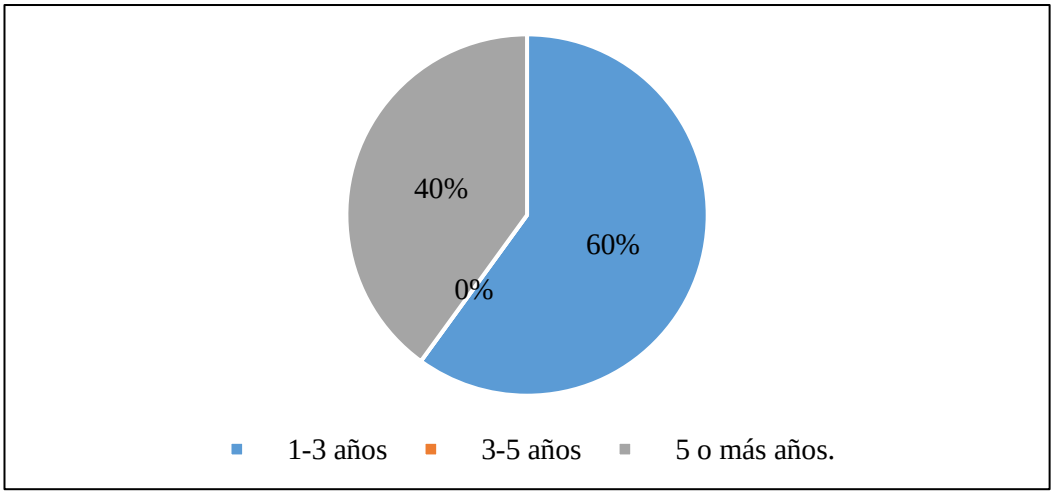
### 3. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en la institución?

***Tabla 6:***
Tiempo que trabaja en la institución.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| 1-3 años | 3 | 60% |
| 3-5 años | 0 | 0% |
| 5 o más años. | 2 | 40% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 6:***
Tiempo que trabaja en la institución




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los encuestados tienen una experiencia laboral relativamente reciente en la institución al ser empleados nuevos por cambios de administración, varios de ellos trabajan entre uno y tres años. Sin embargo, también hay un grupo significativo que ha estado en la institución durante cinco o más años. Esta distribución sugiere una mezcla de personal nuevo y experimentado, lo cual puede enriquecer la dinámica de trabajo con la combinación de nuevas perspectivas y experiencias.

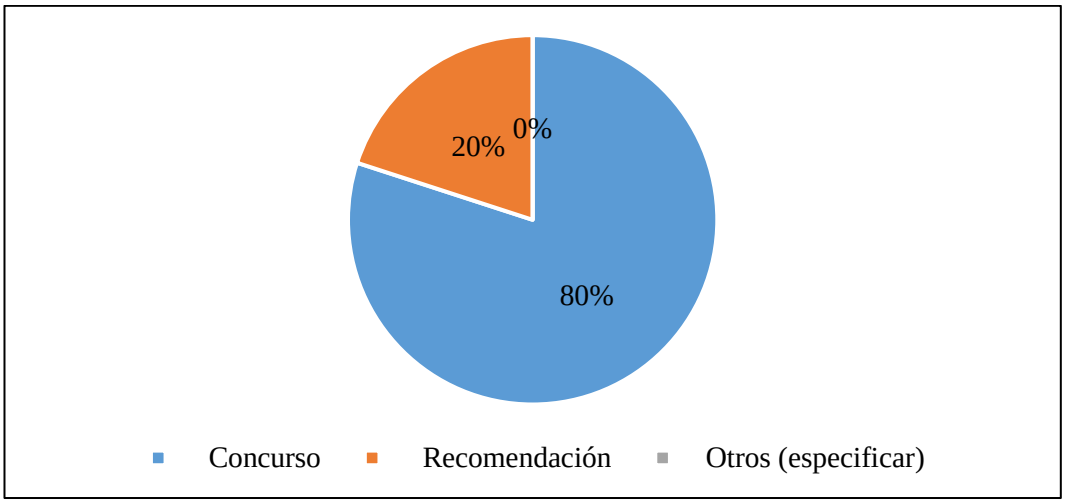
## 4. ¿A través de qué forma o modalidad ingresó a la institución?

***Tabla 7:***
Modalidad de ingreso a la institución.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Concurso | 4 | 80% |
| Recomendación | 1 | 20% |
| Otros (especificar) | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 7:***
Modalidad de ingreso a la institución.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

### Análisis e Interpretación:

La mayoría de los encuestados ingresaron a la institución a través de concursos, lo cual sugiere que el proceso de selección en la institución está basado principalmente en criterios de mérito y competencia. La secretaria tesorera/responde ser la única que ingreso a la institución por recomendación del presidente. Este enfoque en la selección por concurso puede contribuir a garantizar que el personal tenga las habilidades y conocimientos adecuados para sus roles, promoviendo un ambiente de trabajo basado en la competencia y la equidad.

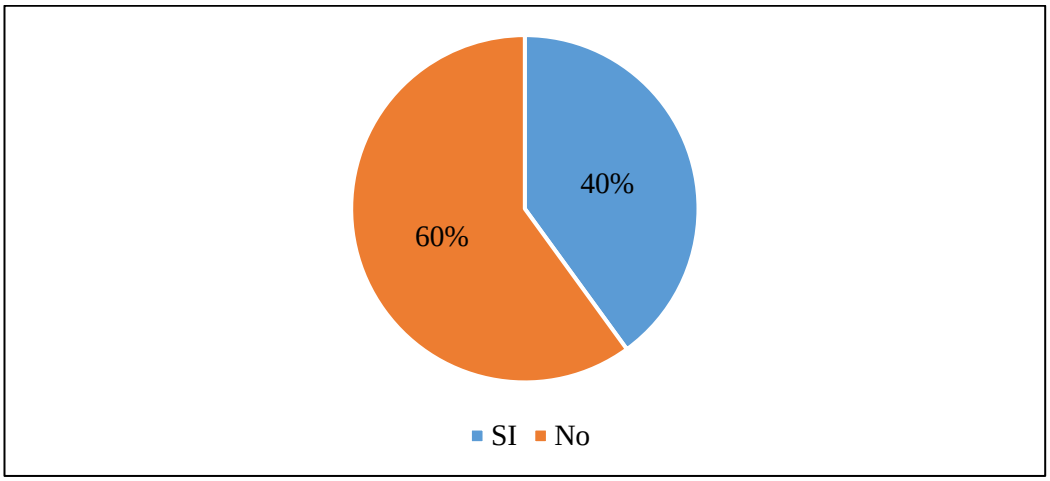
## 5. ¿Usted recibe capacitaciones dentro de la institución?

***Tabla 8:***
Capacitación en la institución.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| SI | 2 | 40% |
| No | 3 | 60% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 8:***
Capacitación en la institución.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

### Análisis e Interpretación:

Los resultados de la encuesta indican que una minoría de los encuestados recibe capacitaciones dentro de la institución. Esto sugiere que la institución podría mejorar sus esfuerzos en ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional para su personal. Al parecer quienes reciben capacitación en el Gad parroquial San Luis son aquellos quienes necesitan actualizar información como la secretaria/ tesorera y la técnica. La falta de capacitación puede limitar las oportunidades de crecimiento y actualización de habilidades, lo cual es crucial para mantener la eficacia y competitividad del equipo de trabajo.

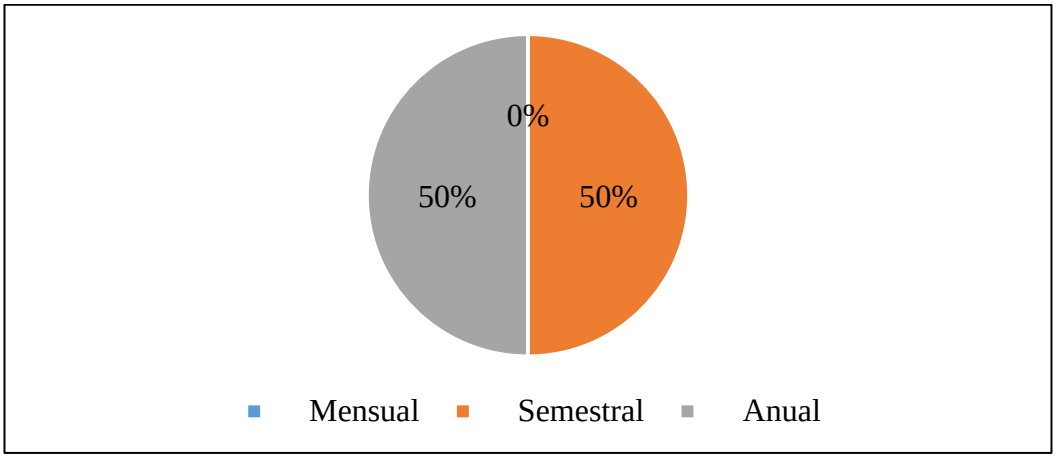
6. **¿Con que frecuencia recibe las capacitaciones en el Gad Parroquial Rural de San Luis de Pambil?**

***Tabla 9:***
Frecuencia de capacitaciones en la institución

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Mensual | 0 | 0% |
| Semestral | 1 | 50% |
| Anual | 1 | 50% |
| **TOTAL** | **2** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 9:***
Frecuencia de capacitaciones en la institución.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Entre aquellos que reciben capacitaciones en la institución, estas se llevan a cabo con poca frecuencia, distribuyéndose entre intervalos semestrales y anuales. Esto se debe a que las capacitaciones no se brindan de manera general para el personal que labora, sino para áreas en específico que consideran más relevantes. Incrementar las capacitaciones podría mejorar la preparación y actualización del personal, favoreciendo un mejor desempeño y adaptación a nuevas exigencias y tecnologías.

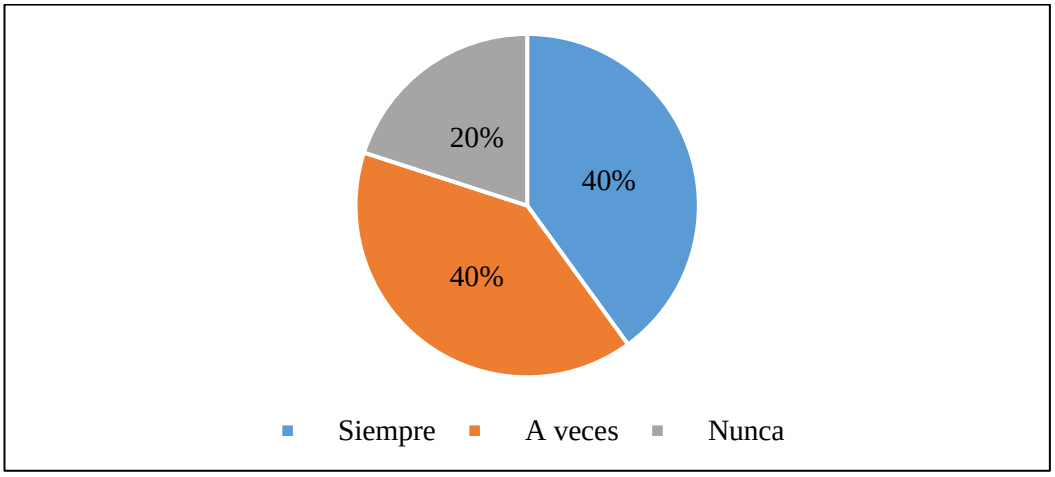
7. **¿Considera usted que el personal que labora en la institución se encuentra motivado?**

***Tabla 10:***
Motivación.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Siempre | 2 | 40% |
| A veces | 2 | 40% |
| Nunca | 1 | 20% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 10:***
Motivación.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La encuesta revela una percepción variada sobre la motivación del personal en la institución. El personal al parecer muestra confusión en esta respuesta, creen que la motivación no es diaria. Estos resultados sugieren que, aunque hay momentos de alta motivación, también existen períodos de desmotivación que podrían afectar el desempeño y la moral del equipo.

