



Universidad Técnica De Babahoyo

Facultad De Administración, Finanzas E Informática

Proceso De Titulación

Enero – Junio 2017

Examen Complexivo De Grado O De Fin De Carrera

Prueba Práctica

Ingeniería Comercial

Previo A La Obtención Del Título De Ingeniero Comercial

TEMA:

**Proceso de Selección del Personal del Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal del Cantón Vinces.**

EGRESADA:

Dinora Mileidy Santillan valencia

TUTOR:

Ing. Fabián Toscano Ruiz

AÑO 2017

1. INTRODUCCION

La Municipalidad del Cantón Vinces Provincia de Los Ríos edificación ubicada en las Calles entre Sucre y Balzar. Desde el año 1878 siendo uno de los edificios más antiguos dentro del Cantón Vinces. En el mandato del Ec. Cristian Villasagua Santana, cuya misión para la población vinceña es llevar acabo la “ejecución y control de planes para la prestación de servicios públicos, construcción de obra pública, movilidad, fomento de actividades productivas y gestión ambiental, que con enfoque participativo e incluyente, impulsen el bienestar económico, social, ambiental y cultural” (VINCES, GAD MUNICIPAL DEL CANTON VINCES, 2014).

El administrador de talento humano del GAD, se encarga de realizar el proceso de selección de personal cumpliendo las necesidades de los departamentos. Las normas que rigen al departamento de talento humano en el proceso de admisión son: LOSEP (Ley Orgánica de Servicios Públicos), Código del Trabajo, Reglamento Interno de Seguridad y Salud y Estatutos que establezca la ley para que sean cumplidas.

Una herramienta fundamental para la administración de talento humano es el “Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos”, la municipalidad a partir del año 2016, utiliza este instrumento de evaluación que sirve de base para justificar la necesidad de cubrir vacantes siempre y cuando exista asignación presupuestaria. El jefe de talento humano cumpliendo lo que indica la LOSEP, el manual y las distintas leyes establecidas, selecciona un personal capacitado de acuerdo a las características del puesto vacante.

La línea de investigación aplicada al presente estudio de caso es el Modelo de Gestión Administrativa, dirigido al departamento de talento humano que permitirá conocer el proceso de selección que se lleva a cabo en el GAD Municipal del Cantón y determinará el factor de eficiencia de los empleados.

El objetivo de la investigación es proponer mejoras al proceso de selección del personal del GAD Municipal del Cantón Vinces, utilizando herramientas de admisión como: Red Socio Empleo y Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos donde identificamos las necesidades de los departamentos, las características que debe cumplir los candidatos para ser seleccionados por ende seleccionar al más idóneo para la entidad.

2. DESARROLLO

El Sr. José Antonio Paredes, adquirió los terrenos de los Figuerola y además era dueño de varios solares aledaños a Vinces, pero poco después de 1849 vendió todo el Dr. José Ignacio de Piedrahita Racines, natural de Buga, en Colombia, abogado destacadísimo en Guayaquil y hacendado en Vinces por su matrimonio con Mercedes Millán y Macías, heredera de vastos territorios en esa zona por su Madre Carmen Macías y Avilés.

El Dr. Piedrahita dejó sus tierras a su hija Raquel que se casó en París con Teófilo de Manzano-Torres y Pérez del Pulgar, natural de la villa de Berja, Provincia de Almería, descendiente de la Casa de los Duques de Medinaceli, Grandes de España, quien entró a la carrera diplomática y sirvió a su país de Embajador en Viena. Sus numerosos descendientes viven en París, exceptuando a la rama de Clemente Manzano-Torres y Piedrahita que habita actualmente en Vinces y que trabajan sus propiedades agrícolas de esa zona

El Palacio Municipal de Vinces, ahora en proceso de restauración por parte del Banco Central, tiene su historia, arranca en el año 1767 la de su solar, que fuera de los jesuitas, después de los Figuerola, de los Ala-Vedra, de José Antonio Paredes y finalmente del Dr. Piedrahita, que lo permutó a la Municipalidad y en cuanto al edificio, data de 1878, siendo uno de los edificios más antiguos que aún quedan en la costa ecuatoriana.

El actual alcalde por medio de una reunión de consejo con todas las autoridades de la municipalidad da a conocer los planes de desarrollo económico y social para beneficio

de la población, que llevara a cabo durante su período 2014-2018. Llegar a cumplir con las necesidades que tengan los ciudadanos vinceños y mejorar la calidad de vida de los mismos, es una de las meta que tiene el Alcalde para el Cantón, al querer cumplir con lo establecido es fundamental contar con un personal comprometido a trabajar en equipo con capacidades, habilidades y experiencia profesionales en cada departamento.

El jefe de talento humano verifica las actividades y responsabilidades que cumplan el personal administrativo y de servicios en la municipalidad. En la entrevista preliminar realizada al jefe de talento humano se diagnosticó qué si bien es cierto se realiza el proceso de selección, sin embargo no es el más idóneo, existe personal en diferentes departamentos que laboran sin perfil profesional adecuado (Ver anexo1).

