



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2017 – MARZO 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**Proceso de selección del talento humano en el GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado)
Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces.**

EGRESADA:

NAREXI LORENA LEÓN GURUMENDI

TUTOR:

DR. DARWIN FABIAN TOSCANO RUÍZ, MAE.

AÑO 2018

Introducción

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces, es una institución de gobierno seccional que administra la parroquia de manera autónoma, mediante la gestión pública, política, administrativa y financiera. Las Juntas parroquiales gozan de autonomía administrativas conscientes en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales, para el cumplimiento de sus responsabilidades y competencias.

El presente trabajo hace referencia al proceso de selección del talento humano en la institución Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Antonio Sotomayor del cantón Vinces, este presenta dificultades al momento de integrar al talento humano, dentro de estos problemas se encuentran: área de recursos humanos administrada por el presidente y secretaria, servicios profesionales contratados un 70% por contrato eventual y por afinidad, ausencia de ofertas de trabajo, perfiles profesionales desacordes con su cargo, mal atención a los ciudadanos, desconocimientos de sus funciones, falta de compromiso organizacional y deficiente desempeño laboral. La institución no ejecuta procesos de selección del personal y el cumplimiento de: la solicitud de empleo, entrevista inicial, pruebas y exámenes laborales, entrevistas exámenes médicos, análisis y decisión final, no se realizan en su totalidad.

De esta manera, este estudio de caso está relacionado con la línea de investigación Modelo de Gestión Administrativa, donde intervienen los procesos administrativos como la planear, organizar, dirigir y controlar actividades y funciones para la toma de decisiones en todas las instituciones públicas o privadas, es por ello las organizaciones realizan esta función dándole la importancia para su gestión, representan un punto de partida clave para el funcionamiento, a

través del área de recursos humanos, por medio de esta, se acredita el ingreso de profesionales aptos, capacitados e idóneos, de manera interna y externa en los puestos laborales disponibles.

Por esta razón contar con una óptima selección del personal, es un aspecto fundamental para mantener, fortalecer la cultura y los principios organizacionales, aportando al desarrollo y crecimiento institucional. Así mismo se requiere escoger al mejor personal para poder cumplir con la misión y visión de cada organización de una manera eficiente. Un proceso de selección del talento humano, es la mejor herramienta para reducir los costes de reclutamiento y de tiempo en la institución, debido a que sirve como respuesta rápida a las necesidades, según los perfiles profesionales, asegurando la correcta adecuación del candidato en el lugar de trabajo.

La investigación correspondiente detalla y argumenta como es la selección del personal en la institución del GAD Parroquial de Antonio Sotomayor del cantón Vinces, por medio de la metodología de investigación cualitativa y cuantitativa, métodos que permiten describir los sucesos, hechos y acontecimientos, situaciones e interacciones de las personas y que se establecen mediante el uso de la técnica como la entrevista, permitiendo conocer en forma extensa como se realiza el ingreso del talento humano en la institución. La finalidad de este estudio de caso, es analizar de manera eficiente la información obtenida de las situaciones problemáticas y contribuir a mejorar el proceso de selección del talento humano en el GAD Parroquial Antonio Sotomayor.

Desarrollo

El Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces se encuentra en la provincia de Los Ríos, tiempo atrás, conocido como Junta Parroquial, creada el 8 de Julio de 1941. Con el propósito de trabajar por el bienestar y desarrollo de sus comunidades en lo social, político, productivo económico y organizativo dando viabilidad a los proyectos de desarrollo rural, con normas ajustadas desde el nivel comunitario al nacional, respetando su identidad cultural, su historia, riqueza productiva, hacia la consolidación de una parroquia con reconocimiento e importancia a nivel del Ecuador, mejorando la economía local, reduciendo brechas sociales en la construcción de una parroquia equitativa, justa y solidaria. (GAD Parroquial Antonio Sotomayor, 2013, pág. 2).

