



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**ABRIL 2024 – AGOSTO 2024**

**EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER**

**COMPLEXIVO**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE**

**LICENCIADA EN COMERCIO**

**TEMA:**

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA SAN JUAN, EN EL PERIODO 2023**

**ESTUDIANTE:**

**ANGELA MELISSA VERA MARISCAL**

**TUTOR:**

**ING. GEOVANNY WASHINGTON MENOSCAL VERDEZOTO**

**AÑO 2024**

## INDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT	2
1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
2.- JUSTIFICACIÓN	5
3.- OBJETIVOS.	6
4.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	7
5.- ARTICULACIÓN	8
6.- MARCO CONCEPTUAL	9
7. - MARCO METODOLÓGICO	23
8.- RESULTADOS	25
9.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	29
10.- CONCLUSIONES.	33
11.- RECOMENDACIONES.	34

## RESUMEN

El presente estudio analiza la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan durante el año 2023. Cuyo objetivo Identificar las principales deficiencias y áreas de oportunidad en los procesos de selección, capacitación y evaluación del personal. Metodología: Se utilizó un enfoque cualitativo, aplicando encuestas a los colaboradores y entrevistas a la jefa del departamento de talento humano. Hallazgos: Las encuestas revelaron deficiencias en la adecuación de los programas de capacitación y en la retroalimentación sobre el desempeño. Las entrevistas destacaron problemas en los métodos de selección y en la incorporación de personal cualificado. Conclusiones: Se identificaron áreas de mejora en los procesos de selección y reclutamiento, que requieren un enfoque más estructurado y el uso de herramientas digitales avanzadas. Los programas de capacitación necesitan ser actualizados y alineados con las necesidades profesionales de los empleados. Asimismo, se destacó la necesidad de un sistema integral de evaluación del desempeño que incluya metas claras y retroalimentación continua. Recomendación: La implementación de estas mejoras puede aumentar la efectividad, motivación y retención del personal, contribuyendo así a una mejor gestión del talento humano y a la eficiencia de los servicios públicos ofrecidos por el GAD de la Parroquia San Juan.

**Palabras claves:** Talento humano, Selección, Reclutamiento, Capacitación profesional, Evaluación del desempeño.

## **ABSTRACT**

The present study analyzes the management of human talent in the Decentralized Autonomous Government of the San Juan Parish during the year 2023. Whose objective Identify the main deficiencies and areas of opportunity in the processes of selection, training, and evaluation of personnel. Methodology: A qualitative approach was used, applying surveys to collaborators and interviews with the head of the human talent department. Findings: The surveys revealed deficiencies in the adequacy of training programs and performance feedback. The interviews highlighted problems in the selection methods and the incorporation of qualified personnel. Conclusions: Areas for improvement were identified in the selection and recruitment processes, requiring a more structured approach and the use of advanced digital tools. Training programs need to be updated and aligned with the professional needs of employees. Additionally, the need for a comprehensive performance evaluation system that includes clear goals and continuous feedback was highlighted. Recommendation: Implementing these improvements can increase the effectiveness, motivation, and retention of personnel, thereby contributing to better human talent management and the efficiency of public services offered by the Decentralized Autonomous Government of the San Juan Parish.

**Keywords:** Human talent, Selection, Recruitment, Professional training, Performance evaluation

## **1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Juan, ubicado en la calle León de Febres Cordero y 24 de Mayo referencia diagonal a la Escuela 24 de Mayo correspondiente al cantón de Pueblo viejo de la Provincia de los Ríos, liderado por el Presidente José Flores Trejos con Registro Único de Contribuyente (RUC) 126002386000, la organización se dedica a emplear y planificar servicios de manera íntegra las necesidades de la parroquia Sanjuaneña, asegurando crecimiento del desarrollo sostenible y disponer de forma segura los recursos disponibles durante el periodo 2023

Durante el año 2023, la administración del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Parroquia San Juan se enfrentó desafíos con una variedad de consecuencias, lo cual tendrá un impacto negativo en la calidad y eficiencia de los servicios públicos brindados. La gestión de recursos humanos se considera un componente fundamental para el desarrollo sostenible y el éxito de una organización en un contexto global. A nivel nacional, Ecuador ha realizado esfuerzos significativos para mejorar la administración pública, sin embargo, las deficiencias persisten, especialmente en las entidades descentralizadas.

A nivel local, el GAD de la Parroquia San Juan presenta problemas específicos en varias áreas de la gestión del talento humano. Primero, existen fallas en los procesos de selección y reclutamiento. Los métodos empleados no siempre aseguran las habilidades necesarias del personal, lo que resulta en resultados insatisfactorios y en una disminución de la calidad de los servicios públicos. No obstante, los trabajadores no recibieron capacitación continua para actualizar sus habilidades y conocimientos, que son esenciales para adaptarse a los requisitos ambientales cambiantes; además, no existen programas adecuados de formación y desarrollo profesional.

La evaluación del rendimiento es otra parte crucial, donde la baja motivación de los trabajadores y la alta rotación son el resultado de la falta de retroalimentación constructiva y de incentivos adecuados para la mejora continua del sistema actual. La necesidad de contratar y capacitar constantemente a nuevos trabajadores no solo aumenta los costos, sino que también disminuye la eficacia y la cohesión del grupo de trabajo.

Las causas de estos problemas son multifacéticas. La falta de recursos financieros y técnicos limita la capacidad del GAD para implementar programas de desarrollo del personal robustos. Además, la ausencia de una estrategia clara y coherente para la gestión del talento humano agrava la situación. Las políticas actuales no están alineadas con las mejores prácticas internacionales ni adaptadas a las necesidades específicas de la parroquia.

Los efectos de estas deficiencias se manifiestan en varios niveles. La calidad de los servicios públicos disminuye, afectando directamente a los ciudadanos que dependen de estos servicios para satisfacer sus necesidades básicas. La baja moral y alta rotación de personal también perjudican la cultura organizacional, creando un ambiente de trabajo insatisfactorio y poco colaborativo, a su vez, dificulta la implementación de iniciativas de mejora y la capacidad del GAD para cumplir con sus objetivos estratégicos.

Para abordar estos problemas, es necesario realizar un análisis exhaustivo de la gestión del talento humano en el GAD de la Parroquia San Juan, para establecer una base sólida para la creación de estrategias de mejora, este estudio debe identificar las principales deficiencias y áreas de oportunidad.

## **2.- JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación es esencial para abordar las deficiencias en la administración del talento humano en el periodo de 2023 del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan, para encontrar y evaluar los elementos que tienen un impacto negativo en la calidad de los servicios públicos y en la gestión de recursos humanos, este estudio es esencial. La capacidad de esta investigación para ofrecer información sobre áreas problemáticas y ofrecer soluciones basadas en pruebas que pueden mejorar significativamente la eficacia y la eficiencia del gobierno local es lo que la hace valiosa.

Para lograr los objetivos organizacionales y mantener un entorno de trabajo positivo y productivo, es esencial una mejor gestión de los recursos humanos desde el punto de vista institucional. El estudio ayudará a encontrar fallas en los procedimientos actuales y propondrá métodos para fomentar el desarrollo profesional, la motivación y la retención de empleados. Además, abordar estos desafíos incrementará la confianza del público en las autoridades locales y mejorará la conciencia pública sobre los servicios brindados.