El administrador de talento humano tiene la responsabilidad de conocer “los requisitos de cada posición de trabajo, los cuales deben ser específicos, para permitirles proceder al reclutamiento de personas que tengan los conocimientos, experiencia y habilidades necesarios” (werther, 2008).

Estableciendo que por medio del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos se muestran las características de los departamentos que deben cumplir los reclutados para ocupar el puesto vacante conociendo las habilidades, experiencia y educación profesional de cada candidato evitando así inconvenientes al momento de seleccionar a la persona para formar parte de la entidad.

El jefe de talento humano utilizando una herramienta adecuada para la selección permitirá incorporar a la entidad una persona idónea para cumplir los objetivos

propuestos ya que debe existir compatibilidad entre el puesto vacante y el perfil profesional que posee el candidato. Como de ejemplo, a continuación en la siguiente tabla que se detalla al personal contratado en el periodo 2015-2016.

Tabla N°2 Personal administrativo, técnicos y de servicios correspondientes a cada departamento sin su perfil profesional, es aquí donde empezamos evidenciando la problemática que existe en el GAD Municipal del Cantón Vinces afectando los proyectos establecidos para la comunidad.

De la tabla N.1 analizaremos como manera de ejemplo a 20 de los funcionarios que laboran en la municipalidad con un perfil profesional pero que 8 no están ubicados al departamento que corresponden, el factor de eficiencia en cada puesto de trabajo disminuye por la no compatibilidad entre los puestos descritos en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y el perfil profesional. Observando que los perfiles con más frecuencia son: el ingeniero en sistemas, ingeniero agrónomo, licenciada en comunicación y licenciadas en área administrativa están en los departamentos que no corresponden al de su experiencia profesional.

Una auditoria de puestos permite ubicar al personal de acuerdo a su perfil asignado y fortalece con lo que manifiesta la visión de la entidad. “Al 2019, el Gobierno Autónomo descentralizado Municipal del Cantón Vinces, consolida un modelo de gestión de desarrollo local” (VINCES, GAD MUNICIPAL DEL CANTON VINCES, 2014). Es decir que hasta el año indicado se prevé contar con un personal capacitado en cada uno de los departamentos y comprometido con la institución para cumplir los objetivos propuestos, generando que el desarrollo económico social de la población vinceña

amente, es por eso necesario establecer un plan de contingencia que ayude al crecimiento de los empleados y aumentando consigo la productividad de cada funcionario. A continuación se muestra un plan de contingencia programado para el 2017.

De la Tabla N°2 existen 8 funcionarios con sus títulos de grado, que están ubicados en los diferentes departamentos, en la cuarta columna específica el nivel de conocimiento para desempeñar sus labores designadas, no hay relación entre el título, departamento y nivel de conocimiento por lo que es necesario aplicar un plan de contingencia en capacitación 2017, repotenciará los puestos con el ordenamiento y selección del personal de acuerdo a las necesidades de adiestramiento, son 15 seminarios que se ejecutaran en el segundo semestre realizando un análisis comparativo con el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, concluimos que la funcionalidad de distintos empleados no corresponden a lo descrito en el manual y sus competencias profesionales no son las más idóneas.

Según (Gan, 2012) define que “los procesos de selección de personal puede emplear diferentes metodologías para poder identificar si los potenciales candidatos aportan conocimientos, experiencia, aptitudes y actitudes”. El actual proceso de selección del personal, que utilizan en el GADM del Cantón Vinges se inicia cuando exista un vacante, el jefe de talento humano verifica si existe partida presupuestaria para dar a conocimiento público los requisitos que debe cumplir los candidatos, surge el reclutamiento a través de la toma de pruebas como son las psicométricas, técnicas entre otras se conocerá quien será capaz de ocupar el puesto vacante, del mismo modo se opta

por una pre selección de los candidatos idóneos y se finaliza contratando al que tenga mejor perfil profesional (Ver Anexo2).

Es fundamental que el jefe de talento humano, seleccione a un personal con experiencia y conocimientos para realizar las actividades laborales de manera eficiente aportando para el logro de los objetivos propuesto. “Es vital alcanzar dentro de las instituciones éxito al contratar y retener la mezcla perfecta de capital humano que guiará y fortalecerá su organización” (ARMAS, 2011, pág. 11). Aplica las respectivas pruebas de conocimientos técnicas, psicométricas mediante distintas metodologías de exámenes o test, estableciendo puntajes a cada ítem para resultados de los postulantes considerando: la experiencia laboral y el nivel de preparación académica se llega a seleccionar al más idóneo se lograra fortalecer a la entidad para el cumplimiento de las metas.

Con una óptima selección se podrá “lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades” (LOSEP, LEY ORGANICA DEL SERVICIO PUBLICO, 2010, pág. 5). Conociendo que para cumplir con los objetivos propuestos del GAD Municipal del Cantón Vinces, en los procesos de admisión han tenido inconsistencia el aspirante no cumple con los requisitos de curriculum vitae, candidatos preseleccionados con “recomendación” estableciendo que esto, genera retrasos al momento de realizar proyectos para la ciudadanía.