El GAD Parroquial Antonio Sotomayor cuenta con el personal de trabajo, contratados por el gobierno, a través de los partidos políticos ganadores en elecciones populares. Actualmente el sr. Felipe Avellan, es presidente del GAD Parroquial, Cesario García Guerrero vicepresidente, Melba Gómez Avellan tercer vocal, Eleuterio Rodríguez García y Franklin Muñoz Liberio vocales principales, elegidos para formar parte del proceso gobernante. Además, el proceso habilitante está conformado por el personal administrativo secretaria-tesorera, auxiliar de secretaría, asesor contable, técnico de proyecto y auxiliares de servicio. También está compuesta por el proceso de agregar valor, en este participan las comisiones: comisión ecológico ambiental, comisión de asentamientos humanos, redes y conectividad, comisión sociocultural de salud y educación, comisión de desarrollo económico y productivo, comisión de planificación y gestión del territorio.

En los Art. 64 y Art. 65 del Código Orgánico de Organizaciones Territoriales Autónomas Descentralizadas COOTAD, se asignan las funciones y competencias exclusivas del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial rural determinan como una de sus funciones: el prestar servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos por la constitución. (COOTAD, 2014, pág. 34)

El presente estudio de caso se centra en la gestión administrativa del GAD Parroquial Antonio Sotomayor del cantón Vinces, con respecto a la selección del talento humano, debido a que no se cumple con el proceso correspondiente, generando inconvenientes en la forma de elegir al funcionario público para ocupar el puesto de trabajo. Razón por la cual define (Torrez Hernandez, 2014) que la administración es “la capacidad para alcanzar los objetivos de las organizaciones con el esfuerzo de los demás” (pág. 13). Es decir, las instituciones públicas ejercen las funciones administrativas integrando a sus colaboradores para lograr metas, propósitos y objetivos en común.

Como principal causa de esta problemática en el GAD Parroquial, es que carece del área de recursos humanos, la cual es la indicada del proceso de selección del personal dentro de todas las organizaciones, pero esta función de elegir al talento humano dentro de la institución la realiza el presidente en conjunto con la secretaria-tesorera. Para (Fernandez Lopez, 2017) “el área de recursos humanos es la clave en la empresa y tiene una importancia estratégica determinante del éxito de las organizaciones” (pág. 7). La falta de un área de recursos humano lo que da paso a que no se realice la planeación del empleo, el cual comprende que es un proceso

que apoya a la gerencia contar con la cantidad de personas convenientes en los lugares y momentos oportunos.

De acuerdo a la entrevista realizada al presidente del GAD Parroquial se obtuvo la información siguiente: que el GAD está integrado por 30 funcionarios que laboran por dos tipos de contrato permanente (definitivo) el 30% y el 70% con contrato temporal (ocasional) en la institución. Dentro del contrato permanente se encuentran 9 funcionarios, de estos 2 funcionarios, su contratación se basó en concursos de méritos de oposición realizada por el gobierno nacional, por medio de la Ley de Contratación Pública y el Código Orgánico de Organización Territorial y Autonomía Descentralizada (COOTAD). Como son el caso del técnico de proyecto y el asesor contable ya que cuentan con sus respectivos nombramientos.

Los 21 funcionarios públicos, cuentan con contrato temporal (ocasional) y los medios que utilizan para contratarlos y seleccionarlos para que trabajen en conjunto con las comisiones, son a través de una entrevista directa que la realiza el presidente personalmente y el requisito fundamental que exigen en el GAD Parroquial, es presentar el currículum vitae y así determinan a los seleccionados para ocupar los puestos requeridos. Se define que:

La entrevista es la técnica más utilizada para la recolección de datos acerca del cargo, puede ser aplicada a cada empleado, a un grupo de empleados que ocupen el mismo cargo o al jefe, ya que ellos son quienes realmente saben lo que se hace y como se hace. (Torres Laborde & Jaramillo Naranjo, 2014, pág. 65).

Con respecto a los funcionarios del GAD Parroquial, de acuerdo al instrumento utilizado se recolectó la información siguiente: que no se les realizó al momento de ingresar a trabajar un proceso de selección, se entiende que:

La selección del talento humano es incorporar a la persona adecuada para desempeñar un puesto de trabajo concreto; partiendo de las diferencias individuales de las personas y de los distintos requerimientos de los puestos, el objetivo de la selección de personal es localizar e incorporar en la empresa a la persona que más se ajuste al puesto que hay que cubrir. (De la Cruz Lablanca , 2015, pág. 52).