Es por ello, que al ofrecer un marco teórico y recomendaciones prácticas, este estudio puede servir como modelo para la implementación de mejores prácticas en la gestión del talento humano en diversos contextos; en general, tiene el potencial de tener un impacto positivo en otras parroquias y municipios que enfrentan problemas similares. El fortalecimiento de la administración pública en todo el país y el desarrollo local se benefician de esta manera.

### **3.- OBJETIVOS.**

#### **Objetivo General**

- Analizar la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan durante el año 2023 con el propósito de identificar las principales deficiencias y áreas de oportunidad.

#### **Objetivos Específicos:**

- Evaluar los procesos de selección y reclutamiento de personal mediante una entrevista a la jefa de departamento de talento humano para identificar áreas de mejora.
- Identificar los programas de capacitación y desarrollo profesional, por medio de una encuesta a los colaboradores para determinar la efectividad y pertinencia.
- Proponer el sistema de evaluación del desempeño y su impacto en la motivación y retención del personal para contratación idónea



#### **4.- LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

El estudio de caso titulado “Gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan, en el Periodo 2023” es un análisis detallado de las prácticas y procesos de gestión del talento humano en esta institución pública, es necesario buscar brechas y oportunidades importantes en la administración de recursos humanos, que incluyen los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y selección, es el objetivo de este estudio.

Las siguientes líneas de investigación están relacionadas con este trabajo por su naturaleza, ya que, por los siguientes motivos, la gestión pública y administrativa se enmarca en la sublínea de gestión del talento humano:

Existe una relación directa entre las actividades del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan está directamente relacionada con el campo de los estudios públicos y administrativos. La institución es responsable de ofrecer a la sociedad servicios fundamentales, y su eficacia depende en gran medida de cómo se maneja su capital humano. Para lograr los objetivos de la organización y mejorar la calidad de los servicios públicos, es fundamental una gestión efectiva de los recursos humanos.

La evaluación de los procedimientos de formación, selección y desempeño del personal en este contexto es fundamental para asegurar que la organización funcione de manera efectiva y eficaz. Este caso de estudio se encuentra dentro de la sublínea de gestión de recursos humanos. A través de este estudio, se propondrán recomendaciones específicas para mejorar estos procesos, basadas en un análisis exhaustivo de la situación actual y en las mejores prácticas identificadas en la literatura y en otros contextos similares.

## **5.- ARTICULACIÓN**

El estudio de caso se articula de forma directa, durante mis prácticas preprofesionales en Gestión Administrativa y Contable en diversas empresas públicas y privadas adquirí habilidades esenciales que fueron invaluable en el área del Talento Humano. Específicamente trabajé en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Francisco De Pueblo viejo, donde utilicé mis conocimientos para identificar y abordar de manera efectiva áreas de mejora. Esta experiencia fue fundamental para mi participación en el estudio de caso sobre Gestión del Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de San Juan durante el periodo 2023.

Aplicando principios contables y administrativos aprendidos, aseguré una gestión eficiente de los recursos humanos. Además, la aplicación de principios clave de gestión del talento humano contribuyó a mejorar el servicio al cliente dentro de la empresa. Durante las visitas a los lugares de trabajo, también utilicé habilidades de comunicación y empatía desarrolladas para comprender las necesidades e inquietudes del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan, identificando áreas significativas de mejora.

Las prácticas preprofesionales en Gestión Administrativa y Contable me brindaron una ventaja competitiva al comprender la importancia de retener y motivar talentos clave. Estas habilidades las integré de manera efectiva a mi trabajo en Gestión del Talento Humano, mejorando así la calidad del servicio y la eficiencia operativa, especialmente en el ámbito público.

## **6.- MARCO CONCEPTUAL**

### **Definición y Evolución del Talento Humano**

El concepto de talento humano ha evolucionado significativamente a lo largo de los años. Inicialmente, el término se centraba en el "recurso humano", donde las personas eran vistas como partes intercambiables en la maquinaria de producción. Según Mori y Bardales (2020) este enfoque consideraba al trabajador como un engranaje más en el sistema, centrado en la producción y eficiencia técnica. Sin embargo, con el tiempo, la gestión moderna ha comenzado a reconocer a las personas como el capital más importante de una organización.

La gestión del talento humano ahora abarca una variedad de actividades diseñadas para atraer, desarrollar y retener a personas talentosas. Este cambio se debe en parte a la creciente competencia global y a la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado. Las empresas han adoptado modelos de gestión por competencias, que no solo se enfocan en lo que las personas pueden hacer técnicamente, sino también en sus capacidades para enfrentar desafíos, su adaptabilidad y su capacidad para innovar.

Según Ramos y Aguilar (2021) en la práctica, la evolución del talento humano también ha sido influenciada por el avance de las tecnologías de la información y la comunicación. Las nuevas herramientas digitales permiten una gestión más eficiente y personalizada del capital humano, facilitando la identificación de necesidades de capacitación, la evaluación del desempeño y la planificación de carreras

## **Importancia del Talento Humano en el Sector Público**

La gestión del talento humano en el sector público es crucial para el desarrollo y la eficiencia de las instituciones gubernamentales. Un manejo adecuado del talento humano permite que las entidades públicas puedan cumplir con sus objetivos estratégicos y proporcionar servicios de calidad a la ciudadanía. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de la Parroquia San Juan, una gestión efectiva del talento humano se traduce en una mayor eficiencia administrativa, una mejor atención al público y un ambiente laboral positivo que fomenta la motivación y retención del personal. (Torres, 2023)

En un entorno globalizado y dinámico, las entidades gubernamentales deben ser capaces de innovar y mejorar continuamente sus procesos y servicios. El desarrollo profesional y la capacitación continua del personal son fundamentales para mantener la competitividad y la capacidad de respuesta de las instituciones públicas. Según Torres (2023) la implementación de políticas y programas de desarrollo del talento humano no solo mejora el desempeño individual de los empleados, sino que también fortalece la capacidad institucional para enfrentar nuevos retos y cumplir con las expectativas de la ciudadanía

### **Políticas y Estrategias de Selección y Reclutamiento**

#### **Métodos de Reclutamiento en el Sector Público**

Los métodos de reclutamiento en el sector público son procesos y procedimientos sistematizados diseñados para atraer y seleccionar a los candidatos más calificados para ocupar posiciones dentro de las entidades gubernamentales. Estos métodos buscan asegurar que la selección del personal sea justa, transparente y basada en méritos,

promoviendo la igualdad de oportunidades y la eficiencia en la administración pública.