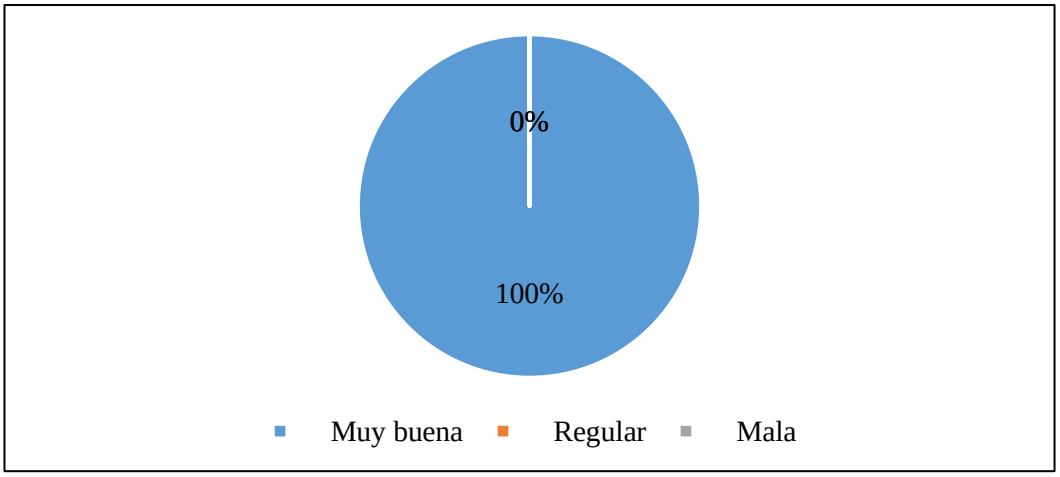
8. **¿Cómo calificaría usted la gestión del talento humano que realiza el presidente en la institución?**

***Tabla 11:***
Calificación.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Muy buena | 5 | 100% |
| Regular | 0 | 0% |
| Mala | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 11:***
Calificación.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Pese a la falta de capacitación y motivación por parte del personal del Gad San Luis de Pambil en base a las respuestas anteriores, todos los encuestados califican la gestión del talento humano realizada por el presidente de la institución como muy buena. Este resultado indica un alto nivel de satisfacción y aprobación respecto al liderazgo y las políticas de gestión del talento humano implementadas por el presidente.

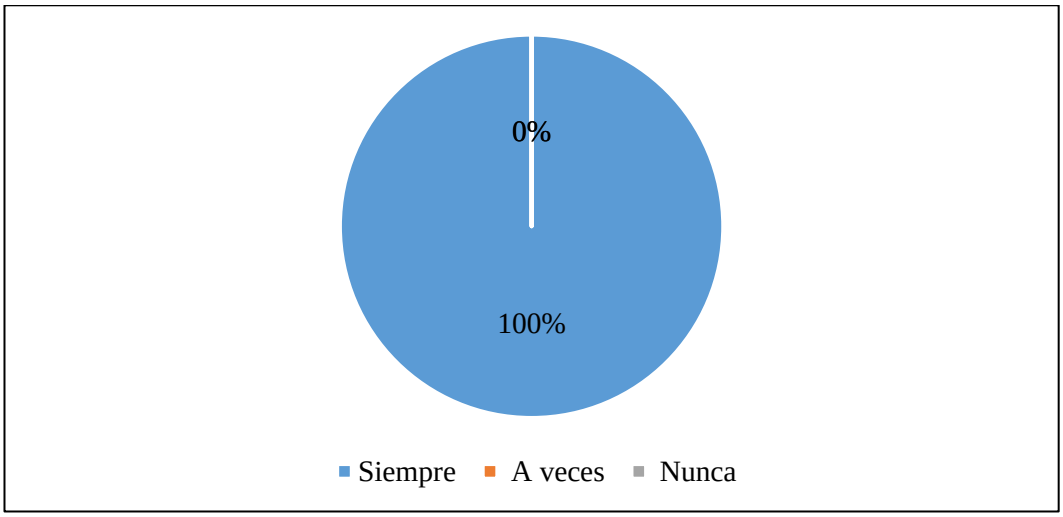
**9. ¿Considera usted que sería adecuado mejorar los sistemas de gestión del talento humano para que exista un mayor desempeño laboral?**

***Tabla 12:***
Desempeño laboral

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Siempre | 5 | 100% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 12:***
Desempeño laboral.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Todos los encuestados consideran que sería adecuado mejorar los sistemas de gestión del talento humano para que exista un mayor desempeño laboral. Esta unanimidad indica una fuerte percepción de que las mejoras en la gestión del talento humano son necesarias y podrían tener un impacto positivo significativo en el rendimiento del personal.

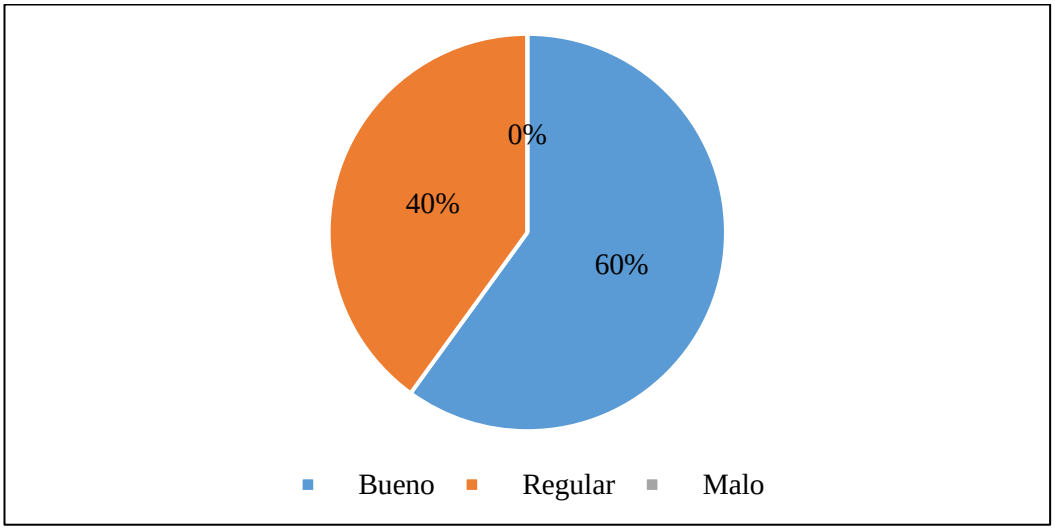
### 10. ¿Cómo describiría usted el ambiente laboral en la institución?

***Tabla 13:***
Ambiente laboral.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bueno | 3 | 60% |
| Regular | 2 | 40% |
| Malo | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **5** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 13:***
Ambiente laboral.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a los empleados y trabajadores del GAD San Luis de Pambil.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los encuestados describen el ambiente laboral en la institución como bueno, mientras que una proporción menor lo considera regular. Estos resultados muestran que, en general, el ambiente laboral es percibido positivamente por el personal, aunque hay áreas que podrían beneficiarse de mejoras para elevar la experiencia laboral a un nivel excelente.

**Encuesta dirigida a los dirigentes de las comunidades que pertenecen a la Parroquia San Luis de Pambil.**

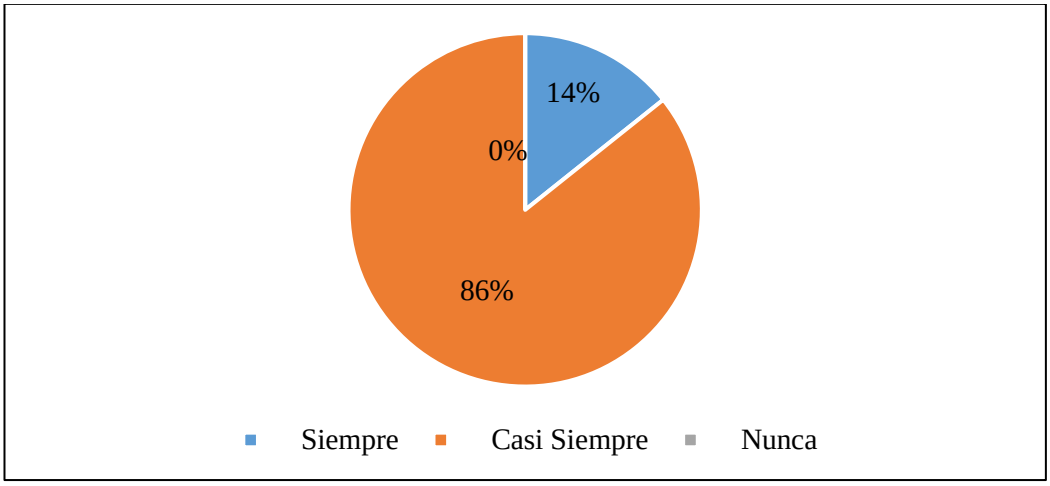
1. **¿Usted visita a menudo el GAD Parroquial?**

***Tabla 14:***
Visita al Gad Parroquial

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Siempre | 7 | 14% |
| Casi Siempre | 39 | 86% |
| Nunca | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 14:***
Visita al Gad Parroquial




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La gran mayoría de los encuestados indican que visitan el GAD Parroquial casi siempre. Estos resultados responden que el GAD Parroquial es frecuentemente visitado por los dirigentes de las comunidades quienes realizan sus visitan para solicitar atención y ayuda en sus comunidades, lo que podría reflejar un alto nivel de interacción y comunicación con la entidad.