De esta manera, el procedimiento de selección, permite escoger con precisión al mejor candidato para un puesto y conocer con antelación lo que se va hacer y cómo se va a desempeñar el servido en el cargo asignado.

En la institución del GAD Parroquial, no se ofertan los puestos vacantes, algunos funcionarios respondieron que fueron informados de que existía una vacante dentro del GAD, por amistades y familiares cercanos que laboran dentro de la institución, es decir, la selección del personal se realiza por afinidad social y política, o conveniencia por el encargado de contratar y asignar al personal en la institución, sin identificar que la persona elegida cumple con requerimientos correspondiente y necesarios para desarrollar las actividades y funciones que se ejecutan en la entidad.

Por consiguiente, no utilizan el proceso de reclutamiento. Según (Porret Gelabert, 2014) el reclutamiento “es un conjunto de procedimientos tendientes a atraer candidatos a quienes se les interesa para formar parte a la organización previo sometiendo a unas pruebas selectivas”

(pag.151). Es decir, este proceso es el que sirve como herramienta obtener al personal idóneo requerido para los puestos de trabajo disponibles. En cuanto a la descripción de los puestos donde se detallan las tareas y actividades que se desarrollan en cada área de trabajo, no se determinan las características que necesitaran las personas que ocuparían dicho cargo y cubrir el puesto de trabajo con personas no calificadas, originando un desempeño ineficiente.

Dentro del GAD también existen funcionarios que no cuentan con un perfil profesional acorde a su puesto laboral, debido a que no poseen un título de tercer nivel que les acredite laborar en la institución. Se concibe que:

El perfil profesional está compuesto por los rasgos que una persona define cuando va a comenzar a buscar trabajo. En este proceso el demandante de empleo debe razonar sobre quien es, lo que sabe, lo que quiere y lo que puede y está dispuesto hacer. (Pérez Fernández, 2014, pág. 14).

Es importante verificar que cuenten con las habilidades, capacidades o experiencias necesarias para el puesto ofrecido, es decir que seleccionar a alguien que no cumpla con los requerimientos necesarios para ocupar el cargo disponible, genera situaciones desfavorables en el ambiente laboral dentro de la institución, además que la persona escogida no cuente con capacidades necesarias para realizar cierta actividad en la institución.

En el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial no utilizan un proceso de selección conforme con los requisitos que deben tener los funcionarios para ocupar el puesto de trabajo adecuado, algunos funcionarios solo cuentan con el título de bachiller desempeñando las actividades administrativas, como es el caso del secretario auxiliar, este es un puesto operativo

para el área de apoyo a la presidencia, secretaría-tesorería y contabilidad, la persona asignada a este cargo por lo menos debe tener 6 semestres de estudios de tercer nivel, no se realiza un rediseño en cuanto al proceso de selección, es decir, no se efectúan medidas para optimizar los flujos de trabajos, esto incluyen las actividades, acciones de los departamentos en la institución.

Los seleccionados en el GAD Parroquial, son contratados por referencias de los mismos empleados, es una fuente de reclutamiento, pero a la vez, evita que haya anuncios en periódicos y entre otros medios comunicación, de que se solicita personal. La inexistencia de reclutamiento interno es otro punto a tomar en cuenta, como programas de promoción donde los departamentos y funcionarios puedan participar en procesos de promover el personal o asumir un puesto importante. Explican (Junquera Cimadevilla & Fernández Sánchez, 2013) que “el reclutamiento interno surge la necesidad de cubrir un puesto de trabajo y la empresa acude a la promoción de sus propios empleados (movimientos verticales) o a los traslados de estos (movimientos horizontales)” (pag.93). Ya que los trabajadores que están dentro de la institución conocen todas las actividades que se desarrollan y facilita la búsqueda del candidato al puesto requerido.