(Barrios-Hernández et al.,2020)

### **Métodos de Reclutamiento**

#### ***Concurso de Méritos y Oposición***

Este es uno de los métodos más comunes y consiste en una serie de evaluaciones que incluyen exámenes escritos, pruebas prácticas, entrevistas y análisis de antecedentes. El objetivo es evaluar de manera integral las competencias, conocimientos y habilidades de los candidatos. Este método asegura que la selección se base en méritos objetivos y verificables. (Barrios-Hernández et al.,2020)

#### ***Convocatorias Públicas***

Las vacantes se anuncian a través de medios de comunicación masiva, portales web institucionales y redes sociales. Este método aumenta la visibilidad de las oportunidades laborales y fomenta la participación de un amplio espectro de candidatos, asegurando una competencia abierta y equitativa. (Barrios-Hernández et al.,2020)

#### ***Bases de Datos de Talento Humano***

Las instituciones públicas utilizan bases de datos internas y externas para identificar rápidamente a profesionales que cumplen con los perfiles requeridos. Estas bases de datos pueden incluir registros de anteriores procesos de selección y listas de elegibles previamente conformadas. (Barrios-Hernández et al.,2020)

#### ***Agencias de Reclutamiento y Selección***

En algunos casos, se contratan agencias especializadas en recursos humanos para llevar a cabo el proceso de reclutamiento. Estas agencias ayudan a garantizar la objetividad y la transparencia del proceso, proporcionando servicios de evaluación y

selección basados en criterios establecidos por la entidad gubernamental. (Barrios-Hernández et al.,2020)

### ***Referencias Internas***

Algunas instituciones permiten que los empleados actuales recomienden candidatos. Este método puede ser efectivo para encontrar personal calificado a través de redes de confianza, aunque debe manejarse con cuidado para evitar favoritismos y asegurar la igualdad de oportunidades. (Barrios-Hernández et al.,2020)

### ***Ferias de Empleo y Jornadas de Reclutamiento***

Las entidades gubernamentales organizan o participan en ferias de empleo y jornadas de reclutamiento, donde interactúan directamente con posibles candidatos. Estas actividades permiten una mejor comunicación de las oportunidades laborales y facilitan el proceso de preselección. (Barrios-Hernández et al.,2020)

### ***Plataformas Tecnológicas***

La adopción de sistemas tecnológicos y plataformas en línea ha modernizado el proceso de reclutamiento en el sector público. Estas herramientas permiten la gestión integral del proceso de selección, desde la recepción de aplicaciones hasta la evaluación y contratación de candidatos, aumentando la eficiencia y reduciendo los tiempos de respuesta. (Barrios-Hernández et al.,2020)

## **Procesos de Selección: Criterios y Evaluación**

### ***Criterios de Selección***

Los procesos de selección en el sector público están diseñados para garantizar que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos necesarios para desempeñar sus

funciones de manera eficiente y efectiva. Según Sierra, R., (2022) entre los criterios más comunes se encuentran:

- **Educación y Formación:** Evaluar el nivel educativo y la formación académica del candidato para asegurarse de que cumpla con los estándares establecidos para el puesto.
- **Experiencia Laboral:** Revisar la experiencia previa en roles similares, lo que proporciona una indicación de la capacidad del candidato para manejar las responsabilidades del nuevo cargo.
- **Competencias Técnicas y Profesionales:** Verificar las habilidades específicas y conocimientos técnicos que son cruciales para el desempeño efectivo en el puesto.
- **Competencias Blandas:** Evaluar las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajo en equipo, la adaptabilidad y otras competencias que son igualmente importantes para el éxito en un entorno de trabajo colaborativo.

### *Evaluación de los Candidatos*

Según Sierra, R., (2022) el proceso de evaluación de los candidatos en el sector público generalmente sigue un enfoque estructurado y transparente.

- **Pruebas Escritas y Prácticas:** Estas pruebas pueden incluir exámenes de conocimiento específico, pruebas de aptitud y ejercicios prácticos que simulan situaciones reales del trabajo.
- **Entrevistas Estructuradas:** Las entrevistas se llevan a cabo utilizando un formato estándar para asegurar la equidad y la consistencia en la evaluación de todos los candidatos. Estas pueden ser individuales o grupales, y están diseñadas para profundizar en las competencias y experiencias de los aspirantes.
- **Assessment Centers:** Esta técnica incluye una combinación de simulaciones, juegos de rol, estudios de caso y otras actividades diseñadas para evaluar un amplio rango de habilidades y comportamientos en un entorno controlado.

- **Verificación de Referencias:** Investigar las referencias laborales y personales proporcionadas por los candidatos para validar la información y obtener una perspectiva adicional sobre su desempeño y conducta.

## **Capacitación y Desarrollo Profesional**

### ***Capacitación***

Según Barreras (2020) la capacitación es un proceso estructurado que tiene como objetivo mejorar las competencias técnicas y prácticas de los empleados. Incluye una variedad de actividades diseñadas para proporcionar a los empleados las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva.

### **Principales Métodos de Capacitación:**

- **Cursos y Talleres Presenciales:** Clases estructuradas que se llevan a cabo en un entorno educativo formal.
- **Entrenamiento en el Lugar de Trabajo:** Capacitación práctica en el propio entorno laboral, bajo la supervisión de un mentor o supervisor.
- **Seminarios y Conferencias:** Eventos donde se presentan y discuten nuevos conocimientos y tendencias en el campo específico.
- **Capacitación en Línea:** Programas de formación accesibles a través de plataformas digitales, que permiten a los empleados aprender a su propio ritmo.
- **Simulaciones y Juegos de Rol:** Técnicas interactivas que recrean escenarios laborales reales para la práctica de habilidades. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Desarrollo Profesional***

El desarrollo profesional se refiere a las iniciativas y programas destinados a fomentar el crecimiento personal y profesional a largo plazo de los empleados. Según Jiménez et al.,(2023) este proceso abarca una variedad de actividades que ayudan a los



empleados a avanzar en sus carreras y asumir roles de mayor responsabilidad dentro de la organización.

### **Principales Métodos de Desarrollo Profesional**

- **Planificación de Carreras:** Creación de planes de desarrollo personalizados que alinean las aspiraciones profesionales del empleado con las necesidades organizacionales.
- **Programas de Mentoría:** Relaciones de apoyo y guía entre empleados experimentados y nuevos empleados o aquellos que buscan avanzar en sus carreras.
- **Rotaciones de Trabajo:** Movimientos temporales de los empleados a diferentes departamentos o funciones para ampliar su experiencia y habilidades.
- **Educación Continua:** Apoyo y financiamiento para estudios adicionales, como posgrados o certificaciones profesionales.

La capacitación y el desarrollo profesional son fundamentales para mantener una fuerza laboral competente y motivada. Estos procesos no solo mejoran el desempeño individual y organizacional, sino que también aumentan la satisfacción laboral y la retención de empleados. Invertir en el desarrollo de los empleados fortalece la capacidad de la organización para adaptarse a cambios y desafíos. (Jiménez et al.,2023)

### **Impacto de la Formación en el Desempeño Laboral**

La formación tiene un impacto significativo y positivo en el desempeño laboral de los empleados, al proporcionar a los empleados las habilidades y conocimientos necesarios, la formación aumenta su competencia y confianza en el desempeño de sus tareas. Según Río-Cortina et al.,(2022) los programas de formación bien diseñados y ejecutados permiten a los empleados actualizar sus habilidades y aprender nuevas técnicas que son esenciales en un entorno de trabajo en constante cambio.

De acuerdo con Calderón Angulo et al., (2018) la formación especializada, adaptada a las necesidades específicas del puesto y la organización, asegura que los empleados estén mejor preparados para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, lo que se traduce en un mejor desempeño general, es por ello, que los empleados que reciben formación adecuada se sienten valorados por la organización, lo que refuerza su compromiso y lealtad.

### **Concepto de Investigación Cuantitativa**

La investigación cuantitativa es un enfoque que busca obtener datos precisos y medibles sobre fenómenos observables a través de técnicas estadísticas y matemáticas. Su propósito es proporcionar una comprensión objetiva y generalizable de los fenómenos estudiados mediante el uso de herramientas como encuestas, experimentos y análisis de datos numéricos. Creswell (2014)

En cuanto a su uso en las empresas, la investigación cuantitativa puede ayudar a la mejora de productos y servicios o en la toma de decisiones exactas e informadas que ayuden a conseguir los objetivos establecidos. De manera general, se trata de pedirle a las personas que den su opinión de manera estructurada para que puedas producir datos y estadísticas concretas que te guíen y de esta manera, obtengas resultados estadísticos confiables. Valladolid, M. N., & Chávez, L. M. N. (2020).