Estableciendo que si bien es cierto en la municipalidad del Cantón Vinces no se lleva un proceso de selección idóneo aplicando las respectivas pruebas de mérito y oposición para escoger a la persona apta para cubrir una vacante, no se cuenta con un equipo de profesionales competentes para los departamentos, el desarrollo social y económico se ven disminuidos. Se debe seleccionar un personal competente para poder lograr la meta propuesta y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos brindando un mejor servicio, generando oportunidades de crecimiento económico para la población.

“Toda persona que ingrese al municipio en calidad de funcionario municipal, será por medio de un proceso de Concurso Público” (ROMERAL, 2008, pág. 14). Los candidatos que quieran pertenecer a la entidad deben cumplir primero con lo estipulado en las leyes y es ahí donde el administrador de talento humano procederá a verificar si cumple con lo requerido, seleccionando como candidato para cubrir la vacante que se necesita, mediante este concurso de mérito y oposición rindiendo unas preguntas de acuerdo a su conocimiento, la nota mínima 70 es el requisito para ser elegible y avance al siguiente proceso.

Pero en la municipalidad no se da habitualmente este proceso de aquel que ingrese a la entidad será por medio de un concurso para seleccionar así un personal adecuado durante el período 2014-2018 porque se deben cumplir objetivos propuestos para la población, por eso que se ve afectada la ciudadanía, está por culminar el período y aun no se refleja mejora la problemática de no llevar un proceso de selección adecuado.

El departamento de talento humano de la municipalidad debe tener conocimiento en lo estipulado en las leyes establecidas al momento de seleccionar un personal idóneo para la entidad, conociendo que se debe cumplir con un “conjunto de normas, políticas,

métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado” (LOSEP, LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010, pág. 32)

Actualmente el departamento de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces, no aplica un proceso de selección de personal adecuado para cubrir una vacante incumpliendo claramente las normas, reglamentos establecidos en las distintas leyes. El aspirante debe cumplir con parámetros expuestos en las leyes mediante un curso de mérito y oposición dando la oportunidad a personas con discapacidad, sin generar menosprecio en las personas porque todos son capaces de pertenecer a la entidad sin discriminación alguna.

Define (CASTELLANOS, 2012) que “el departamento de personal tiene un papel especial que desempeñar y es que brinda a la empresa, asesoría y administración”. Mediante esta definición entendemos cuán importante es que exista un administrador de recursos humanos en una pequeña o mediana entidad, con suficiente conocimiento que servirá de ayuda para la institución. El jefe de talento humano del Gad Municipal del Cantón Vinces debe brindar asesoría adecuada porque no permitirá cometer errores al momento de querer cubrir una necesidad que tenga la organización y por la experiencia que tenga dicho administrador también aportará con sus conocimientos a otros departamentos que necesiten de su ayuda.

Para el administrador de talento humano como define Cancinos la “selección del personal se debe ver como un proceso de comparación, en el cual se tienen dos variables sometidas a comparación, estas variables son; las exigencias del cargo, y las

características personales de cada candidato que se presenta” (CANCINOS, 2015, pág. 10).

Aquí mediante el aporte de Cancinos conocemos dos variables primordiales para que el jefe de talento humano lo tome en cuenta al momento de seleccionar un personal para cubrir una vacante y lo haga de manera eficiente porque se debe de conocer las exigencias de los departamentos, mediante una entrevista se conocerá al candidato idóneo pueda ocupar el puesto de trabajo. Sin embargo en la municipalidad a manera de ejemplo se ha escogido a 8 personas que no están trabajando en el departamento que corresponden de acuerdo a su perfil profesional entonces al momento de llevar a cabo el proceso de selección no se ha hecho de la mejor manera porque no se ha tomado en cuenta estas dos variables fundamentales.

Es decir el proceso de selección que se lleva a cabo en la municipalidad no es precisamente el adecuado en efecto para escoger a un personal se hace por afinidad del partido político mas no por el perfil profesional que posee la persona. Conocer las características del empleado por medio de la entrevista que se realiza este proceso permite al jefe de talento humano conocer de manera más profunda las aptitudes que posee el candidato.

Según (GRADOS, 2013) Define las bolsas de trabajo virtuales como “un objeto de apoyar a los usuarios y a las empresas a cubrir necesidades laborales, brindando a los usuarios información de las empresas en que hay vacantes disponibles”. Una plataforma virtual llamada Red Socio Empleo utilizada a partir del año 2009, es una herramienta por internet que da oportunidad a ingresar como postulantes para búsqueda de empleo

cuando exista una vacante en las empresas, los pasos a seguir para este proceso de ingreso a la página virtual. Llevando este proceso a cabo seleccionara a la persona idónea para los departamentos cumpliendo de esta manera con lo establecido en las leyes (Ver Anexo 3).

Esta red se encuentra a disponibilidad de la municipalidad al momento de tener vacantes anunciarlo, pero sin embargo, no se toma habitualmente esta herramienta porque quienes ingresan a trabajar a la entidad es por medio de empatía con alguien que ya tenga un tiempo considerable dentro de la misma y no se brinda la oportunidad aquellos que necesitan el trabajo que se encuentran ya con título de tercer nivel esperando el anuncio en la página web que se solicita vacante.