En la institución del GAD no se afianzan al adquirir a los funcionarios públicos a través del Ministerio De Trabajo por medio de la Red Socio Empleo que permite: facilitar el encuentro entre la oferta (pública y privada) de empleo y la demanda de los ciudadanos empleadores obtengan, para que estos puedan obtener opciones de empleo y los empresarios personal calificado y apto para sus necesidades. Se efectúa un reclutamiento externo, es el único medio del proceso de selección, para realizar la sucesión de algún puesto de trabajo existente. Para (Perez Aroca & Gonzalez Acedo, 2017)” El reclutamiento externo se buscan los candidatos fuera de las empresas: estos deben proporcionar información sobre ellos mismos a través de

documentos como la carta de presentación y el currículum vitae” (pag.325). De esta manera influye sobre candidatos disponibles o empleados dentro de la organización.

El reclutador del talento humano, en este caso el presidente del GAD, no lleva un procedimiento a seguir al momento de elegir al talento humano de trabajo, el resultado de esto es la insatisfacción laboral e inconvenientes de adaptación e integración en las funciones con respecto al empleado y las actividades a desarrollar. Por lo tanto, si el personal no está a la altura del puesto de trabajo, hace que los proyectos sociales y procesos tarden más tiempo en efectuarse, según (Torres & Jaramillo, 2014) el análisis de los puestos de trabajos “es incorporar las competencias claves de la compañía y los comportamientos que son similares para la mayoría de los cargos y departamentos de la organización”.

Los funcionarios manifestaron además que no se les realiza, los pasos del proceso de selección del talento humano adecuado, de exigir la solicitud de empleo al momento de escoger al candidato en el GAD. Para esto (Puchol Moreno, 2012) sostiene que la solicitud de empleo “se trata de un impreso o formulario que entregan las empresas en sus presentaciones de reclutamiento a los posibles candidatos y estos deben cumplimentar” (pag.123). Esta solicitud permite tener información sobre las personas, acerca de su historia laboral, familiar y personal, de tal manera en el GAD no es tomada en cuenta, debido a que solo se centran en recibir el currículum vitae del posible candidato.

Por consiguiente, los funcionarios manifestaron que no se aplican las pruebas y exámenes laborales necesarios para evaluar el nivel de conocimiento del candidato, que, si les aplican pruebas, pero son para evaluar los proyectos comunitarios. Según (Perez & Gonzalez, 2016) las pruebas o test “son pruebas que realizan los candidatos a un puesto de trabajo, con cuyos

resultados el seleccionador puede establecer las características personales de este y su posible conducta futura en el empleo” (pag.325). A través de esta prueba se comprueba con los resultados obtenidos, si el candidato cuenta con las capacidades, conocimiento o experiencia para desenvolverse en la institución.

En el GAD tampoco realizan las pruebas psicométricas a los funcionarios para poder evaluar su capacidad y desempeño en el puesto de trabajo. Se manifiesta que en las pruebas psicométricas:

Es necesario que los candidatos tengan ciertos conocimientos o aptitudes para desempeñar sus puestos, es muy importante que cuenten con la actitud adecuada, es decir, tengan la disposición necesaria para realizar cualquier actividad, tarea función que se les demande con ciertos niveles de iniciativa, motivación o entusiasmo; y así se muestren completamente involucrados con su puesto. (Baca Urbina, Rodríguez Perego, & Pacheco Espeje, 2014, pág. 227).

Estas pruebas en la institución son realizadas para evaluar al personal como test en cuanto a la finalización de proyectos sociales.

En cuanto a la realización de exámenes médicos en el GAD antes de contratar a los funcionarios públicos, reconocieron que no se les realiza, pero les solicitan un certificado de salud, de esta manera sostiene (Alles & Scalamandre , 2016) “los estudios médicos antes que el colaborador ingrese a la organización podrán ser utilizados para determinar que el aspirante califica al respecto de los requerimientos físicos de la posición, o para descubrir si existe alguna limitación medica que debe tenerse en cuenta”. Este paso solo se debe realizar a la persona

escogida, para verificar las condiciones de salud y detectar a tiempo posibles inconvenientes en su desempeño de las actividades laborales, correspondientemente para tomar la decisión de contratarlo.

El deficiente desempeño laboral de los funcionarios públicos, en el GAD Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces, se ve reflejado en el incumplimiento de las actividades y retrasos en proyectos comunitarios, generando insatisfacción en los ciudadanos de la parroquia, porque no se toman en serio las funciones y responsabilidades que se les asigna. Para (Mazariego, 2015) el desempeño laboral “es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales”. Analizando esta definición el desempeño laboral básicamente mide el rendimiento de los trabajadores, a través de sus habilidades, capacidades y conocimientos en las tareas que ejecuten, que contribuyen a alcanzar los resultados en la institución.