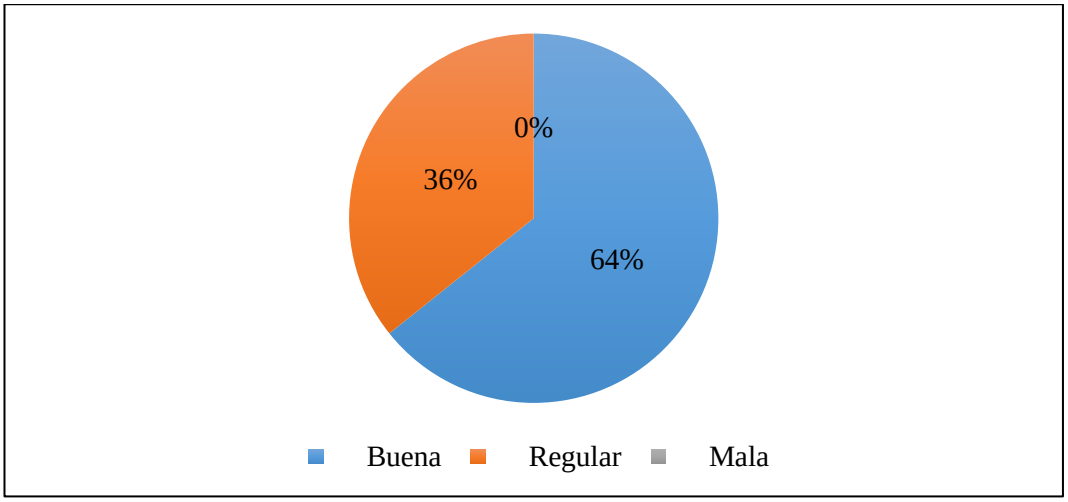
2. **¿Cómo calificaría la amabilidad del personal del GAD Parroquial en la atención al ciudadano?**

***Tabla 15:***
Atención al Ciudadano.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Buena | 30 | 64% |
| Regular | 16 | 36% |
| Mala | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 15:***
Atención al Ciudadano.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los encuestados califica la amabilidad del personal del GAD Parroquial en la atención al ciudadano como buena, mientras que una proporción menor considera que es regular. Gracias a las respuestas proporcionadas por los dirigentes de las comunicades se ha percibido de manera positiva en cuanto al trato a la ciudadanía. Sin embargo, la presencia de calificaciones regulares muestra que todavía existen áreas de mejora que podrían ayudar a elevar la calidad de la atención al nivel excelente.

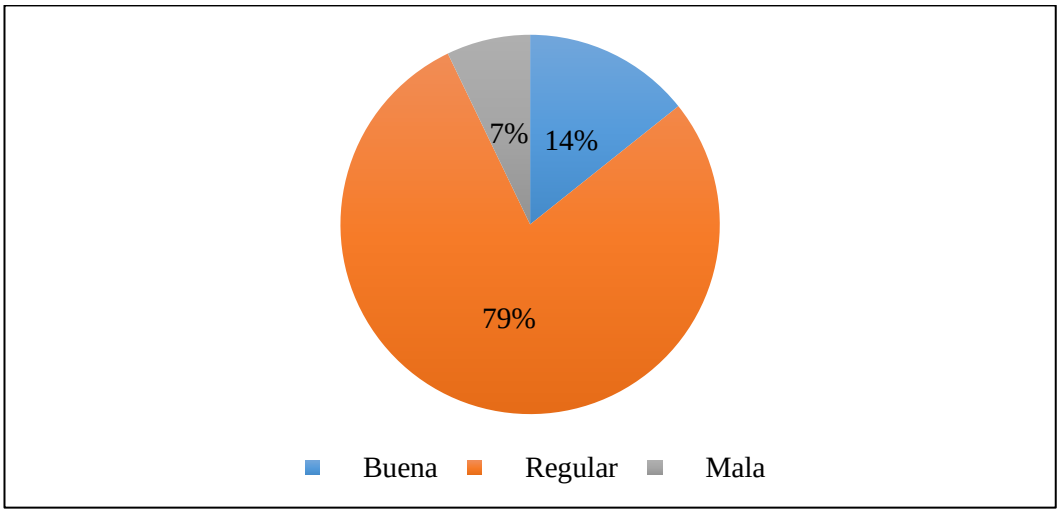
3. **¿Considera que el personal del GAD Parroquial responde de manera oportuna a las solicitudes y preguntas de la comunidad?**

***Tabla 16:***
Responde solicitudes el Gad.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Buena | 7 | 14% |
| Regular | 36 | 79% |
| Mala | 3 | 7% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 16:***
Responde solicitudes el Gad.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayor parte de los encuestados considera que la respuesta del personal del GAD Parroquial a las solicitudes y preguntas de la comunidad es regular. Estos resultados sugieren que, aunque hay una percepción general de que el personal responde de manera aceptable, hay áreas que requieren mejoras significativas.

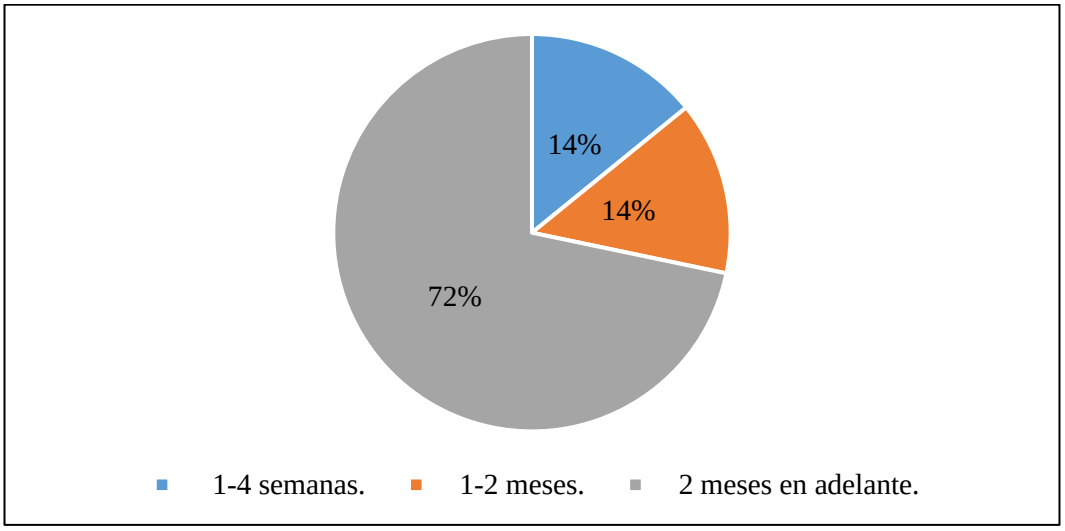
4. **¿Qué tiempo se demora el personal del GAD Parroquial para atender las necesidades de su comunidad?**

***Tabla 17:***
Tiempo que demoran atender a las comunidades.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| 1-4 semanas. | 7 | 14% |
| 1-2 meses. | 6 | 14% |
| 2 meses en adelante. | 33 | 72% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación*

***Figura 17:***
Tiempo que demoran atender a las comunidades.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los encuestados señala que el personal del GAD Parroquial demora más de dos meses en atender las necesidades de la comunidad, en ocasiones muchos de ellos ni siquiera tienen respuesta positiva a las solicitudes presentadas. Estos resultados sugieren que el tiempo de respuesta para atender las necesidades de la comunidad es, en general, prolongado. Abordar estos retrasos podría mejorar significativamente la satisfacción de la comunidad y la eficacia general del GAD Parroquial.

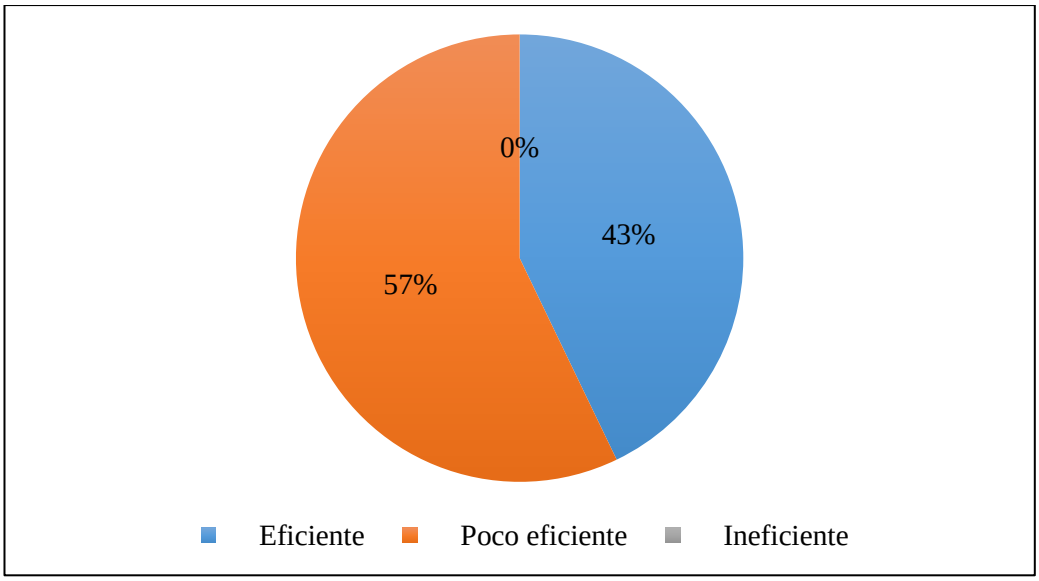
5. **¿Cómo evalúa el desempeño del personal del GAD Parroquial en la solución de problemas comunitarios?**

***Tabla 18:***
Evaluar el desempeño del Personal de Gad.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Eficiente | 20 | 43% |
| Poco eficiente | 26 | 57% |
| Ineficiente | 0 | 0% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 18:***
Evaluar el desempeño del Personal de Gad.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Con esta respuesta la mayor parte de encuestados consideran que el desempeño del personal del GAD Parroquial en la solución de problemas comunitarios es poco eficiente, mencionan que hay varias veces que las autoridades no se preocupan en buscar solución a sus comunidades, aunque una proporción significativa también lo evalúa como eficiente este porcentaje refleja a las comunidades que se encuentran más cercanas a la parroquia.