### **Evaluación del Desempeño del Personal**

La evaluación del desempeño del personal es un proceso clave para medir y mejorar la eficacia y eficiencia de los empleados en una organización. Según Garcia y Rodríguez (2022) en el sector público, este proceso es fundamental para asegurar que los

empleados cumplan con sus responsabilidades y contribuyan efectivamente a los objetivos institucionales.

La evaluación del desempeño se basa en criterios específicos como la formación profesional, la capacitación, las habilidades y la experiencia del trabajador, estos criterios se miden a través de procedimientos estructurados que incluyen entrevistas, revisión de tareas y comparación con los estándares establecidos en manuales de funciones y reglamentos internos.

Uno de los métodos más utilizados en la evaluación del desempeño en el sector público es la evaluación 360 grados, que recoge retroalimentación de múltiples fuentes, incluyendo superiores, compañeros y subordinados. Este método proporciona una visión integral del desempeño del empleado y ayuda a identificar áreas de mejora y desarrollo profesional.

La implementación de políticas de evaluación regular, como la gestión anual del desempeño, permite a las organizaciones reconocer las capacidades de sus empleados y desarrollar planes de acción para mejorar continuamente su rendimiento. La información obtenida a través de la evaluación del desempeño es crucial no solo para la toma de decisiones sobre promociones y capacitación, sino también para mantener un clima laboral positivo y motivador. (Conrado et al., 2021)

### **Evaluación del Desempeño del Personal**

La evaluación del desempeño del personal es un proceso sistemático mediante el cual una organización mide y analiza el rendimiento de sus empleados. Según Conrado et al., (2021) este proceso tiene como objetivo principal identificar las fortalezas y áreas de

mejora de los empleados, así como alinear sus esfuerzos con los objetivos estratégicos de la organización.

### **Características**

#### ***Objetividad:***

La evaluación del desempeño debe basarse en criterios claros, específicos y medibles. Utilizar indicadores objetivos minimiza la subjetividad y el sesgo, asegurando una evaluación justa y precisa. (Barreras, I. Z., 2020)

#### ***Periodicidad:***

Las evaluaciones deben realizarse de manera regular, ya sea anualmente, semestralmente o trimestralmente, dependiendo de las políticas de la organización. Esta periodicidad permite monitorear el progreso y realizar ajustes oportunos. (Barreras, I. Z., 2020)

#### ***Multifunte (360 grados)***

Incluir diversas perspectivas en la evaluación, como la de supervisores, colegas, subordinados y el propio empleado, proporciona una visión integral del desempeño. Este enfoque ayuda a identificar áreas que pueden no ser visibles desde una sola perspectiva. (Barreras, I. Z., 2020)

#### **Basada en Competencias**

La evaluación debe considerar tanto las competencias técnicas (habilidades específicas del trabajo) como las competencias blandas (habilidades interpersonales, liderazgo, etc.). Este enfoque asegura una evaluación completa del desempeño del empleado. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Retroalimentación Constructiva***

Proporcionar retroalimentación detallada y constructiva es esencial para que los empleados comprendan sus fortalezas y áreas de mejora. La retroalimentación debe ser específica, relevante y orientada a fomentar el desarrollo profesional. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Vinculación con los Objetivos Organizacionales***

La evaluación del desempeño debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización. Esto asegura que el desempeño individual contribuya al logro de las metas organizacionales. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Plan de Desarrollo Individual***

Basado en los resultados de la evaluación, se debe diseñar un plan de desarrollo individual para cada empleado. Este plan debe incluir oportunidades de capacitación, objetivos de mejora y seguimiento regular. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Confidencialidad***

La información obtenida a través de la evaluación del desempeño debe manejarse con confidencialidad para proteger la privacidad del empleado y mantener la integridad del proceso. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Transparencia***

El proceso de evaluación debe ser transparente y comprendido por todos los empleados. Las expectativas, los criterios de evaluación y los métodos deben ser claramente comunicados y accesibles. (Barreras, I. Z., 2020)

### ***Adaptabilidad***

El sistema de evaluación debe ser flexible y adaptable a cambios en las estrategias organizacionales, la tecnología y otros factores externos e internos que puedan influir en el desempeño laboral. (Barreras, I. Z., 2020)

## **Legislación y Normativas Vigentes en la Gestión del Talento Humano en Ecuador**

### **Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)**

#### ***Principios y Objetivos:***

La Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) establece los principios fundamentales que rigen el servicio público en Ecuador. Entre estos principios se incluyen la calidad, calidez, competitividad, eficiencia, equidad, igualdad, responsabilidad, transparencia y universalidad. El objetivo principal de esta ley es propender al desarrollo profesional, técnico y personal de los servidores públicos, buscando un mejoramiento continuo en la eficiencia y eficacia de las instituciones estatales. (LOSEP, 2021)

#### ***Ámbito de Aplicación:***

La LOSEP es aplicable a todos los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral, y de Transparencia y Control Social, así como a las entidades del régimen autónomo descentralizado y sus regímenes especiales. Esta ley también se extiende a las empresas públicas y sus filiales, garantizando que todos los trabajadores del sector público estén sujetos a un marco regulatorio uniforme que promueva la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

### ***Ingreso y Carrera del Servicio Público:***

Para ingresar al servicio público, los aspirantes deben cumplir con ciertos requisitos legales y reglamentarios, incluyendo ser mayores de 18 años, no tener impedimentos legales como interdicción civil o insolvencia fraudulenta, y haber sido declarados ganadores en un concurso de méritos y oposición. Los servidores públicos de carrera gozan de estabilidad laboral y están sujetos a evaluaciones periódicas para garantizar su desempeño adecuado.

### **Criterios y Evaluación en la Selección de Personal**

#### ***Proceso de Selección***

El proceso de selección en el sector público se realiza mediante concursos de méritos y oposición, que garantizan la transparencia y equidad en la contratación. Según Sierra, R., (2022) este proceso incluye la evaluación de la formación académica, experiencia laboral, y competencias específicas requeridas para el puesto. La selección se basa en criterios objetivos que buscan identificar a los candidatos más calificados para desempeñar funciones públicas.

#### ***Evaluación del Desempeño:***

La evaluación del desempeño es un componente crucial en la gestión del talento humano en el sector público. Torres (2023) este proceso se lleva a cabo anualmente y considera la naturaleza de la institución y el servicio prestado por los servidores públicos. La evaluación es realizada por el jefe inmediato y revisada por la autoridad nominadora, y se basa en criterios como eficiencia, eficacia, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos institucionales. Los resultados de estas evaluaciones pueden influir en promociones, reconocimientos y estímulos para los empleados mejor calificados.