En esta institución el papel del funcionario público no asume un estándar laboral, donde refleje su rendimiento en cuanto a la labor que desempeña, Mondy & Noe, sostienen que “el método de estándares laborales compara el desempeño de cada empleado con un estándar predeterminado o un nivel esperado de producción”. Es decir, una evaluación del desempeño determina las condiciones para evaluar a los empleados, en las cuales se tomen en cuenta medidas de desempeño y rendimiento, la participación del empleado, la calidad de vida en el trabajo, involucra también capacitaciones al trabajador, en este caso a los funcionarios de la institución no se les realiza. De esta manera, define (Dessler, 2015) “La evaluación del desempeño consiste en evaluar el desempeño actual o anterior de un trabajador con respecto a sus estándares de desempeño” (pág. 226).

La falta de capacitación y motivación en el GAD Parroquial influyen en el desempeño del talento humano, debido a que solo se da una vez al año y esto es un aspecto fundamental, para proporcionar conocimientos o reforzar sus capacidades, motivando a ejercer mejor su servicio ya que si no cuentan con los conocimientos necesarios. Según (Gomez Mejia, Balkin, & Cardy, 2016) definen a “la motivación como aquello que fortalece, dirige y sostiene el comportamiento humano”. Esta problemática surge, debido a que en el GAD los empleados no mantienen capacitación constante motivada a desempeñar sus labores con énfasis que les ayude a su formación laboral, pero si se les realiza capacitaciones para trabajar en conjunto con las comisiones sobre los proyectos sociales que se efectúan para la comunidad.

En el GAD Parroquial, se debe seleccionar a la persona más adecuada, la cual se comprometerá y se adaptará mejor a su puesto de trabajo evitando la rotación del personal. Según (Chapman & White, 2011) “la rotación del personal es una de las causas más significativas de la disminución de la productividad” (pag.59). Razón por la cual no se realiza una conveniente elección, con el conocimiento de que es necesaria, se mantiene al funcionario público con falencias en su desempeño, con el desconocimiento de sus funciones y no lo sustituye con personas que cumplan con los requerimientos que exigen en un trabajo. Es cierto que, si la gestión administrativa en el GAD Parroquial Antonio Sotomayor continúa de esta manera, traerá consecuencias desfavorables, su imagen institucional se verá comprometida como una institución deficiente.

Conclusiones

De acuerdo con la investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces, se concluye que:

-) Existe una inadecuada gestión administrativa en relación al proceso de selección del talento humano, por carecer de un área de recursos humanos, y no emplear los pasos correspondientes a los candidatos al momento de ingresar a laborar, generando situaciones desfavorables en la institución.
-) Los funcionarios cuentan con un perfil profesional que no corresponde a sus cargos asignados, ocasionando retrasos en el área donde se encuentran ubicados y generando un ineficiente desempeño laboral dentro de la institución.
-) El 70% de los funcionarios públicos son contratados temporalmente por seis meses a un año y son escogidos por afinidad por parte del reclutador, encargado de la función de seleccionar al talento humano, transmitiendo a la comunidad una mala imagen institucional.
-) Las capacitaciones que se proporcionan a las comisiones son temporales, durante cada proyecto social que se realiza. Y en los funcionarios se dan esporádicamente, causando, desmotivación y falta de compromiso organizacional en el GAD Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vinces.