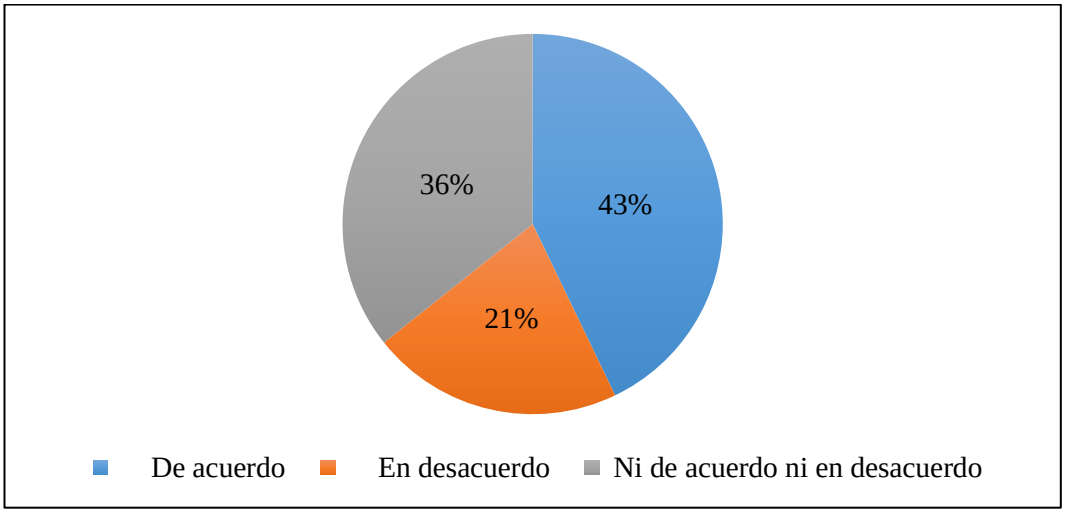
6. **¿Considera que el personal del GAD Parroquial tiene los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones?**

***Tabla 19:***
Tienen conocimientos necesarios para sus funciones en el Gad.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| De acuerdo | 20 | 43% |
| En desacuerdo | 10 | 21% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 16 | 36% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 19:***
Tienen conocimientos necesarios para sus funciones en el Gad.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La opinión sobre si el personal del GAD Parroquial posee los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones está dividida. La población encuestada señala en gran mayoría que el personal es el adecuado para el desempeño de sus funciones, pero hay dirigentes que se encuentran neutros al responder esta pregunta, en su minoría se cree que el personal no cuenta con el perfil adecuado.

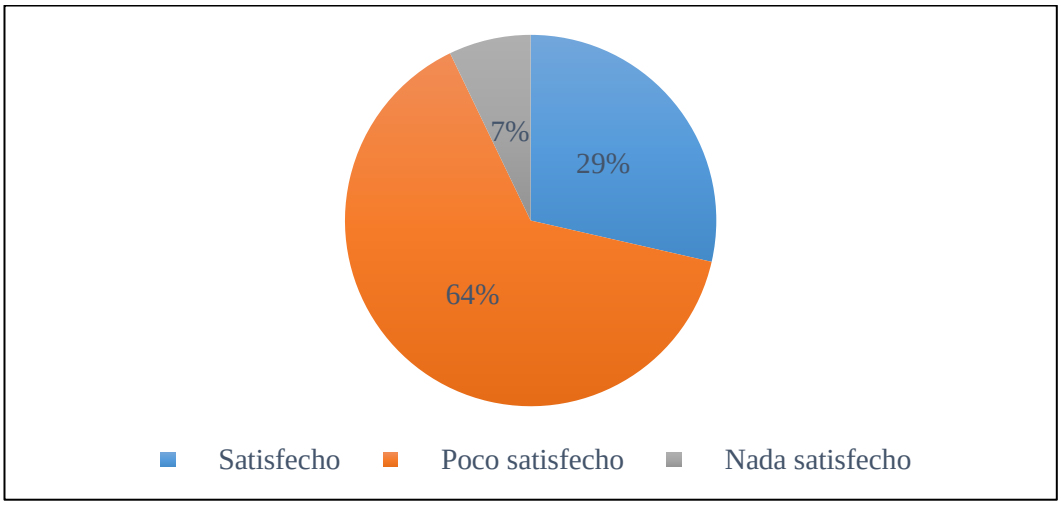
7. **¿Qué tan satisfecho está con la calidad del trabajo realizado por el personal del GAD Parroquial en su comunidad?**

***Tabla 20:***
Calidad de trabajo del personal del Gad.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Satisfecho | 13 | 29% |
| Poco satisfecho | 30 | 64% |
| Nada satisfecho | 3 | 7% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 20:***
Calidad de trabajo del personal del Gad.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los encuestados expresa que está poco satisfecho con la calidad del trabajo realizado por el personal del GAD Parroquial en su comunidad, esto se debe al retraso en la respuesta de las solicitudes que se presentan en oficina, a la poca comunicación en las comunidades y mencionan que por mostrarse lejos de la parroquia se consideran olvidadas. Estos resultados indican que, en general, hay una percepción de insatisfacción con la calidad del trabajo.

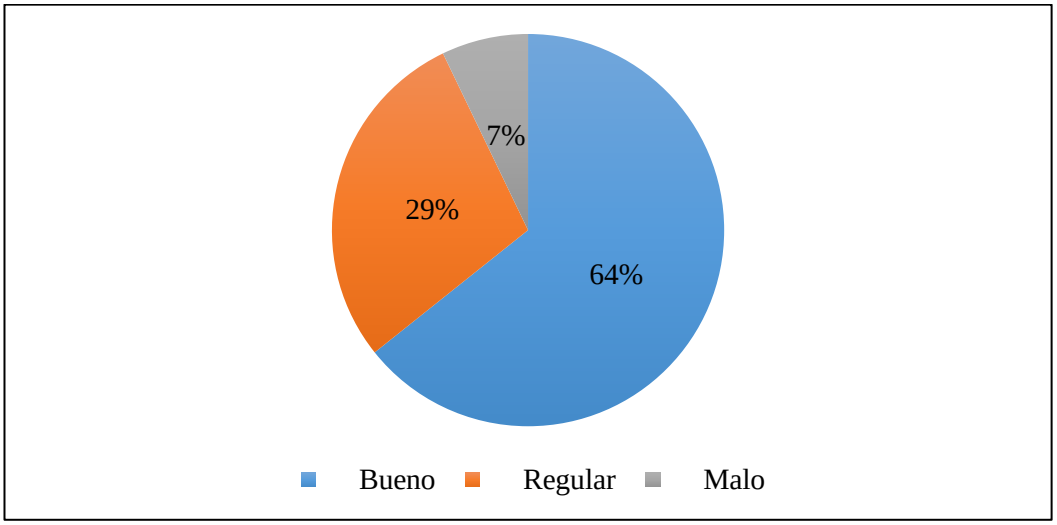
8. **¿Cómo calificaría la atención y el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial?**

***Tabla 21:***
Calificación de la atención

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Bueno | 30 | 64% |
| Regular | 13 | 29% |
| Malo | 3 | 7% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 21:***
Calificación de la atención.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

A pesar de responder como poco eficiente el desempeño del Gad parroquial al momento de cumplir con sus labores la mayoría de los encuestados califica la atención y el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial como bueno. Estos resultados sugieren que, en general, el personal es percibido positivamente en términos de atención, pero también hay áreas donde se perciben deficiencias que afectan la satisfacción general.

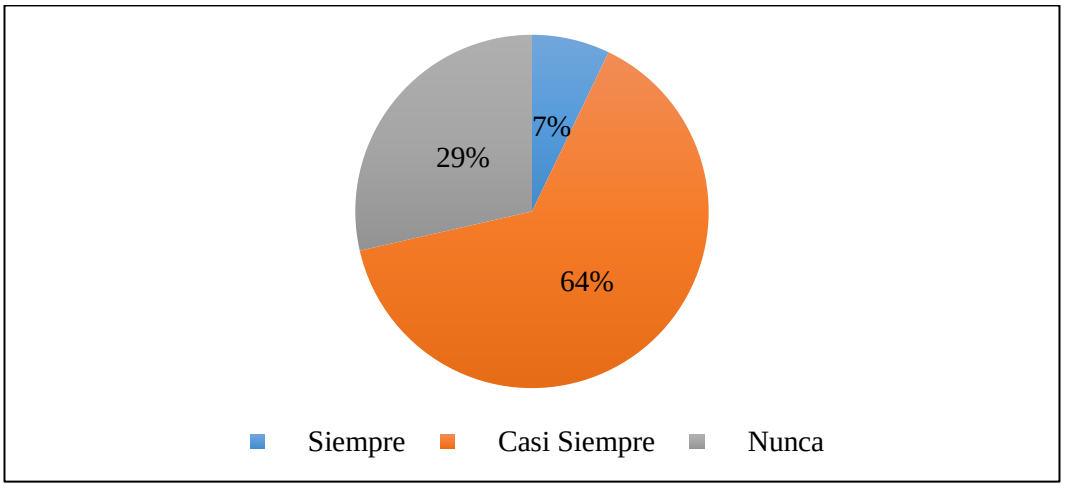
9. **¿Recibe su comunidad información regular y actualizada sobre los proyectos y actividades del GAD Parroquial?**

***Tabla 22:***
Recibe actualizaciones de Gad.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Siempre | 3 | 7% |
| Casi Siempre | 30 | 64% |
| Nunca | 13 | 29% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 22:***
Recibe actualizaciones de Gad.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mayoría de los encuestados indica que su comunidad recibe información casi siempre sobre los proyectos y actividades del GAD Parroquial, como ciudadanos responder que se recibe la información mas no se lleva a cabo. Estos resultados sugieren que, aunque existe una tendencia general a proporcionar información regularmente, hay una percepción de deficiencias en la consistencia y frecuencia de las actualizaciones.

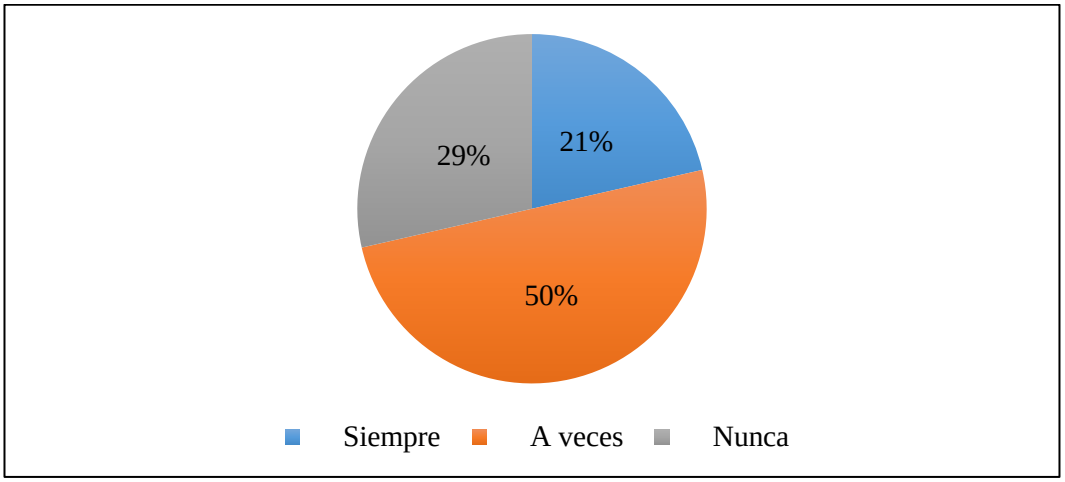
**10. ¿El personal del GAD Parroquial organiza reuniones o talleres para informar y escuchar a la comunidad?**

***Tabla 23:***
Organiza reuniones para informar proyectos.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| Siempre | 10 | 21% |
| A veces | 23 | 50% |
| Nunca | 13 | 29% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 23****:*
Organiza reuniones para informar proyectos.




.