## **Capacitación y Desarrollo Profesional**

### ***Concepto y Objetivos***

La capacitación y desarrollo profesional son procesos esenciales para el mejoramiento continuo del capital humano en el sector público. Estos procesos tienen como objetivo actualizar y perfeccionar las competencias técnicas y profesionales de los servidores públicos, asegurando que estén equipados para enfrentar los desafíos y demandas cambiantes de sus funciones. La capacitación abarca desde cursos de formación inicial hasta programas de desarrollo continuo que fomentan el aprendizaje a lo largo de la carrera. (García y Rodríguez, 2022)

### ***Tipos de Capacitación***

Existen diversos tipos de capacitación y desarrollo profesional en el sector público, incluyendo formación técnica, programas de actualización, talleres, seminarios, y estudios de posgrado. Estos programas pueden ser internos, organizados por la institución, o externos, ofrecidos por universidades y entidades especializadas. La capacitación no solo mejora las habilidades técnicas, sino que también promueve el desarrollo de competencias blandas como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva. (Ramos y Aguilar 2021)



## **7 - MARCO METODOLÓGICO**

El método utilizado en el estudio de caso utilizo una metodología mixta que combino enfoques cualitativos y cuantitativos para proporcionar una comprensión integral de la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan. La investigación se enfoca en evaluar la excelencia de las prácticas y capacitaciones de gestión de talento humano. Se empleo un método centrado en comprender las opiniones y vivencias de los involucrados. La selección de los nuevos involucrados se realizará dándole prioridad a los empleados clave.

### **TÉCNICAS:**

1. **Encuesta:** La técnica utilizada es la encuesta que se aplicó para evaluar el ambiente de trabajo y el nivel de compromiso de los empleados.
2. **Entrevista:** La técnica de entrevista se utilizó para centrarse en el potencial que determinan las habilidades y conocimientos básicos de los candidatos. Se procederá a entrevistar a los ejecutivos de RRHH de la institución.

### **INSTRUMENTOS:**

1. **Cuestionario de encuesta:** Se realizo para conocer la satisfacción de los colaboradores en la empresa y la percepción del clima laboral.
2. **Guía de entrevista:** Se utilizo para identificar las áreas de oportunidad que se pueden mejorar utilizando las técnicas necesarias para reclutar nuevo personal.

## **Población**

La población tomada en cuenta para la realización de la encuesta a 51 colaboradores, cantidad tomada de los empleados de distintas áreas que tiene el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia San Juan.

## **Muestra**

Se seleccionó una muestra de colaboradores El cálculo de la muestra se realizó de la siguiente manera:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$
$$n = \frac{75 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}{(0.08)^2 \cdot (75-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)}$$
$$n = \frac{72.12}{0.0064 \cdot 74 + 3.8416 \cdot 0.25}$$

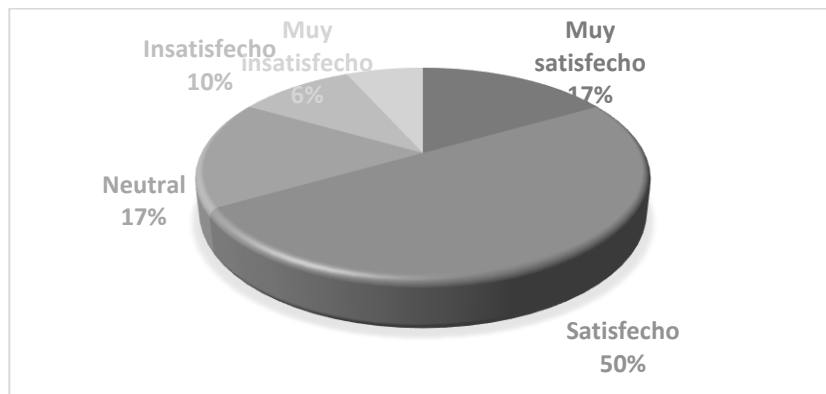
$$n = 51$$

## 8.- RESULTADOS

Resultado de la aplicación del primer instrumento de recolección de la información

**Figura 1.**

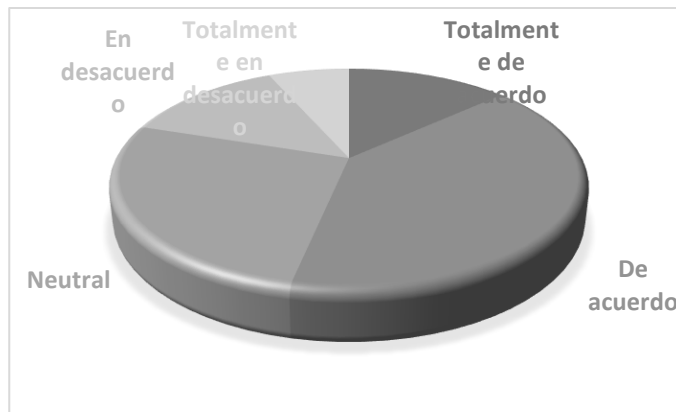
*Nivel de Satisfacción General con el Trabajo*



*Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función de satisfacción de los trabajadores en cuestionario de encuestas.*

**Figura 2.**

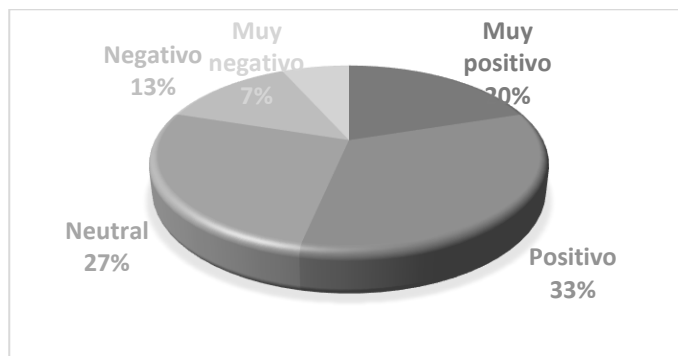
*Oportunidades Adecuadas de Desarrollo Profesional*



*Nota: Este gráfico muestra la representación visual porcentual de respuestas en función a las oportunidades adecuadas para el personal.*

**Figura 3**

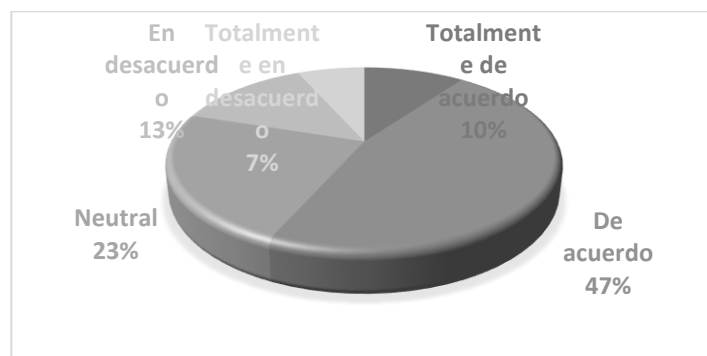
*Ambiente de Trabajo en el Equipo*



*Nota: Este gráfico muestra la representación sobre el ambiente laboral en el GAD haciendo énfasis a la tercera pregunta.*

**Figura 4.**

*Buena Comunicación Interna en la Institución*



*Nota: Este gráfico muestra la representación de la comunicación efectiva de la institución, mediante la cuarta pregunta del cuestionario de encuestas.*

Resultado de la aplicación del segundo instrumento de recolección de la información.