Bibliografía

- Alles, M., & Scalamandre, G. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales*. Argentina: Granica.
- Asamblea Constituyente. (05 de Mayo de 2015). *La Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública*. Obtenido de <http://www.justicia.gob.ec/wp-content/uploads/2015/05/Ley-Organica-del-Sistema-Nacional-de-Contratacion-Publica.pdf>
- Baca Urbina, G., Rodríguez Perego, N., & Pacheco Espeje, A. (2014). *Administración Integral: Hacia un Enfoque de Procesos*. Mexico: Patria, S.A .
- Chapman, G., & White, P. (2011). *Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo: como motivar al personal*. Chicago: La editorial de su confianza .
- COOTAD. (2014). *Función Ejecutiva*. Quito: Presidencia de la Republica.
- De la Cruz Lablanca, I. (2015). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos, Ministerio de Educación de España*. España: Campsc.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson education.
- Fernandez Lopez, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Logroño: Tutoria formación.
- GAD Parroquial Antonio Sotomayor. (2013). *Resolución 25 de Junio*. Vinces.
- Gomez Mejia, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson education S. A.
- Junquera Cimadevilla, B., & Fernández Sánchez, E. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. España: Septem ediciones.
- Mazariego. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad.
- Ministerio del Trabajo. (22 de Enero de 2018). *Red Socio Empleo*. Obtenido de Socio Empleo: <http://www.trabajo.gob.ec/red-socio-empleo-3/>
- Ministro de Relaciones Laborales. (2015). *Norma Técnica del Subsistema de Selección del Personal del Sector Público*. Quito: Lexis.
- Mondy, W., & Noe, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.
- Perez Aroca, R., & Gonzalez Acedo, C. J. (2017). *Formación y orientación laboral 4.ª edición 2017*. España: Cophirgt paraninfo.

- Pérez Fernández, E. (2014). *Orientación laboral y promoción de la calidad en formación profesional*. España: Editorial, vigo.
- Perez, R., & Gonzalez, J. C. (2016). *Formacion y orientacion laboral sexta edicion*. España: Paraninfos.
- Porret Gelabert, M. (2014). *Gestion de personas: manual para la gestion del capital humano en las organizaciones*. Madrid: Esic editorial.
- Puchol Moreno, L. (2012). *Libro del curriculum viate, El. 4a edic.: ómo superar la barrera*. Madrid: Diaz santos.
- Torres Laborde, J., & Jaramillo Naranjo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo. Herramienta de la gestion del talento humano*. Barranquilla: Universidad del Norte.
- Torres, L., & Jaramillo, J. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. Colombia : Ediciones de la U.
- Torrez Hernandez, Z. (2014). *Teoria general de la administracion*. Mexico: Grupo editorial patria S.A.

ANEXOS

Anexo #1.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FAFI

Entrevista dirigida al Presidente del GAD Parroquial Antonio Sotomayor, Cantón Vinces.

1. ¿Cuenta con nombramiento?

Si

2. ¿Cuántos años tiene laborando en la institución?

Desde el año 2013 fue elegido presidente de la Junta Parroquial, ya tiene 4 años laborando.

3. ¿Cuántos concursos de méritos y oposición ha liderado desde que usted está como funcionario en la institución?

Ha liderado dos concursos de méritos y oposición otorgados para el técnico de proyecto y asesor contable.

4. ¿Cuáles son las leyes o normas que rigen la contratación del personal en el GAD?

Se rigen por la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública LOTAIP y el Código Orgánico de Organizaciones Territoriales Autónomas Descentralizadas COOTAD.

5. ¿Cuántas personas laboran en el GAD y que tipo de contrato tienen?

El GAD cuenta con 30 personas en actividad laboral. Tienen dos tipos de contrato, 9 funcionarios con contrato definitivo y 21 con contrato temporal.

6. ¿De todos los empleados que trabajan en el GAD que nivel académico tienen?

Dentro de esta institución se encuentran funcionarios con títulos que le acreditan su puesto, también se ha contratado funcionarios que cuentan tan solo con el título de bachiller.

7. ¿Puede usted describirme el proceso de contratación que usted realiza en esta institución?

El proceso de contratación que se hace aquí es que el candidato presente su currículum de vida y de allí se realiza una entrevista.

8. ¿Ha existido casos que una persona ha ingresado a laborar en esta institución por afinidad política o familiar?

Si, si han existido.

9. ¿Realiza usted la entrevista antes de contratar al personal?

Si una entrevista para conocer si los datos son reales de la persona y ver como se expresa.

10. ¿Qué criterios toma en cuenta usted al momento de realizar la contratación?

Presencia, conocimiento y experiencia.

11. ¿Realizan pruebas psicométricas establecidas para cada puesto de trabajo?

Se realizan pruebas de conocimiento en la finalización de proyectos.