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

La mitad de los encuestados señalan que se organizan reuniones o talleres para informar y escuchar a la comunidad pocas veces, esto muestra malestar en la comunidad ya que mencionan que las reuniones se organizan en el centro de la parroquia mas no en las comunidades. Estos resultados sugieren que, aunque hay ocasiones en las que se llevan a cabo reuniones o talleres, la frecuencia y consistencia de estos eventos pueden ser mejoradas

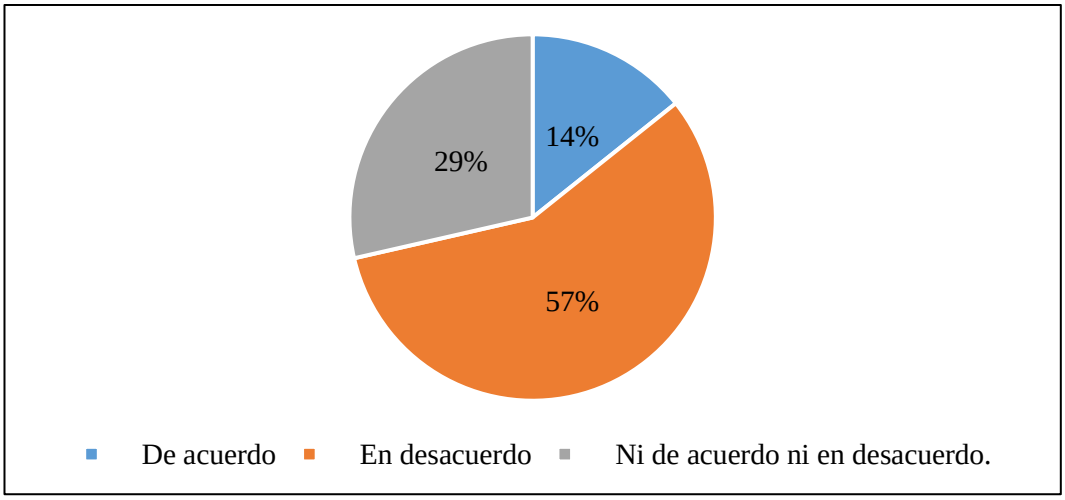
**11. ¿Considera que el GAD Parroquial cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a su comunidad?**

***Tabla 24:***
Los recursos del Gad son suficientes.

| Opciones | Cantidad | Porcentaje |
|---|---|---|
| De acuerdo | 7 | 14% |
| En desacuerdo | 26 | 57% |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo. | 13 | 29% |
| **TOTAL** | **46** | **100%** |

***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

***Figura 24:***
Los recursos del Gad son suficientes.




***Nota:*** *Encuesta aplicada a las comunidades del Gad Parroquial.*
***Elaborado:*** *Autoras del proyecto de investigación.*

**Análisis e Interpretación:**

Con esta pregunta se responda a varias molestias de las cuales los dirigentes muestran en las respuestas anteriores, el Gad parroquial de San Luis de Pambil no cuenta con los recursos necesarios, tanto materiales como económicos para el cumplimiento de las actividades las cuales requieren muchas de ellas atención inmediata. Este panorama sugiere que hay una percepción general de que el GAD Parroquial podría estar enfrentando carencias en cuanto a recursos, lo que podría estar afectando la calidad de los servicios ofrecidos.

**Informe de Entrevista con el presidente del GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil**

**Tema:** Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural De San Luis De Pambil, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, Año 2024**"**

**Fecha de la Entrevista:** 15 de julio del 2024

**Entrevistado:** Sr. Orlando García: presidente del GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil

**Entrevistador:** Autoras del proyecto: García Ginjer y Ochoa Irlanda.

***Tabla 25:***
Entrevista al presidente de Gad Parroquial San Luis de Pambil.

| Pregunta | Respuesta |
|---|---|
| 1. ¿Qué le incentivó a postularse como presidente del GAD Parroquial Rural San Luis de Pambil? | La motivación personal de quien hoy en día es presidente del GAD Parroquial Rural San Luis de Pambil, fueron las ganas de servir a su pueblo, el cariño y la voluntad de quienes lo apoyaron. |
| 2. ¿Desde su punto de vista considera que es importante la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la institución, a la cual usted representa? | Para lo cual el presidente responde que es de suma importancia, por tal razón como representante de la institución tiene la iniciativa de formar un equipo de trabajo delegando responsabilidades en beneficio de la comunidad. |

| | |
|---|---|
| 3. ¿Usted conoce cómo está estructurado el GAD parroquial Rural San Luis de Pambil? | La institución cuenta con un organigrama Funcional mismo en el que constan de presidente, vocales, teniente político y la asamblea local ciudadana. |
| 4. ¿Cree usted que el personal con quien labora es el adecuado para realizar sus funciones? | En su totalidad el presidente menciona que cada funcionario cumple con el perfil adecuado para el desempeño de sus funciones. |
| 5. ¿Se emplea algún método de selección para los trabajadores del GAD Parroquial? | Como presidente tiene la potestad de elegir su secretario tesorero, una persona que le genere confianza, en el caso de técnicos, fisioterapista se realiza selección de carpetas, por otro lado, los choferes ya cuentan con mas de 10 años trabajando en el Gad con nombramiento. |
| 6. ¿Con qué frecuencia realiza usted programas de capacitación y desarrollo profesional? | Menciona que las capacitaciones no son realizadas frecuentemente ya que el gobierno parroquial tiene recursos reducidos, recursos limitados, en dicho gobierno no se maneja partida presupuestaria destinada a capacitaciones, desde su punto de vista el deseo como dirigente es que se realicen capacitaciones de manera más seguida. |
| 7. ¿Tiene previstos sistemas de incentivos para el personal que | Recursos económicos para incentivos no existe, se reconoce de manera |

| | |
|---|---|
| labora en el GAD parroquial San Luis de Pambil? | interna y persona, lo realizan una vez al año. |
| 8. ¿Cuenta el GAD con sistemas de evaluaciones de desempeño y qué seguimiento se realiza para mejorar el rendimiento? | Se manejan mediante memorandos, ejecutando proyectos con la respectiva documentación para que se les informe de qué forma va el proceso. |
| 9. ¿Se realizan encuestas o reuniones periódicas para conocer la opinión de los empleados sobre la gestión del talento humano? | En lo particular realizan reuniones ordinarias dos veces al mes, mediante un conversatorio para socializar entre el presidente, los vocales y quienes laboran en el Gad parroquial. |
| 10. ¿Conoce usted de alguna metodología que permita mejorar la gestión de talento Humano dentro de la institución? | En lo personal el presidente menciona que el método que le ha funcionado es el dialogo prioriza la comunicación entre todos quienes laboran en la institución. |
| 11. ¿Puede compartir algún ejemplo específico de cómo una buena gestión del talento humano ha mejorado el desempeño de su equipo? | Escuchar opiniones de sus compañeros vocales como líder escuchar, analizar y ejecutar las ideas en beneficio de la comunidad, un ejemplo que mencionaba era el ordenamiento vehicular de la zona central de la parroquia con el fin de organizar los vehículos pesados. |

| | |
|---|---|
| 12. ¿Cuáles son los planes futuros para mejorar la gestión del talento humano en su institución? | Mantener una buena relación entre los integrantes de la institución, liderar con el ejemplo para lograr mantener la relación con su equipo y trabajar para el beneficio de la comunidad. |

# CAPÍTULO V

# 5. PROPUESTA

## 5.1 Título

Plan de mejoras que aporten al desarrollo de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD San Luis de Pambil.

## 5.2 Introducción

En el presente capítulo se desarrollará una propuesta para implementar un plan de gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Luis de Pambil. La finalidad de esta propuesta es mejorar el desempeño laboral y las condiciones de trabajo del personal, alineándose con las necesidades específicas de la institución y contribuyendo al desarrollo organizacional. El plan incluye diversas estrategias enfocadas en la capacitación, el desarrollo del desempeño, los incentivos, la carrera profesional, las relaciones laborales, el bienestar integral, la selección de talento humano. A través de la implementación de estas estrategias, se espera crear un entorno de trabajo más eficiente y satisfactorio, fomentando la motivación y el compromiso del personal.

## 5.3 Justificación

La gestión eficaz del talento humano es crucial para el éxito de cualquier organización, ya que el personal es el recurso más valioso con el que cuenta. En el caso del GAD Parroquial Rural de San Luis de Pambil, se ha identificado la necesidad de mejorar las prácticas de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral y las condiciones de trabajo. Esta propuesta busca responder a esa necesidad mediante la implementación de estrategias específicas y adaptadas a la realidad de la institución. Al mejorar las habilidades y competencias del personal, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional, reconocer y recompensar el desempeño, y garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, se espera aumentar la eficiencia operativa y la satisfacción laboral, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

## 5.4 Objetivos de la propuesta.

### 5.4.1 Objetivo General

Desarrollar un Plan de mejoras que aporten al desarrollo de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD San Luis de Pambil.

### 5.4.2 Objetivos Específicos

- Diseñar estrategias efectivas para optimizar la gestión del talento humano en el GAD parroquial Rural de San Luis de Pambil.
- Elaborar un cronograma detallado para la implementación de las estrategias de gestión del talento humano.
- Describir cada una de las estrategias propuestas para la mejora de la gestión del talento humano.

***Tabla 26:***
Plan de mejora para el GAD Parroquial San Luis de Pambil.

| **Estrategia** | **Descripción** | **Objetivo** | **Indicador de éxito** | **Meta** | **Tiempo de Ejecución** | **Responsables** | **Indicadores de Cumplimiento** | **Presupuesto en dólares.** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Plan de Capacitación | Gestionar convenios con instituciones. Desarrollar contenido específico para cada sesión. Crear un calendario de capacitaciones semestralmente. Evaluar mediante encuestas de satisfacción después de cada capacitación. | Mejorar las habilidades y competencias del personal. | Que los empleados cumplan con éxito los programas de capacitación. | A inicios del 2025 cumplir con el 100 % de capacitación de los empleados. | La primera capacitación se llevará a cabo en el primer semestre del año 2025 y la siguiente capacitación en el segundo semestre del mismo año. | Presidente, Comisión de Planificación | (Personas de Capacitados / Total de empleados) *100 | $300.00 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Programa de Evaluación de Desempeño | Revisar y actualizar los criterios de evaluación.<br>Realizar reuniones de seguimiento con cada empleado para discutir su progreso.<br>Ajustar los procesos y retroalimentar los resultados a los empleados. | Implementar el proceso de evaluación de desempeño al personal del Gad parroquial. | Que se cumpla a cabalidad la evaluación de desempeño con su respectiva retroalimentación. | Al 2025 se efectué el 100% de la evaluación de desempeño. | Marzo – agosto 2025. | Presidente. | (Empleados evaluados/ Total de empleados) *100. | $20.00 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sistema de Reconocimientos | Diseñar un sistema de reconocimientos como certificados. Comunicar claramente los criterios para recibir premios. Establecer un calendario para premiaciones anuales. Evaluar la efectividad mediante encuestas. | Impulsar el compromiso del personal con el cumplimiento de las actividades. | Que los empleados se sientan motivados al momento de realizar su trabajo. | Lograr un 90% de personal motivado. | Febrero - septiembre 2025 | Presidente, Comisión de Cultura, Deporte y Relacionamiento | (Empleados Recompensados / Total de empleados) * 100 | $50.00 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Programa De Relaciones Laborales | Organizar talleres para mejorar la cultura de trabajo. Implementar un programa de sugerencias para la mejora del ambiente. Realizar encuestas sobre el ambiente de trabajo anualmente. | Mejorar el ambiente laboral | Que exista una comunicación transparente, el trabajo en equipo, la definición clara de roles, y el fomento del crecimiento profesional. | Mejorar el ambiente laboral en un 90%, al 2025. | Abril-2025 | Presidente, Comisión de Cultura, Deporte y Relacionamiento | (Empleados participantes / Total de empleados) *100 | $50.00 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Proceso para la Selección de Talento Humano | Planificar los criterios de selección de personal. Implementar pruebas y entrevistas estructuradas para evaluar a los candidatos. Seguimiento del desempeño de los nuevos empleados durante el período de prueba. | Desarrollar un proceso para la selección de talento humano. | Que el proceso de selección de personal sea transparente y justo para los postulados. | AL 2025, este aprobado el 100% el proceso de selección. | Marzo - abril 2025 | Presidente, Comisión de Planificación | (Personal solicitado / Número de vacantes disponibles) *100 | $50.00 |