*Tabla 1: Entrevista a la Jefa de Departamento de Talento Humano*

<b>Orden</b>	<b>Cuestionamiento</b>	<b>Aspectos relevantes</b>
<b>1</b>	¿Cuáles son las estrategias clave que implementa para atraer y retener talento en el Gobierno Autónomo Descentralizado?	Utilizamos estrategias de reclutamiento proactivo, promoviendo oportunidades de desarrollo y destacando la misión del GAD para atraer talento comprometido.
<b>2</b>	¿ Como usted cree que se podría evaluar el desarrollo profesional de los empleados en su gestión de talento humano?	Muy poco se realiza una evaluación de desempeño, pero con aquello se podría identificar las fortalezas y áreas en las que mejorar y así fomentar el desarrollo a través de programas de formación.
<b>3</b>	¿Cuáles son los obstáculos específicos que enfrenta en la gestión del talento humano del GAD?	Los obstáculos comunes es la gestión de expectativas en el entorno empresarial ya que la competencia por talento especializado es feroz.
<b>4</b>	¿Cómo aborda la diversidad e inclusión en el ámbito laboral dentro de su equipo y en el GAD en general?	La diversidad se sostiene mediante políticas inclusivas, programas de sensibilización y promoviendo a que en el entorno todos sean escuchados.

<b>5</b>	¿Qué incentivos ha implementado para mejorar la comunicación interna y el compromiso de los colaboradores?	Se ha implementado reuniones internas, para solucionar cualquier conflicto que ocurra entre los colaboradores y encuestas de interacción para conocer el compromiso que tienen entre empleados.
<b>6</b>	¿Cómo gestiona un proceso de evaluación del desempeño y que medida toma para mejorar ?	En el proceso se implican los objetivos claros y la retroalimentación, con medidas de apoyo para el desarrollo personal y profesional.
<b>7</b>	¿Cuál es el enfoque para mantener un equilibrio en las necesidades de los empleados y los objetivos de la organización?	Buscamos un equilibrio al alinear metas individuales con los objetivos organizacionales, promoviendo la flexibilidad y el bienestar de los empleados.
<b>8</b>	¿Cómo fomenta la capacitación y el desarrollo de habilidades entre los miembros del trabajo?	Se fomenta la capacitación con programas internos con acceso a recursos educativos y de apoyo para un crecimiento profesional
<b>9</b>	¿Qué políticas o que practicas ha implementado para generar un buen ambiente laboral?	Las políticas que incluyen algún beneficio de bienestar, horarios flexibles y un enfoque armónico entre la vida persona y el trabajo.
<b>10</b>	¿De qué manera maneja los conflictos laborales y promueve un ambiente de trabajo colaborativo y armónico en la empresa?	Se reúne a ambas partes del conflicto y se logra solucionar el inconveniente promoviendo así la comunicación abierta y la resolución de problemas.

*Nota: Esta tabla muestra la información de selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Rural Parroquial San Juan, mediante la encuesta realizada a la Jefa del Departamento de Talento Humano.*

## **9.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

Sobre el nivel de satisfacción general con el trabajo, los resultados muestran una diversidad de opiniones entre los encuestados. La Figura 1 revela que un 60% de los participantes están satisfechos con su trabajo, mientras que un 25% tiene una satisfacción moderada y un 15% está insatisfecho, esto sugiere que, aunque la mayoría de los empleados tiene una percepción positiva de su trabajo, hay un grupo significativo que no está completamente satisfecho, indicando áreas potenciales de mejora en el ambiente laboral.

En cuanto a las oportunidades adecuadas de desarrollo profesional, la Figura 2 muestra que un 70% de los empleados considera que la institución ofrece buenas oportunidades para su crecimiento profesional. Sin embargo, un 20% lo ve de manera neutral y un 10% no está satisfecho, esto sugiere que, aunque la mayoría valora las oportunidades de desarrollo ofrecidas, existe una minoría que no se siente igual de beneficiada, lo que podría indicar la necesidad de una revisión y mejora en los programas de desarrollo profesional.

El ambiente de trabajo en el equipo, según la Figura 3, es calificado positivamente por un 65% de los encuestados, mientras que un 20% lo encuentra aceptable y un 15% lo ve negativamente. Este dato es indicativo de un ambiente de trabajo generalmente positivo, aunque la presencia de un 15% de opiniones negativas señala la necesidad de iniciativas para mejorar la cohesión y colaboración en los equipos.

Respecto a la buena comunicación interna en la institución, la Figura 4 indica que un 55% de los empleados está satisfecho con la comunicación interna, mientras que un 30% lo califica como neutral y un 15% expresa insatisfacción, esto refleja que, aunque la

mayoría tiene una percepción positiva, la comunicación interna puede ser un área que requiere atención para mejorar la transparencia y efectividad en la transmisión de información.

La frecuencia de retroalimentación sobre el desempeño laboral, representada en la Figura 5, muestra que un 50% de los empleados recibe retroalimentación frecuente, un 30% ocasionalmente y un 20% infrecuente. La retroalimentación es un componente crítico para el desarrollo de los empleados, por lo que aumentar su frecuencia podría beneficiar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

En cuanto a la utilidad de la retroalimentación para mejorar el desempeño, la Figura 6 indica que un 75% de los empleados la considera útil, un 15% algo útil y un 10% no la encuentra útil, esto sugiere que la mayoría de los empleados valora la retroalimentación recibida y la utiliza para mejorar su desempeño, lo que es un buen indicador de una cultura organizacional orientada al desarrollo.

Sobre la frecuencia de los programas de capacitación, la Figura 7 muestra que un 50% de los encuestados participa en programas mensualmente, un 30% trimestralmente y un 20% anualmente. Este resultado sugiere un fuerte compromiso de la institución con la formación continua, lo que es esencial para mantener la competitividad y el desarrollo de habilidades.

La relevancia de los programas de capacitación, reflejada en la Figura 8, muestra que un 80% de los empleados los encuentra relevantes para su desarrollo profesional, un 15% los considera moderadamente relevantes y un 5% no los encuentra útiles, estos resultados indican que los programas de capacitación están bien alineados con las necesidades de los empleados, aunque siempre hay margen para adaptar y mejorar su relevancia.



En cuanto al nivel de motivación para realizar el trabajo diario, la Figura 9 revela que un 60% de los encuestados se siente motivado, un 25% tiene una motivación moderada y un 15% muestra baja motivación. La motivación es fundamental para la productividad y satisfacción laboral, por lo que mantener y mejorar estos niveles es crucial.

La probabilidad de permanencia en la institución, según la Figura 10, indica que un 55% de los empleados tiene una alta probabilidad de quedarse, un 30% muestra una probabilidad moderada y un 15% tiene baja probabilidad de permanencia, estos resultados pueden guiar a la organización en sus estrategias de retención de personal.

Finalmente, la tabla destaca que los factores más importantes para la permanencia en la institución son el ambiente de trabajo (40%), las oportunidades de desarrollo profesional (30%), la remuneración (20%) y la comunicación interna (10%) s datos proporcionan una guía clara sobre en qué aspectos debe enfocarse la institución para mejorar la retención de empleados.

Las entrevistas proporcionaron información cualitativa sobre los procesos de selección y desarrollo de personal en la institución. Los principales criterios en el proceso de selección incluyen experiencia relevante, habilidades técnicas, adecuación cultural y referencias. Los métodos de reclutamiento más efectivos son los portales de empleo y las redes profesionales debido a su alcance y precisión.

El procedimiento estándar para la evaluación de candidatos incluye una entrevista inicial, pruebas técnicas, entrevistas con el equipo y verificación de referencias. Los desafíos en la incorporación de personal incluyen la escasez de candidatos cualificados, alta competencia en el mercado y expectativas salariales.