12. ¿Cómo ofertan los puestos vacantes en el GAD?

En la página del GAD y los funcionarios también informan de la existencia de un puesto de trabajo en la entidad

13. ¿Se realiza evaluaciones de desempeño en el GAD?

No.

14. ¿A los funcionarios se les realiza capacitaciones?

Si, cuando se tiene que trabajar en conjunto con las comisiones en proyectos viables.

Anexo#2.

Estructura Orgánica del GAD Parroquial Antonio Sotomayor Vines

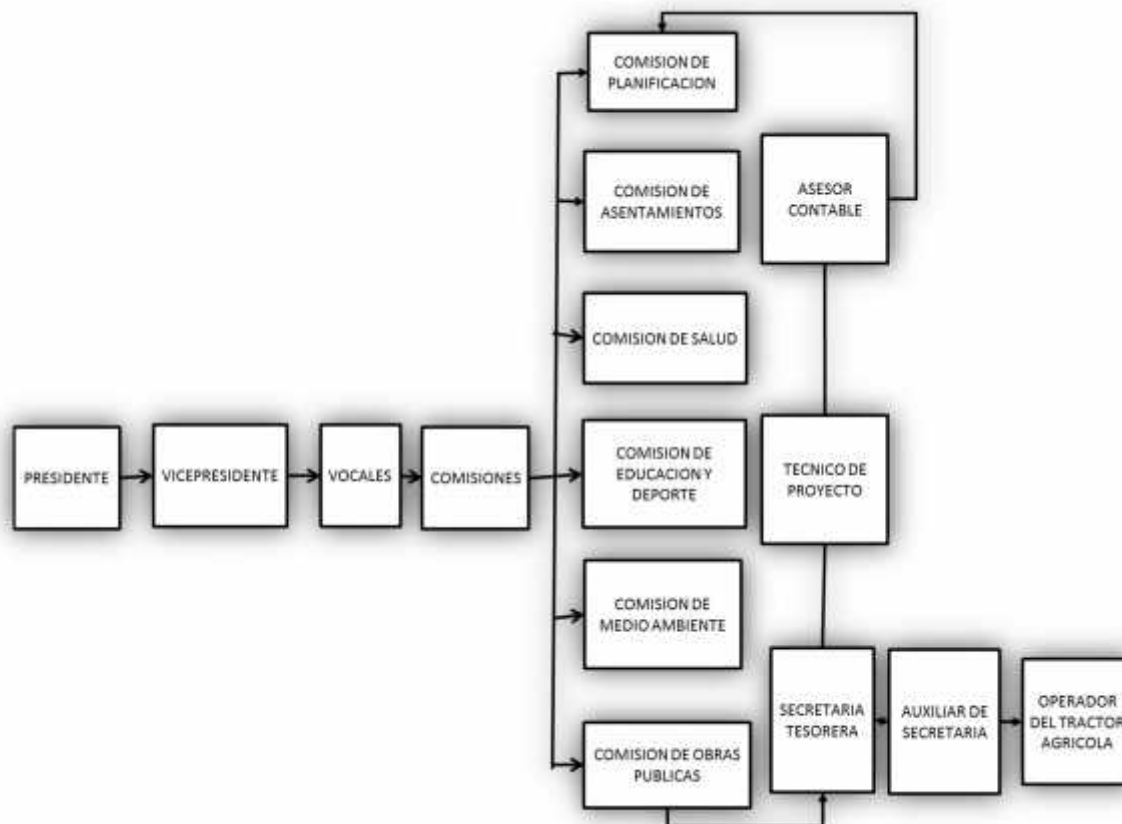


Ilustración 1 La Estructura Organizacional del GAD Parroquial Antonio Sotomayor del Cantón Vines.

La estructura Orgánica se encuentra compuesta de la siguiente manera cuenta con tres procesos: Proceso Gobernante donde se encuentran, el presidente, el vicepresidente y los respectivos vocales. El proceso de Agregar Valor está las comisiones. Y en el proceso Habilitante se encuentran la secretaria-tesorera, auxiliar de secretaria, operador del tractor agrícola, el técnico de proyecto y el asesor contable.