***Tabla 27:***
De cronograma de Estrategia

| CRONOGRAMA DE CUMPLIMIENTO DE ESTRATEGIAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| AÑO 2024 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ESTRATEGIAS** | **Ene** | | | | **Feb** | | | | **Mar** | | | | **Abr** | | | | **Mayo** | | | | **Jun** | | | | **Jul** | | | | **Agos** | | | | **Sept** | | | | **Oct** | | | | **Nov** | | | | **Dic** | | | |
| | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| **Plan de Capacitación** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Gestionar convenios con instituciones. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desarrollar contenido específico para cada sesión. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Crear un calendario de capacitaciones cada 4 meses. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ejecución de las capacitaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluar mediante encuestas de satisfacción después de cada capacitación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Programa de Evaluación del Desempeño** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Revisar y actualizar los | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |

| | | |

**Tema: Descripción de Actividades.**

**Estrategia 1: Plan de Capacitación.**

**Descripción:**

Con el objetivo de optimizar las habilidades y competencias del personal del GAD Parroquial San Luis de Pambil, se propone implementar un plan de capacitación basado en un calendario de sesiones semestrales. Se sugiere formalizar convenios con la Universidad Estatal de Bolívar, específicamente con la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, en la Carrera de Administración de Empresas. Este acuerdo permitiría contar con estudiantes capacitados para compartir sus conocimientos sobre Gestión del Talento Humano, adquiridos durante su formación académica.

Además, se recomienda incentivar al personal para que participe en cursos ofrecidos por diversas plataformas virtuales, como el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y el Sistema Único de Trabajo (SUT), que brindan opciones de formación continua en línea.

El responsable de llevar a cabo dicha estrategia es el presidente del Gad Parroquial.

**Temas a tratar:**

- **Gestión Administrativa:** Procedimientos administrativos y documentación.
- **Liderazgo y Gestión de Equipos:** Técnicas de liderazgo, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- **Atención y Servicio al Cliente:** Estrategias para la atención efectiva a la comunidad.
- **Habilidades Técnicas:** Capacitación específica para los roles técnicos, como el mantenimiento de equipos y herramientas para los choferes, y técnicas de fisioterapia para el fisioterapista.

**Estrategia 2: Programa de Evaluación de Desempeño.**

El Programa de Evaluación de Desempeño tiene como objetivo implementar un proceso integral para evaluar al personal del GAD parroquial, asegurando que cada empleado reciba una evaluación completa y retroalimentación constructiva. Para lograr esto, se revisarán y actualizarán los criterios de evaluación, se realizarán reuniones de seguimiento individuales para discutir el progreso y establecer metas, y se ajustarán los procesos según sea necesario. El éxito se medirá por el porcentaje de empleados evaluados en relación con el total, bajo la responsabilidad del presidente del GAD parroquial.

Con esta estrategia se busca asegurar una evaluación efectiva del desempeño de todos los empleados del GAD parroquial implementando un proceso de evaluación que mejore el desempeño, facilite el desarrollo del personal y garantice un enfoque justo y transparente en la evaluación. Este proceso integral busca no solo evaluar el desempeño de manera justa y eficaz, sino también fomentar el desarrollo continuo y la mejora del personal, alineando sus esfuerzos con los objetivos de la organización.

**Estrategia 3: Sistemas de Incentivos.**

La estrategia para el Sistema de Reconocimientos consiste en diseñar e implementar un sistema de premios y certificados para incentivar y motivar al personal del GAD parroquial. Se establecerán criterios claros para la concesión de premios y se comunicará efectivamente a todos los empleados, garantizando que comprendan cómo pueden ser reconocidos. Las formas de reconocimiento incluirán certificados de mérito, menciones especiales durante reuniones, y un "Empleado del Año" basado en el desempeño general. Además, se definirá un calendario para las premiaciones anuales y se evaluará la efectividad del sistema mediante encuestas a los empleados. Esta estrategia busca impulsar el compromiso del personal con el cumplimiento de sus responsabilidades, promoviendo un ambiente de trabajo motivador. Se espera alcanzar un 90% de personal motivado, midiendo el éxito a través del porcentaje de empleados recompensados respecto al total. Adicionalmente, se establecerán mecanismos de retroalimentación para ajustar el sistema según las necesidades y percepciones del personal, garantizando que el sistema de reconocimientos siga siendo relevante y efectivo.

**Estrategia 4: Programa de Relaciones Laborales.**

La estrategia del Programa de Relaciones Laborales se enfoca en mejorar significativamente el ambiente laboral mediante una serie de acciones clave. Se organizarán diversos talleres, entre los que se incluyen:

1) Talleres de Comunicación Efectiva, para promover la comunicación transparente y la resolución de conflictos.
2) Talleres de Trabajo en Equipo, para fortalecer la colaboración y la cohesión entre los miembros del equipo.
3) Talleres de Definición de Roles y Responsabilidades, para clarificar expectativas y mejorar la eficiencia en la ejecución de tareas.
4) Talleres de Desarrollo Profesional y Liderazgo, para fomentar el crecimiento continuo y el liderazgo dentro del equipo.
5) Talleres de Gestión del Estrés y Bienestar, para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal y reducir el estrés.

Además, se implementará un programa de sugerencias que permitirá a los empleados contribuir con ideas para mejorar el entorno de trabajo. Se realizarán encuestas anuales para evaluar el ambiente laboral y medir el progreso hacia la meta de mejorar el ambiente en un 90% para el año 2025. El proceso se llevará a cabo con un enfoque proactivo, bajo la supervisión del presidente y la Comisión de Cultura, Deporte y Relacionamiento. Como parte del seguimiento, se analizarán los resultados de las encuestas para ajustar las estrategias según sea necesario y asegurar una mejora continua. Adicionalmente, se promoverá un ambiente de apertura y confianza, asegurando que el Programa de Relaciones Laborales no solo logre sus objetivos, sino que también fomente un entorno de trabajo positivo y colaborativo.

**Estrategia 5: Proceso para la Selección de Talento Humano.**

La estrategia para el Proceso de Selección de Talento Humano se enfoca en establecer un sistema transparente y justo para la contratación de personal en el GAD parroquial. Se planificarán criterios claros para la selección y se implementarán diversas pruebas, incluyendo pruebas de:

- Habilidades técnicas para medir conocimientos específicos del puesto.
- Pruebas de aptitudes cognitivas para evaluar capacidades generales como razonamiento y resolución de problemas.
- Pruebas de personalidad y comportamiento para entender la compatibilidad con la organización.
- También se realizarán pruebas de competencias y habilidades blandas para valorar aspectos como el trabajo en equipo y el liderazgo.

Además, se desarrollarán entrevistas estructuradas, para evaluar a los candidatos de manera integral. Durante el período de prueba, se llevará a cabo una evaluación continua del desempeño del nuevo empleado, revisando su adaptación al puesto. Se proporcionará retroalimentación regular y se ofrecerá soporte adicional y capacitación según sea necesario para ayudar al empleado a cumplir con las expectativas del rol. Además, se realizarán evaluaciones formales al final del período de prueba para decidir si el empleado debe continuar como miembro permanente del equipo. El objetivo es tener un proceso de selección completamente aprobado al 100% para el año 2025. La implementación se llevará a cabo entre marzo y abril de 2025, con una fecha límite de finalización del 15 de abril de 2025, bajo la supervisión del presidente y la Comisión de Planificación.

# CONCLUSIONES

La gestión del talento humano es clave para cualquier organización, ya que las personas son el motor para alcanzar las metas y objetivos. Un enfoque adecuado permite crear un entorno de trabajo positivo, maximizar el rendimiento de los empleados y, en consecuencia, contribuir al éxito y sostenibilidad del Gad parroquial.

A través de los cuestionarios y la entrevista realizada al presidente del GAD parroquial Rural de San Luis de Pambil, así como a los trabajadores y dirigentes de recintos y comunidades de dicha parroquia se identificó que la gestión del talento humano presenta deficiencias significativas. Entre ellas, se destacan un ambiente laboral desfavorable, falta de comunicación efectiva, baja motivación del personal, rotación de empleados y carencia de oportunidades de actualización de conocimientos, lo cual impacta directamente en el bajo rendimiento laboral.

Se propuso implementar estrategias centradas en la capacitación del personal, evaluación de desempeño, programas de reconocimiento, mejora de las relaciones laborales, y un proceso estructurado para la selección de talento humano. Estas medidas buscan optimizar el potencial de los empleados y mejorar la eficiencia institucional, asegurando que el GAD pueda cumplir con su misión de manera efectiva.

## RECOMENDACIONES

Puesta en marcha por parte de las autoridades del GAD de San Luis de Pambil, del Plan Integral de Gestión de Talento Humano, que promueva un entorno de trabajo más saludable y colaborativo. Esto incluye fortalecer los canales de comunicación en todos los niveles, facilitando la transparencia y el flujo de información. Además, la implementación de un sistema de reconocimiento y recompensas que valore los aportes individuales y de equipo, lo que contribuirá a una mayor motivación y satisfacción del personal.

Desarrollar un programa de capacitación continúa adaptado a las necesidades del personal, que les permita actualizar sus conocimientos y habilidades para enfrentar desafíos actuales y futuros. Además, se debe establecer un sistema de evaluación de desempeño objetivo y regular, que no solo mida el cumplimiento de metas, sino que también sirva como una herramienta para identificar áreas de mejora, brindar retroalimentación constructiva y reconocer el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados.