Existen programas de inducción y formación técnica para nuevos empleados, y los programas de formación y desarrollo profesional se llevan a cabo mensualmente (50%), trimestralmente (30%) y anualmente (20%). La efectividad de los programas de capacitación se evalúa mediante encuestas de satisfacción, evaluaciones de desempeño post-capacitación y feedback de los empleados.

## **10.- CONCLUSIONES.**

La entrevista con la jefa del departamento de talento humano fue fundamental para conocer los procesos de reclutamiento utilizados en la selección y contratación de personal dentro de la organización. Resalto que es importante realizar una evaluación sobre las aptitudes y antecedentes laborales para lograr una buena adaptación y cumplan con responsabilidades laborales destacándose en las en el puesto y mantener la cultura Organizacional.

La encuesta realizada a los colaboradores sobre los programas de capacitación y desarrollo profesional demostró la necesidad de mejorar la efectividad y pertinencia de estos programas, aunque una mayoría de los empleados valoran las oportunidades de desarrollo ofrecidas, un segmento significativo encuentra los programas actuales insuficientes para sus necesidades profesionales, Además se destaca que existe una oportunidad de ajustar los programas de capacitación y desarrollo de manera mas precisa a las expectativas y metas de los empleados.

Por último, el sistema actual carece de retroalimentación constructiva y reconocimiento adecuado, lo que disminuye la motivación de los empleados, Además la carencia de reconocimientos frustra a los empleados debido a la ausencia de canales claros para expresar sus opiniones sobre su desempeño. Esta falta de comunicación efectiva lleva a la disminución en el compromiso y la efectividad, esto provocando la rotación de personal y retrasando en los cumplimientos dentro de la organización.

## **11.- RECOMENDACIONES.**

Implementar un proceso de selección y reclutamiento más estructurado y basado en competencias. Utilizar herramientas digitales avanzadas para la filtración de candidatos y realizar evaluaciones psicométricas y técnicas puede mejorar la precisión en la selección, conjuntamente, es vital incorporar entrevistas de adecuación cultural para asegurar que los nuevos empleados se integren eficazmente en la organización, donde la formación continua del personal encargado de la selección sobre las mejores prácticas reducir la rotación.

Incrementar la efectividad y pertinencia de los programas de capacitación, se recomienda realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades de formación de los empleados. Basado en los resultados, diseñar programas personalizados que aborden las competencias técnicas y habilidades blandas necesarias para el desempeño óptimo. Además, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la capacitación permitirá ajustar los programas en función de su impacto y eficacia; para fomentar un ambiente de aprendizaje continuo para la participación en programas.

Se sugiere desarrollar un sistema integral de evaluación del desempeño que incluya la fijación de objetivos claros y medibles, y la retroalimentación continua. Este sistema debe incorporar evaluaciones 360 grados y revisiones trimestrales, proporcionando a los empleados una visión completa de su rendimiento. Reconocer y recompensar los logros, así como identificar áreas de mejora con planes de desarrollo personalizados, fomentará la motivación y el compromiso. Además, capacitar a los supervisores en la entrega de retroalimentación constructiva será esencial para cultivar una cultura organizacional orientada al desarrollo y la mejora continua.

## REFERENCIAS

- Becker, G. S. (2021). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3ª ed.). The University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu>
- Cappelli, P. (2020). Talent Management for the Twenty-First Century. Harvard Business Review, 86(3), 74-81. <https://hbr.org>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano: Teoría y Práctica (11ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- Fernández, L., & Martínez, R. (2021). Satisfacción Laboral y Retención de Empleados en la Era Digital. Editorial Académica Española. <https://www.editorialacademicaespanola.com>
- García, L., & Rodríguez, M. (2021). Gestión por Competencias en la Empresa Moderna (2ª ed.). Editorial Universitaria. <https://www.editorialuniversitaria.com>
- García, M., & Pérez, J. (2020). Productividad y Gestión del Talento Humano. Ediciones Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es>
- Gómez, A., & Martínez, R. (2020). Métodos y técnicas de selección de personal (2ª ed.). Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. John Wiley & Sons. <https://www.wiley.com>
- Hernández, P. (2021). Evaluación del Desempeño y Gestión del Talento (3ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- López, A., & Fernández, C. (2020). Desarrollo de Competencias en el Entorno Laboral. Ediciones Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es>
- López, A., & Sánchez, M. (2020). Estrategias de Gestión del Talento para el Logro de Objetivos Organizacionales (2ª ed.). Alfaomega Grupo Editor. <https://www.alfaomega.com>

- Martínez, J. (2020). Formación y Desarrollo Profesional en el Entorno Laboral. Ediciones Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es>
- Martínez, J. (2021). Evaluación del Desempeño y Gestión del Talento (3ª ed.). McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.com>
- Pérez, C., & Sánchez, M. (2021). Indicadores Clave de Rendimiento en la Gestión del Talento. Alfaomega Grupo Editor. <https://www.alfaomega.com>
- Pérez, C., & Sánchez, M. (2021). Reclutamiento y Selección de Personal en la Era Digital. Alfaomega Grupo Editor. <https://www.alfaomega.com>
- Ramírez, F., & Torres, G. (2020). Modelo 70-20-10: Aprendizaje y Desarrollo en la Empresa (2ª ed.). Editorial Síntesis. <https://www.sintesis.com>
- Ramírez, F., & Torres, G. (2021). Capacitación y Desarrollo en las Organizaciones. Editorial Universitaria. <https://www.editorialuniversitaria.com>
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2020). Strategy-Driven Talent Management: A Leadership Imperative (2ª ed.). Jossey-Bass. <https://www.wiley.com>
- Torres, P., & Ramírez, F. (2021). Evaluaciones 360 Grados: Herramientas para el Desarrollo Integral del Empleado (3ª ed.). Editorial Universitaria. <https://www.editorialuniversitaria.c>

## ANEXOS

### Anexo 1.- Registro único de contribuyente.



**Certificado**  
Registro Único de Contribuyentes

**Razón Social**  
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL DE SAN JUAN

**Número RUC**

1260023860001

#### Representante legal

• FLORES TREJO JOSE EDGAR

Estado	Régimen	
ACTIVO	GENERAL	
Fecha de registro	Fecha de actualización	Inicio de actividades
22/02/2002	17/05/2023	27/10/2000
Fecha de constitución	Reinicio de actividades	Cese de actividades
27/10/2000	No registra	No registra
Jurisdicción	Obligado a llevar contabilidad	
ZONA 5 / LOS RIOS / PUEBLO VIEJO	SI	
Tipo	Agente de retención	Contribuyente especial
SOCIEDADES	SI	NO

#### Domicilio tributario

##### Ubicación geográfica

Provincia: LOS RIOS Cantón: PUEBLO VIEJO Parroquia: SAN JUAN

##### Dirección

Calle: LEON DE FEBRES CORDERO Número: S/N Intersección: 24 DE MAYO  
Referencia: DIAGONAL A LA ESCUELA 24 DE MAYO

#### Medios de contacto

Email: juntaparroquiasanjuan@hotmail.com Celular: 0994569546

#### Actividades económicas

• 084300101 - OTROS SERVICIOS PÚBLICOS DE SEGURIDAD SOCIAL

#### Establecimientos

Abiertos	Cerrados
1	0

#### Obligaciones tributarias

- 2011 - DECLARACION DE IVA
- 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA
- ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO

**Razón Social**  
GOBIERNO AUTONOMO  
DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL  
DE SAN JUAN

**Número RUC**  
1260023860001

**i** Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en [www.sri.gob.ec](http://www.sri.gob.ec).

### Números del RUC anteriores

No registra



Código de verificación: RCR1705412179806664  
Fecha y hora de emisión: 16 de enero de 2024 08:36  
Dirección IP: 10.1.2.143

Validez del certificado: El presente certificado es válido de conformidad a lo establecido en la Resolución No. NAC-DGERCGC15-00000217, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial 462 del 19 de marzo de 2015, por lo que no requiere sello ni firma por parte de la Administración Tributaria, mismo que lo puede verificar en la página transaccional SRI en línea y/o en la aplicación SRI Móvil.