“Es probable que la política interna de algunas compañías determine que el puesto se debe ofrecer primero al personal interno antes de ofrecerlo en el mercado externo” (JARA, 2012, pág. 2). En la municipalidad si se da esta oportunidad interna de ascender de puesto de trabajo a quien ya tiene tiempo considerable dentro de la entidad para ocupar un puesto vacante genera para la entidad seguridad porque se conoce al personal y además se evitará llegar a un reclutamiento de candidatos porque generaría gastos en capacitación y preparación para que ocupe el puesto vacante.

Sin embargo en la municipalidad el ingreso a dicha entidad, depende de la afinidad que se tenga con el partido político o quienes conforman las autoridades en el periodo actual, colocando personas sin conocimientos necesarios en departamentos que son fundamentales para mejor la calidad de vida de los ciudadanos, la planificación y ordenamiento territorial, dirección administrativa, turismo, catastro, tesorería, dirección de bienestar social, etc. Cumpliendo lo establecido en las leyes se debe realizar

concurso abierto de méritos y oposición, para determinar el personal más idóneo para el puesto vacante, seleccionando candidatos con el perfil y experiencia requerida para que se dé el debido proceso de selección y escogiendo al personal idóneo para cumplir con los objetivos propuestos.

La cultura organizacional de la empresa “es la forma en que los empleados perciben las características de la cultura de una organización. Es decir se trata de un término descriptivo, lo cual es importante debido a que distinguen entre la cultura y satisfacción laboral” (ROBBINS & JUDGE, 2009, pág. 32). El departamento de talento humano da a conocer a los trabajadores normas y culturas que tenga la municipalidad para que los empleados conozcan sobre la entidad y haya compromiso de trabajar, debe conocer si el empleado está satisfecho en su lugar de trabajo, que aunque no lo esté busque de una u otra forma hacerlo sentir a gusto para que tenga un buen rendimiento en el organismo municipal. La satisfacción de los empleados es primordial para lograr los objetivos propuestos porque dependerá el rendimiento que tenga dentro de la entidad.

En administrador de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces no ha seleccionado a un personal comprometido para trabajar por mejorar el servicio de la comunidad, porque el hecho de contratar funcionarios con título pero que no laboren en el departamento que deberían por conocimientos académicos de tercer nivel genera insatisfacción del lugar donde están trabajando, porque no laboran donde les correspondería de acuerdo a su perfil. Y se refleja en el poco interés que tiene con la organización falta de cumplimiento de las tareas asignadas y retraso con los objetivos ya establecidos para la ciudadanía e incluso provocando consigo el ausentismo.

“El ausentismo o absentismo laboral se refiere a los periodos de tiempo en que un empleado se ausenta de la organización dentro del horario de trabajo establecido o programado con o sin justificación” (BEDOYA, 2011, pág. 8). En la municipalidad se da parcialmente esta situación de ausentismo, pues no se ve un personal motivado por realizar su trabajo, la causa de que el jefe de talento humano no realice una supervisión constante para evitar esta problemática que afecta al cumplimiento de las metas.

Es importante que el jefe de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces seleccione a funcionarios comprometidos con el trabajo y con la entidad, para mejorar el ausentismo en actividades laborales realizadas de la mejor manera para beneficio de los objetivos propuestos para la ciudadanía. Dentro del organismo municipal del Cantón Vinces se produce el ausentismo debido a la falta de comunicación entre el supervisor, esto provoca un deterioro del clima organizacional y del cumplimiento de las actividades laborales, los colaboradores abandonan su lugar de trabajo sin explicación alguna o porque simplemente no se sienten satisfechos del departamento donde están laborando.

Al momento de seleccionar al personal idóneo el jefe de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces debe dar inicio con el proceso de inducción porque es “la adaptación y ambientación inicial del nuevo trabajador a la organización” (OJEDA, 2011, pág. 35). Mediante una socialización da a conocer las normas, reglamentos estipulados en la entidad y los beneficios para la mejora de la población, brinda la información pertinente generando de esta manera el conocimiento adecuado para el colaborador que ha ingresado a la entidad, para que al momento del ingreso del nuevo

funcionario realice sus actividades laborales con eficiencia y eficacia siendo de esta manera un apoyo para la organización.

El adecuado proceso de inducción que se lleva a cabo en el GAD Municipal del Cantón Vinces se inicia con el jefe de talento humano da la bienvenida al nuevo funcionario da a conocer las instalaciones, misión y visión también las normas y reglamentos que rigen en la entidad se le da a conocer el departamento donde estará laborando, los horarios de entrada y salida de la entidad, los días que realizan el pago y por ende empezará con su días de labores (Ver Anexo 4).

“La medición del desempeño hace referencia a los diversos mecanismos aplicados en la entidad para realizar una valoración del trabajo del funcionario y de su desempeño dentro de la organización” (SANABRIA, 2015). Para el administrador de talento humano es fundamental hacer una evaluación de desempeño constante para conocer el rendimiento de los colaboradores del organismo municipal, mediante el efecto de la antes mencionada se verá reflejado el funcionamiento que ellos tengan en la organización para el cumplimiento de las distintas actividades laborales asignadas.