Revisar y mejorar los procesos de selección de personal, asegurando que se apliquen criterios claros y alineados con los valores y objetivos institucionales. Esto permitirá atraer y contratar candidatos que no solo tengan las competencias técnicas requeridas, sino también un fuerte compromiso con la misión y visión del GAD Parroquial. De la misma manera, la implementación de entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades y evaluaciones de alineación cultural contribuirá a formar un equipo más eficiente y comprometido.

## BIBLIOGRAFÍA / WEBGRAFÍA.


Andino, C. P. (2022). *Unach Edu*. Obtenido de http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10298/1/Mejia%20Andino%2c%20C.%282023%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20en%20la%20Cooperativa%20de%20Ahorro%20y%20Cr%c3%a9dito%20Vicentina%20%e2%80%9cManuel%20E

Blog. (1 de 12 de 2019). *Pluxee*. Obtenido de https://www.sodexo.es/blog/compromiso-laboral-empresa/

Blog. (2021). *GeoVictoria* . Obtenido de https://www.geovictoria.com/es-co/blog/recursos-humanos/el-talento-humano-como-pilar-de-organizaciones-exitosas/#:~:text=que%20se%20merece%3F-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20talento%20humano%3F,valor%20agregado%20en%20el%20trabajo.

Blog. (23 de 05 de 2023). Obtenido de https://www.integratec.com/blog/que-es-el-reclutamiento.html

César Augusto Bernal Torres. (2010). *Metodologia de la Investigación.* PEARSON EDUCACIÓN. doi:http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf

Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano.* Riobamba: ESPOCH.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: McGRAW-HILL.

Constitución de la República del Ecuador. (25 de Enero de 2021). *https://www.defensa.gob.ec/.* Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Desarrollo, N. f. (2004). *Fundamentos de negocio Recursos Humanos > Cómo enfrentar y dirigir loscambios (Desarrollo organizacional) > La capacitación ne la empresa*. Obtenido de https://www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion_asitencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf

Desarrollo., O. R. (s.f.). *Naciones Unidas* . Obtenido de http://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/gobiernos-autonomos-descentralizados-de-ecuador#:~:text=Los%20GAD%20son%20instituciones%20descentralizadas,interterritorial%2C%20integraci%C3%B3n%20y%20participaci%C3%B3n%20ciudadana.

editorial, E. (25 de 05 de 2024). *Concepto*. Obtenido de https://concepto.de/habilidad-2/

Enciclopedia. (9 de 07 de 2023). *Concepto*. Obtenido de https://concepto.de/delegacion/

Española, R. A. (2023). Obtenido de https://dle.rae.es/experiencia

García Hernández, María Dolores; Martínez Garrido, Cynthia A; Martín Martín, Naiara; Sánchez Gómez, Lorena . (s.f.). Metodología de Investigación Avanzada. En *La entrevista.* http://www2.uca.edu.sv/mcp/media/archivo/f53e86_entrevistapdfcopy.pdf.

Gardey, J. P. (01 de 06 de 2023). Obtenido de https://definicion.de/politica/

Harold Koontz, H. W. (2012). *Administración una Prespectiva Global y Empresarial.* México: Mexicana. Obtenido de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

Hernández, J. O. (2020). *Administración y Evaluación del Desempeño del Personal.* México .

Julián Pérez Porto, A. G. (26 de 04 de 2021). Obtenido de https://definicion.de/liderazgo/#google_vignette

jurídico, D. p. (2023). *Panhispánico*. Obtenido de https://dpej.rae.es/lema/funcionario-p%C3%BAblico

Karina Blanca Espinoza Mallque; Jovana Catalina Montalvo Cerron. (2021). *repositorio.continental.edu.pe*. Obtenido de repositorio.continental.edu.pe: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf

Ley Orgánica de Servicio Público, L. (10 de 2010 - 2023). Obtenido de file:///C:/Users/laptop/Downloads/LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf

Llanos Poveda, T. E., & YANCHA BEDON, J. M. (2023). *REPOSITORIO DIGITAL DE TESIS.* Obtenido de https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6562

maps, G. (2024). *Parroquia San Luis de Pambil*. Obtenido de https://www.google.com/maps/place/San+Luis+de+Pambil/@-1.2332417,-79.2516255,14.75z/data=!4m6!3m5!1s0x91d357040ea22811:0xc645181e1933809b!8m2!3d-1.2342089!4d-79.239044!16s%2Fg%2F1thz2r0t?entry=ttu

Maristany, J. (s.f.). *Tratado de Recursos Humanos.* Recuperado el 29 de Mayo de 2024

Merino, J. P. (23 de 12 de 2021). Obtenido de https://definicion.de/rendimiento/

Mimenza, O. C. (28 de julio de 2019 ). *Rotación de personal*. Obtenido de qué es, tipos, y cómo se estudia: https://psicologiaymente.com/organizaciones/rotacion-de-personal

Palomino, C. N. (2017). *Gestión del Talento Humano.* Bogota: Fundación Universitaria del ärea Andina.

Panchi, S. K. (2020). *Uniandes.edu*. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/12161/1/TUAEXCOMLADM001-2021.pdf

Peiró, R. (04 de 12 de 2020). Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html

Porto, J. P. (23 de 02 de 2023). *Definición*. Obtenido de https://definicion.de/destreza/

Pública, S. d. (2019). Obtenido de https://funcionpublica.digital.gob.es/funcion-publica/Acceso-Empleo-Publico/Resuelve-Dudas/Que_es_el_empleo_publico.html#:~:text=Es%20aquel%20que%2C%20en%20funci%C3%B3n,de%20las%20funciones%20que%20realiza.

Ramírez, L. F. (2016). *Gsetión del Talento Humano en Epocas de Crisis.* Alicante: Editorial Área de Innovación y Desarrollo,S.L.

Rodríguez, M. d. (2008). *Gestión del Talento Humano.* México.

Sampieri, R. H. (2020). *Metodología de la INvestigación.* México: McGraw-Hili.

Simon L. Dolan, R. V. (2017). *LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación.* España: Amelia Nieva.

Tecnológica, I. N. (s.f.). Obtenido de https://www.inet.edu.ar/index.php/niveles-educativos/formacion-profesional/#:~:text=La%20Formaci%C3%B3n%20Profesional%20es%20el,la%20recualificaci%C3%B3n%20de%20los%20trabajadores.

Toro, A. d. (9 de junio de 2022). *ESTRATEGIAS PARA LA RETENCIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA*. Obtenido de https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/estrategias-retencion-personal/

Torres, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación.* PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf

Velastegui, W. A. (s.f.). *Gestión del Talento Humano.* Recuperado el 29 de Mayo de 2024

Velázquez, A. (2023). *Blog*. Obtenido de Questionpro: https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/

Westreicher, G. (14 de 02 de 2024). *Economipedia*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/gestion.html

Yadira Armas, Monica LLanos, Paola Traverso. (2017). *Gestiòn del Talento Humano y Nuevos escenarios Laborales.* Samborondon : Ecotec.

# ANEXOS

***Anexo a:***
Cronograma de Gantt

| N° | TIEMPO ESTIMADO | MES 1 | | | | MES 2 | | | | MES 3 | | | | MES 4 | | | | MES 5 | | | | MES 6 | | | | MES 7 | | | | MES 8 | | | | MES 9 | | | | MES 7 | | | | MES 8 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | MARZO | | | | ABRIL | | | | MAYO | | | | JUNIO | | | | JULIO | | | | AGOSTO | | | | SEPTIEMBRE | | | | OCTUBRE | | | | NOVIEMBRE | | | | DICIEMBRE | | | | ENERO | | | |
| | ACTIVIDADES | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | **FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Descripción del problema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Formulación del problema | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Preguntas de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Justificación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Objetivos: General y Específicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | **MARCO TEÓRICO** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Antecedentes | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Científico | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Conceptual | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Legal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Georreferencial | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | **METODOLOGÍA** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Tipo de investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | |

***Anexo b:***
Presupuesto

| RECURSOS | CANTIDAD | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|---|---|---|---|
| **ACTIVIDADES** | | | |
| Pasajes | | | $ 40,00 |
| Alimentación | | | $ 30,00 |
| **MATERIALES** | | | |
| Laptop | 2 | $ 400,00 | $ 800,00 |
| Internet | | | $ 20,00 |
| **SUMINISTROS DE OFICINA** | | | |
| Memoria USB | 2 | $ 8,00 | $ 16,00 |
| Impresiones | 80 | $ 0,10 | $ 8,00 |
| Copias | 30 | $ 0,05 | $ 1,50 |
| Esferos | 2 | $ 0,50 | $ 1,00 |
| Lápices | 2 | $ 0,30 | $ 0,60 |
| Carpetas | 2 | $ 0,70 | $ 1,40 |
| Imprevistos | 2 | $ 5,00 | $ 10,00 |
| **TOTAL** | | | **$ 928,50** |

Elaborado por: Autoras de la investigación

**Anexo c:**
Preguntas de encuesta para los trabajadores del Gad Parroquial San Luis.

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL**

**E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Encuesta dirigida a los empleados y trabajadores del GAD Parroquial San Luis Pambil

Objetivo: Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD San Luis de Pambil en el año 2024.

Indicaciones:

- Revise y marque con una X la opción que mejor refleje su opinión.
- Complete todo el cuestionario sinceramente.

1. ¿Cuál es su puesto o cargo en la institución?

☐ Administrativo

☐ Operativo

☐ Otro (especificar).

2. ¿Cuál es su nivel de educación?

☐ Primaria
☐ Secundaria
☐ Tecnológico
☐ Universitario
☐ Postgrado
☐ Otros (especificar)

3. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en la institución?

☐ 1-3 años

☐ 3-5 años

☐ 5 o más años.

4. ¿A través de qué forma o modalidad ingresó a la institución?

☐ Concurso

☐ Recomendación

☐ Otros (especificar)

5. ¿Usted recibe capacitaciones dentro de la institución?

☐ Sí

☐ No

6. ¿Con que frecuencia recibe las capacitaciones en el Gad Parroquial Rural de San Luis de Pambil?

☐ Mensual

☐ Semestral

☐ Anual

7. ¿Considera usted que el personal que labora en la institución se encuentra motivado?

☐ Siempre

☐ A veces

☐ Nunca

8. ¿Cómo calificaría usted la gestión del talento humano que realiza el presidente en la institución?

☐ Muy buena

☐ Regular

☐ Mala

9. ¿Considera usted que sería adecuado mejorar los sistemas de gestión del talento humano para que exista un mayor desempeño laboral?

☐ Siempre
☐ A veces
☐ Nunca

10. ¿Cómo describiría usted el ambiente laboral en la institución?

☐ Bueno

☐ Regular

☐ Malo

***Anexo d:***
Preguntas de entrevista dirigidas al presidente del Gad.

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Entrevista dirigida al presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural San Luis de Pambil.

Objetivo: Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD San Luis de Pambil en el año 2024.