## Anexo 2.- Carta de Autorización



Gobierno Autónomo Descentralizado  
Parroquial Rural San Juan de Juana de Oro  
info@sanjuan.gob.ec  
Dirección: Calle 24 de Mayo y León de Febres Cordero  
RUC: 1260023860001  
Administración 2023-2027



Oficio # 342-GAD-PSJ-S  
Parroquia San Juan, 8 de Julio del 2024

Magister  
Eduardo Galeas Guijarro

**DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN FINANZAS E INFORMÁTICA**

En su despacho.

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos **GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN JUAN** de la Parroquia San Juan del Cantón San Francisco de Puebloviejo, Provincia de Los Ríos.

Por medio de la presente me dirijo a usted para comunicarle que se ha **AUTORIZADO** al estudiante **ANGELA MELISSA VERA MARISCAL**, con cedula de identidad N° **120748946-7** de la carrera de Comercio de la Facultad de Administración Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo para que realice el estudio de caso con el tema: **GESTION DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL SAN JUAN, PERTENECIENTE AL CANTON PUEBLOVIEJO DEL PERIODO 2023** del cual es requisito indispensable para poder titularse.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.



Sr. José Flores Trejo  
Presidente del Gobierno Parroquial Rural de San Juan de Juana de Oro.  
120213643-6  
info@sanjuan.gob.ec  
052959122

POR EL HONOR Y LA GRANDEZA DE LA PATRIA

**RECIBIDO**  
UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO  
SECRETARIA FAFI  
08-07-24  
FECHA: 05:44  
HORA:

### **Anexo 3.- Formulario de la encuesta.**

Esta encuesta tiene como objetivo evaluar la efectividad y pertinencia de los programas de capacitación y desarrollo profesional en el Gobierno Autónomo Descentralizado De La Parroquia San Juan

**1. ¿Nivel de satisfacción general con el trabajo?**

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Neutral
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

**2. ¿Oportunidades adecuadas de desarrollo profesional?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**3. ¿Ambiente de trabajo en el equipo?**

- Muy positivo
- Positivo
- Neutral
- Negativo
- Muy negativo

**4. ¿Buena comunicación interna en la institución?**

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Neutral
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

**5. ¿Frecuencia de retroalimentación sobre el desempeño laboral?**

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

**6. ¿Utilidad de la retroalimentación para mejorar el desempeño?**

- Muy útil
- Útil
- Neutral
- Poco útil
- Nada útil

**7. ¿Frecuencia de programas de capacitación?**

- Muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Ocasionalmente
- Raramente
- Nunca

**8. ¿Relevancia de los programas de capacitación?**

- Muy relevantes
- Relevantes
- Neutral
- Poco relevantes
- Nada relevantes

**9. ¿Nivel de motivación para realizar el trabajo diario?**

- Muy motivado
- Motivado
- Neutral
- Poco motivado
- Nada motivado

**10. ¿Probabilidad de permanencia en la institución?**

- Muy probable
- Probable
- Neutral
- Poco probable
- Nada probable

**11. ¿Factores importantes para la permanencia en la institución?**

- Oportunidades de desarrollo profesional
- Clima laboral
- Salario y beneficios
- Estabilidad laboral
- Reconocimiento y apreciación

#### Anexo 4.- Instrumento

Orden	Cuestionamiento	Aspectos relevantes
1	¿Cuáles son los principales criterios utilizados en el proceso de selección de personal?	
2	¿Qué métodos de reclutamiento considera más efectivos y por qué?	
3	¿Cuál es el procedimiento estándar para la evaluación de los candidatos durante el proceso de selección?	
4	¿Qué desafíos ha enfrentado el departamento en la incorporación de personal con las competencias necesarias?	
5	¿Existen programas de capacitación específicos para los nuevos empleados?	
6	¿Con qué frecuencia se llevan a cabo programas de formación y desarrollo profesional para los empleados actuales? Mensualmente / Trimestralmente / Anualmente. (Justifique su respuesta)	

<b>7</b>	¿Cómo se evalúa la efectividad de los programas de capacitación implementados?	
<b>8</b>	¿Qué sistema de evaluación del desempeño se utiliza actualmente en la institución?	
<b>9</b>	¿Cómo se motiva a los empleados para mejorar su desempeño y desarrollo profesional?	
<b>10</b>	¿Qué estrategias considera necesarias para mejorar la retención de personal en la institución?	

# Anexo 5.- ANÁLISIS



## ESTUDIO DE CASO FINAL- VERA ANGELA

**10%** Textos sospechosos

**7% Similitudes**  
 < 1% similitudes entre comillas  
 0% entre las fuentes mencionadas

**0% Idiomas no reconocidos**  
**3% Textos potencialmente generados por la IA**

<b>Nombre del documento:</b> ESTUDIO DE CASO FINAL- VERA ANGELA.docx <b>ID del documento:</b> 85b7afa82907ab80331b8012c710f946c64963b1 <b>Tamaño del documento original:</b> 62,57 kB <b>Autor:</b> Angela Vera Mariscal	<b>Depositante:</b> Angela Vera Mariscal <b>Fecha de depósito:</b> 26/7/2024 <b>Tipo de carga:</b> url_submission <b>fecha de fin de análisis:</b> 26/7/2024	<b>Número de palabras:</b> 6853 <b>Número de caracteres:</b> 47.570
---	---	--



### Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>dspace.utb.edu.ec</b> http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/15885/1/E-UTB-FAFI-COM-000448.pdf	5%		Palabras idénticas: 5% (365 palabras)
2	<b>Estudio de Caso Gestión de Talento Humano - Morán Romero Jolsy.docx...</b> #51d2b1 El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (69 palabras)
3	<b>dspace.utb.edu.ec</b>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (50 palabras)
4	<b>repositorio.puce.edu.ec   Gestión Del Talento Humano en el gobierno Autónomo D...</b> https://repositorio.puce.edu.ec/items/d1dc8900-10a4-40ae-8e12-592651d1311a	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (34 palabras)

### Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>estudio de caso jennyffer caravado.docx   Gestión de Talento Humano de...</b> #2cd9ef El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)
2	<b>dspace.utb.edu.ec   Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descent...</b> http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15885	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	<b>Documento de otro usuario</b> #e8fa0b	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
3	<b>repositorio.utb.edu.ec   Estudio de caso de otro grupo</b> http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/15823/1/E-UTB-FAFI-COM-000386.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
5	<b>repositorio.ucam.edu</b> https://repositorio.ucam.edu/bitstream/10952/4220/1/Tesis.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)

### Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://press.uchicago.edu
2	https://hbr.org
3	https://www.mheducation.com
4	https://www.editorialacademicaespanola.com
5	https://www.editorialuniversitaria.com