3. Conclusión

Mediante esta investigación se evidenció que el proceso de selección no es idóneo, debido a que se escoge a personas para ser parte de la entidad por medio de partidos políticos y no cumplen con el perfil que corresponden para los diferentes departamentos.

El personal contratado ha sido seleccionado incumpliendo con el proceso de admisión establecido debido a que se basan en escoger a un personal por medio de “recomendaciones” y no por las características profesionales que debe cumplir para ocupar el puesto vacante como lo establece el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos.

Al no elegir funcionarios aptos para el puesto vacante, el departamento de talento humano se ve en la necesidad de capacitar a la persona escogida, generando pérdida monetaria y retrasos al momento que los objetivos vayan hacer ejecutados en el GAD Municipal del Cantón Vinces para la población.

Se pudo demostrar que la poca utilización de las herramientas: Red Virtual Socio Empleo y Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos provoca

inconsistencia al no escoger un personal idóneo para los departamentos de acuerdo a su perfil profesional, afectando así el rendimiento de los mismos por la no compatibilidad haciéndolos sentir insatisfechos del lugar donde están laborando.

1. Bibliografía

Armas, A. &. (2011). “Diseño Del Subsistema De Reclutamiento, Selección E Inducción De La Comision Nacional De Transito, Transporte Terrestre Y Seguridad Vial. En A. &. Armas, *“Diseño Del Subsistema De Reclutamiento, Selección E Inducción De La Comision Nacional De Transito, Transporte Terrestre Y Seguridad Vial.*

Bedoya, P. (2011). Ausentismo Laboral. En P. Bedoya, *Ausentismo Laboral.*

Cancinos. (2015). Seleccin Del Personal Y Desempeño Laboral. En Cancinos, *Seleccion Del Personal Y Desempeño Laboral.*

Castellanos, A. (2012). Administracion De Personal. En A. Castellanos, *Administracion De Personal.*

Gan, T. (2012). Manual De Instrumentos De Gestion Y Desarrollo De Las Personas En La Organizacion. En T. Gan, *Instrumentos De Gestion Y Desarrollo De Las Personas En La Organizacion.*

Grados. (2013). Reclutamiento, Selección, Contratación E Inducción Del Personal, 4a. Edición. En Grados, *Reclutamiento, Selección, Contratación E Inducción Del Personal, 4a. Edición.*

Jara. (2012). El Reclutamiento Y Selección De Personal. En Jara, *El Reclutamiento Y Selección De Personal.*

Losep. (2010). Ley Orgánica De Servicio Público. En L. O. Público, *Ley Orgánica De Servicio Público.*

Losep. (2010). Ley Orgánica Del Servicio Público. En L. O. Público, *Ley Orgánica Del Servicio Público.*

Ojeda. (2011). Procedimiento Para El Reclutamiento, Selección E Inducción De Profesores En La Misión Sucre. Caso Aldea Universitaria Gustavo Herrera Municipio Chacao. En Ojeda, *Procedimiento Para El Reclutamiento, Selección E Inducción De Profesores En La Misión Sucre. Caso Aldea Universitaria Gustavo Herrera Municipio Chacao.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera Ed.). (Guerrero Pablo, Ed.) México.

Romeral. (2008). Políticas De Recursos Humanos. En Romeral, *Políticas De Recursos Humanos.*

Sanabria. (2015). Gestión Estratégica Del Talento Humano En El Sector Público . En Sanabria, *Gestión Estratégica Del Talento Humano En El Sector Público.*

Vinces, G. M. (2014). Gad Municipal Del Canton Vinces. En G. M. Vinces, *Gad Municipal Del Canton Vinces*.

Vinces, G. M. (2014). Gad Municipal Del Canton Vinces. En G. M. Vinces, *Gad Municipal Del Canton Vinces*.

Werther, D. (2008). Administracion De Recursos Humanos. En D. Werther, *Administracion De Recursos Humanos* (Pág. 92).

ANEXOS

Anexo 1. Entrevista realizada al jefe de talento humano del GAD Municipal del Cantón Vinces.

- 1. ¿Existen funcionarios que están en los departamentos de acuerdo a su perfil profesional?**

- 2. ¿Ud conoce si los empleados se sienten satisfechos en el departamento que se encuentran laborando?**

--

3. ¿Ha ingresado a la entidad un trabajador por afinidad política?

4. ¿Se capacita al personal antes de que ingrese a la entidad?

5. ¿Considera ud que se realiza un proceso de selección de personal en la entidad?

6. ¿Realiza ud la verificación de partida presupuestaria al momento de que se necesite cubrir un vacante?

--

7. ¿Se siente ud satisfecho en el lugar de trabajo?

Anexo 2. Personal contratado del GADM en el periodo 2015-2016.