13. ¿Qué le incentivó a postularse como presidente del GAD Parroquial Rural San Luis de Pambil?
14. ¿Desde su punto de vista considera que es importante la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la institución, a la cual usted representa?
15. ¿Usted conoce cómo está estructurado el GAD parroquial Rural San Luis de Pambil?
16. ¿Cree usted que el personal con quien labora es el adecuado para realizar sus funciones?
17. ¿Se emplea algún método de selección para los trabajadores del GAD Parroquial?
18. ¿Con qué frecuencia realiza usted programas de capacitación y desarrollo profesional?
19. ¿Tiene previstos sistemas de incentivos para el personal que labora en el GAD parroquial San Luis de Pambil?
20. ¿Cuenta el GAD con sistemas de evaluaciones de desempeño y qué seguimiento se realiza para mejorar el rendimiento?
21. ¿Se realizan encuestas o reuniones periódicas para conocer la opinión de los empleados sobre la gestión del talento humano?
22. ¿Conoce usted de alguna metodología que permita mejorar la gestión de talento Humano dentro de la institución?
23. ¿Puede compartir algún ejemplo específico de cómo una buena gestión del talento humano ha mejorado el desempeño de su equipo?
24. ¿Cuáles son los planes futuros para mejorar la gestión del talento humano en su institución?

**Anexo e:**
*Preguntas para los dirigentes de las comunidades que pertenecen al Gad Parroquial.*

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL**

**E INFORMÁTICA**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Encuesta dirigida a los Dirigentes de las comunidades que pertenecen a la Parroquial San Luis de Pambil

Objetivo: Analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD San Luis de Pambil en el año 2024.

Indicaciones:

- Revise y marque con una X la opción que mejor refleje su opinión.
- Complete todo el cuestionario sinceramente.

1. ¿Usted visita a menudo el GAD Parroquial?

☐ Siempre

☐ Casi Siempre

☐ Nunca

2. ¿Cómo calificaría la amabilidad del personal del GAD Parroquial en la atención al ciudadano?

☐ Buena

☐ Regular

☐ Mala

3. ¿Considera que el personal del GAD Parroquial responde de manera oportuna a las solicitudes y preguntas de la comunidad?

☐ Siempre

☐ Casi Siempre

☐ Nunca

4. ¿Qué tiempo se demora el personal del GAD Parroquial para atender las necesidades de su comunidad?

☐ 1-4 semanas.

☐1-2 meses.

☐2 meses en adelante.

5. ¿Cómo evalúa el desempeño del personal del GAD Parroquial en la solución de problemas comunitarios?

☐ Eficiente

☐ Poco eficiente

☐ Ineficiente

6. ¿Considera que el personal del GAD Parroquial tiene los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones?

☐ De acuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo

7. ¿Qué tan satisfecho está con la calidad del trabajo realizado por el personal del GAD Parroquial en su comunidad?

☐ Satisfecho

☐ Poco satisfecho

☐ Nada satisfecho

8. ¿Cómo calificaría la atención y el desempeño laboral del personal del GAD Parroquial?

☐ Bueno

☐ Regular

☐Malo

9. ¿Recibe su comunidad información regular y actualizada sobre los proyectos y actividades del GAD Parroquial?

☐ Siempre

☐ Casi Siempre

☐ Nunca

10. ¿El personal del GAD Parroquial organiza reuniones o talleres para informar y escuchar a la comunidad?

☐ Siempre

☐ A veces

☐ Nunca

11. ¿Considera que el GAD Parroquial cuenta con los recursos necesarios para atender adecuadamente a su comunidad?

☐ De acuerdo

☐ En desacuerdo

☐ Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Anexo f:**
*Entrevista con el Presidente del GAD.*





**Anexo g:**
*Encuesta a los Trabajadores Gad y a los dirigentes de las comunidades.*





**Anexo h:**
*Carta de Aceptación:*

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO**
**PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL**

San Luis de Pambil, 14 de marzo de 2024
**Oficio No. 0128 – GAD – PRSLP – 2024**

**Ingeniera**
Gina Alarcón
**DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR.**

**Presente. -**

Cordiales y atentos saludos,

*En atención al Oficio S/N San Luis de Pambil, 07 de marzo 2024, donde la Srta. Irlanda Abigail Ochoa, con cédula de ciudadanía No: 0250299906, y la Srta. Ginjer Mercedes García Macías, con cédula de ciudadanía No. 0955610704, quienes están cursando 8vo semestre de la Carrera de Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática, donde solicita la autorización para realizar el trabajo de integración curricular (Tesis) en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Luis de Pambil, previo la aprobación y autorización de la UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR del tema de Tesis.*

*En mi calidad de Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Luis de Pambil* **AUTORIZO**, *que la estudiante en mención realice su trabajo de integración curricular, en la institución, tomando en cuenta que el tema a ser aprobado tenga beneficios sustentables para el GADPRSLP.*

Particular que informo para los fines pertinentes.

Atentamente,

ROBINSON ORLANDO GARCIA ALARCON

**Sr.** Robinson García A.
**PRESIDENTE DEL GADPR. DE SAN LUIS DE PAMBIL**

**Dirección:** Calle Padre Ángel León y 23 de agosto.
**Telefax**: 03 2656143-
**E-Mail:** gadpsanluisdepambil@gmail.com

Acuerdo Ministerial No. 193 REG. OF 421 del 27-10-2000 Cantón Guaranda Provincia Bolívar Ecuador

**Anexo i:**
Certificado del TURNITIN

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

*Guaranda, 11 de diciembre del 2024*

## CERTIFICADO

A petición de las partes interesadas:

Que, las estudiantes: **García Macias Ginjer Mercedes y Ochoa Hidalgo Irlanda Abigail** presentaron su Trabajo de Integración Curricular titulado: **"**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN LUIS DE PAMBIL, CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**"** para el respectivo análisis TURNITIN, el mismo que refleja **9%** de Similitud que se considera pertinente dentro de los parámetros establecidos en el reglamento de la Unidad de Integración Curricular de la Universidad.

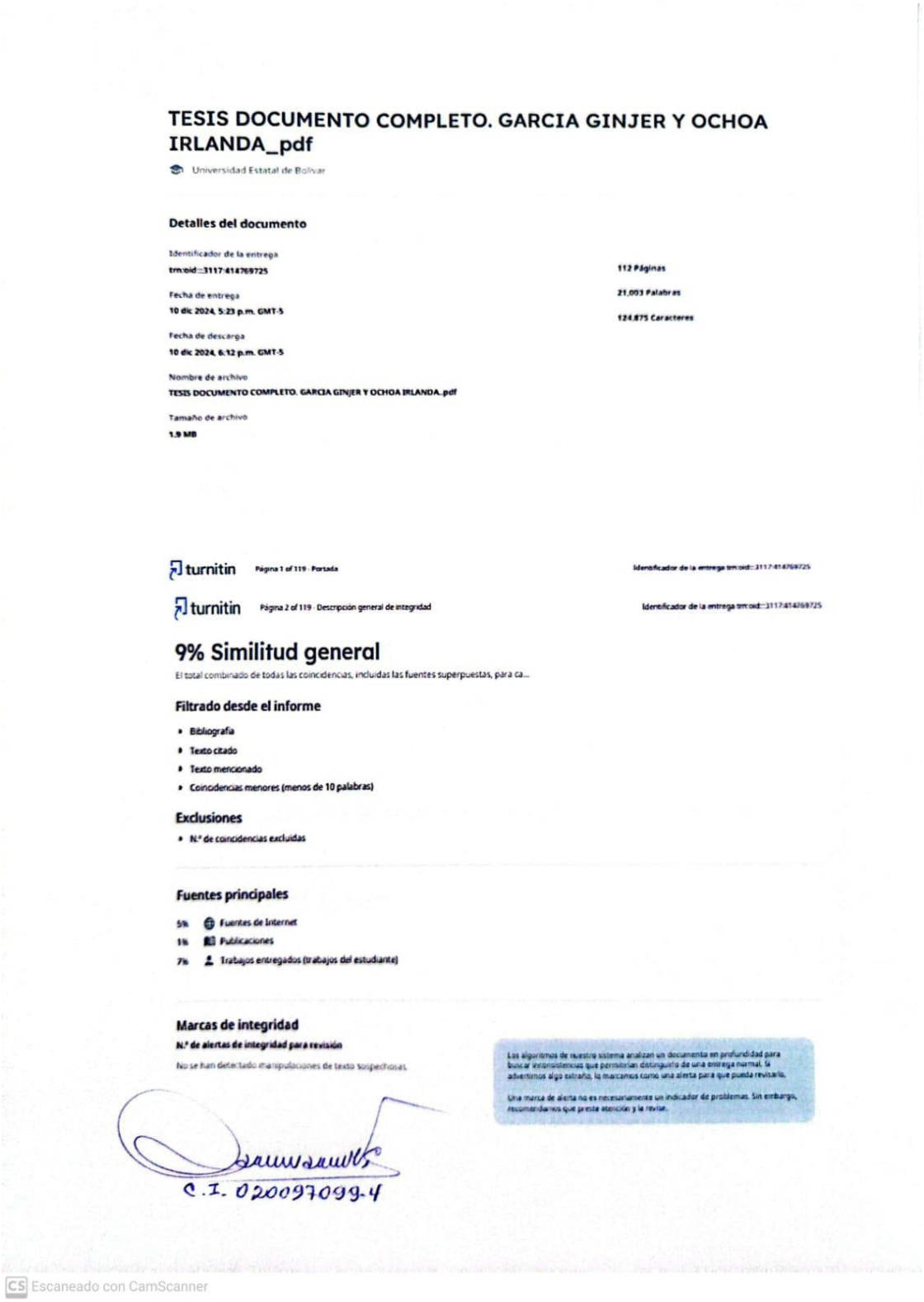
Es todo cuanto puedo informar para los fines pertinentes.

Atentamente

Ing. Ramiro Fernando Jaramillo Villafuerte.
**DIRECTOR**

**Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira**
**Guaranda-Ecuador**
**Teléfono: (593) 3220 6059**
**www.ueb.edu.ec**

**Anexo j:**
Captura de pantalla del TURNITIN



TESIS DOCUMENTO COMPLETO. GARCIA GINJER Y OCHOA IRLANDA_pdf

Universidad Estatal de Bolívar

**Detalles del documento**

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:414769725

Fecha de entrega
10 dic 2024, 5:23 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
10 dic 2024, 6:12 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS DOCUMENTO COMPLETO. GARCIA GINJER Y OCHOA IRLANDA.pdf

Tamaño de archivo
1.9 MB

112 Páginas

21,093 Palabras

124,875 Caracteres

turnitin Página 1 of 119 · Portada Identificador de la entrega trn:oid:::3117:414769725

turnitin Página 2 of 119 · Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3117:414769725

**9% Similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

**Filtrado desde el informe**

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

**Exclusiones**

- N.º de coincidencias excluidas

**Fuentes principales**

5% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

**Marcas de integridad**

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

C.I. 0200970994

CS Escaneado con CamScanner