N.	NOMBRES	TÍTULO	DEPARTAMENTO
1	Cristina Fuentes Sotomayor	Licenciada En Periodismo	Comunicador Social
2	Javier Granados Romero	Licenciado En Periodismo	Comunicador Social
3	Edgar Avilés Camacho	Biólogo	Gestión Ambiental
4	Marcos Armijos Verdesoto	Ingeniero Civil	Obras Publicas
5	Edmundo Zea	Economista (*)	Planificación Y Ordenamiento Territorial
6	Cumanda Mosquera	Lcda. En Administración Municipal	Dirección Administrativa
7	Erika Veliz Llaguno	Abogado	Jurídico
8	Rubén Tapia	Ing. Agrónomo (*)	Dirección Administrativa
9	Blanca Medina Muñoz	Ingeniera en Sistema (*)	Promotor comunitario
10	Rafael Mosquera Nivelá	Abogado	Talento Humano
11	Cindy Montese Moreno	Licenciada en Comunicación (*)	Catastro
12	Yadira Alarcón	Ingeniera en Sistemas (*)	Tesorería

13	Víctor Santana	Abogado	Secretaria
14	Maribel Vera Limones	Abogado	Jurídico
15	Darwin Herrera Litardo	Ingeniero Comercial	Financiero
16	Ana Coello	Licenciada En Administración	Secretaria
17	Verónica Gómez Figueroa	Lcda. En Gestión Administrativa (*)	Comisaria
18	Jenny Quinto Murillo	Licenciada En Administración	Vice alcaldía
19	Abdón Ronquillo Molina	Cpa (*)	Dirección de Bienestar Social
20	Yitzhak López Bustamante	Ingeniero Agrónomo (*)	Comunicador Social

Fuente: GADM del Cantón Vinces
Elaborado por: Dinora Santillan

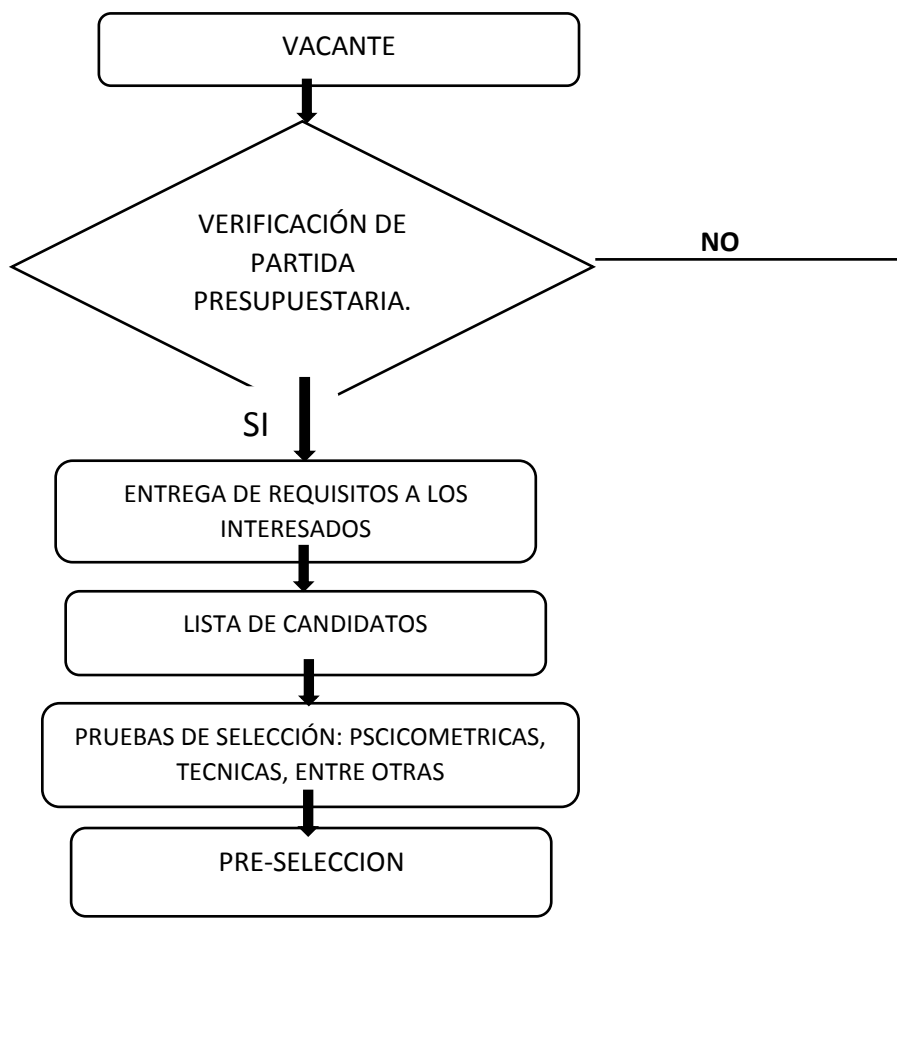
Anexo 3. Personal Contratado del GADM

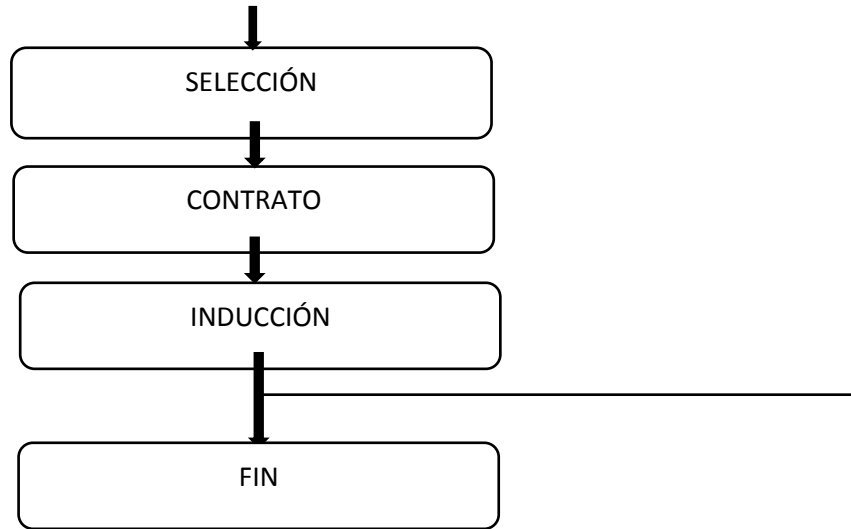
NUMERO	TITULO	DEPARTAMENTO	CONOCIMIENTO
1	Economista	Planificación Y Ordenamiento Territorial	Planifica, dirige y controla la elaboración y ejecución de proyectos de obras públicas para el desarrollo cantonal por administración directa, contrato o concesión.
2	Ingeniero Agrónomo	Dirección Administrativa	Dirige las actividades de apoyo logísticos y dotación de servicios para el desarrollo de gestión.
3	Ingeniera En Sistema	Promotor comunitario	Elabora matriz de registro de organizaciones y asociaciones deportivas y recreativas y de promoción de los fondos bibliográficos.
4	Licenciada En Comunicación	Catastro	Coordina la elaboración de políticas, planes, programas y proyectos para la gestión de valoración de los predios y los inmuebles urbanos y rurales del Cantón Vinces.

5	Ingeniera Comercial	Tesorería	Coordina la elaboración de informes de garantías en custodia (renovación, devolución, ejecución) así como la recaudación y pago de cuentas por pagar y cuentas por cobrar.
6	Licenciada En Administración Administrativa	Comisaria	Elabora plan de inspecciones periódicas a todos los establecimientos públicos y privados.
7	Cpa	Dirección De Desarrollo Comunitario Y Gestión Social.	Planifica, dirige, impulsa y controla implementación de los procesos de desarrollo comunitario, social, deportivo y cultural.
8	Ingeniero Agrónomo	Comunicador Social	Coordina la realización de ruedas de prensa, conferencia y otros eventos de carácter de trascendencia local, nacional e internacional.

Fuente: GADM del Cantón Vinces
 Elaborado por: Dinora Santillan

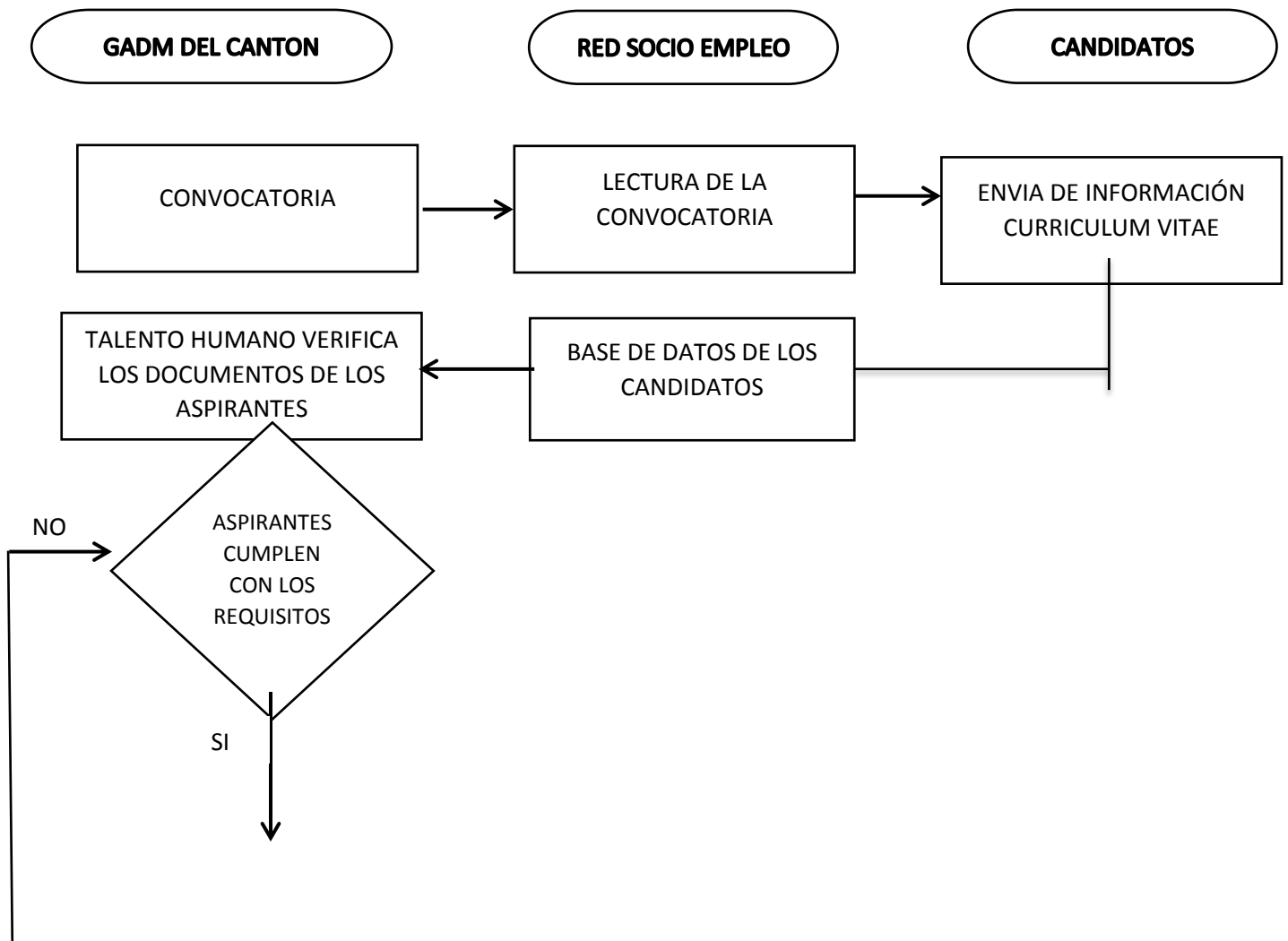
Anexo 4. Proceso De Selección Actual Del GADM Del Cantón Vinces

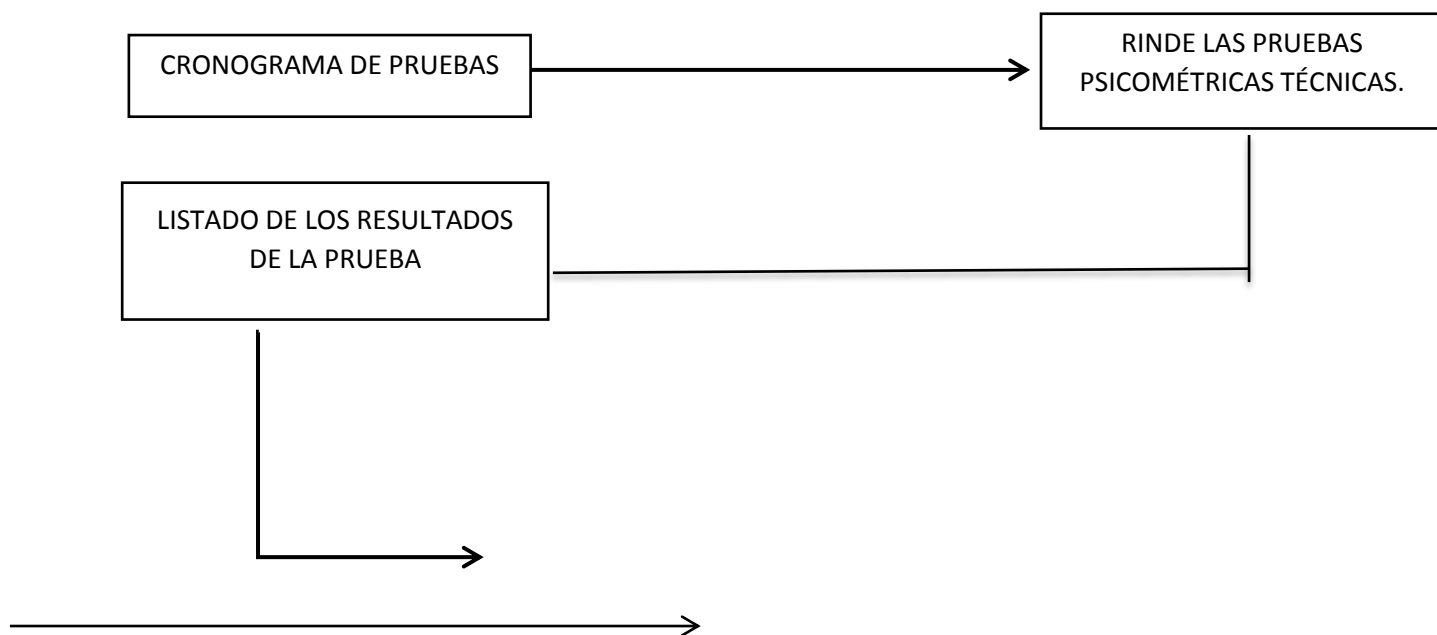




Fuente: GADM del Cantón Vinces
 Elaborado por: Dinora Santillan

Anexo 5. Proceso De Selección Con La Red Socio Empleo





*Fuente: GADM del Cantón Vinces
Elaborado por: Dinora Santillan*

Anexo 6. Proceso de inducción del GAD Municipal del Cantón Vinces