Anexo#3

Tabla #1:

Listado del Talento Humano del GAD Parroquial Antonio Sotomayor

NOMBRE DE FUNCIONARIOS	CARGOS
1 Felipe Avellán Mata	Presidente De La Junta Parroquial
2 Francisco Duarte	Vicepresidente
3 Cesario García Guerrero	Vocal
4 Eleuterio Rodríguez García	Vocal
5 Melba Gómez Avellán	Vocal
6 Dalila Escobar Fajardo	Secretaria – Tesorera
7 Javier Palacios Arias	Jefe de la comisión de Obras publicas
8 Mariela Montiel Hidalgo	Jefe de la comisión del medio ambiente
9 Ninfa Mendoza Manjarrez	Jefe de la comisión educación y deporte
10 Dra. Emérita León Ochoa	Jefe de la comisión de salud
11 Jorge Moran Montiel	Jefe de la comisión de asentamientos humanos
12 José Mendoza Avellán	Jefe de la comisión de planificación
13 Víctor Macías Loor	Asesor contable
14 Luis Segundo Jiménez García	Técnico De Proyectos
15 María Barco Nivelá	Colaborador de Proyectos de salud
16 Estrella Franco Bonoso	Colaborador de Proyectos de planificación
17 Franklin Muñoz Liberio	Colaborador Proyectos de educación y deportes
18 Pamela Andrade	Colaborador Proyectos del medio ambiente
19 Teresa Carriel	Biblioteca Virtual
20 Rufina Banchen	Secretaria del Infocentro
21 María Eugenia Briones	Asistencia Técnica
22 Charly Avellán	Asistente Técnico
23 Fanny Palacios	Coordinadora De Proyectos
24 Lucrecia Fajardo	Auxiliar De Servicios
25 José Mendoza	Guarda Parques
26 Fabiola Fernández	Secretaria De Comisiones
27 Amelia Olvera	Recepcionista De Presidencia
28 Leonor Camejo	Asistente De Presidencia
29 Enrique Sánchez	Auxiliar de servicios
30 Luis León	Operador del tractor agrícola

Fuente: Archivo de la Institución Del GAD

Anexo#4**Subsistema De Selección De Personal Del Sector Público**

Acuerdo Ministerial 222

Registro Oficial Suplemento 383 de 26-nov.-2014

Estado: Vigente Considerando:

Que, el artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público -LOSEP establece que el sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el subsistema de selección de personal;

Que, el artículo 65 de la LOSEP establece que el ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos;

Que, el artículo 68 de la LOSEP señala que los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las y los servidores y, complementariamente, los años de servicio;

Que, el Reglamento General a la LOSEP, en los artículos 176 al 185, determina los lineamientos generales en los cuales se deberá desarrollar el subsistema de selección de personal;

Que, mediante los Decretos Ejecutivos No. 449 y 470 de 15 de septiembre y 20 de octubre de 014, se incorporaron reformas al Reglamento General a la LOSEP que se refieren al subsistema de selección de personal;

Que, mediante Acuerdo Ministerial No. MRL-2012-0000058, publicado en el Registro Oficial o. 702 de 14 de mayo de 2012, el Ministerio de Relaciones Laborales emitió la Norma Sustitutiva de la Norma de Reclutamiento y Selección de Personal;

Que, es necesario actualizar la normativa del subsistema de selección de personal a fin de dotar las UATH institucionales del sector público de metodologías, procedimientos e instrumentos técnicos que permitan la ejecución de procesos selectivos de manera ágil, transparente, eficiente y eficaz; y, En ejercicio de las atribuciones que le confiere el literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público y el artículo 178 de su Reglamento General. (Ministro de Relaciones Laborales, 2015, pág. 1)

La Ley Orgánica Del Sistema Nacional De Contratación Pública determina los principios y normas para regular los procedimientos de contratación para la adquisición o arrendamiento de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios, incluidos los de consultoría, que realicen:
En el artículo1: Objeto y ámbito

1. Los Organismos y dependencias de las Funciones del Estado,
2. Los Organismos Electorales,
3. Los Organismos de Control y Regulación,
4. Las entidades que integran el Régimen Seccional Autónomo,
5. Los Organismos y entidades creados por la Constitución o la Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado. 6. Las personas jurídicas creadas por acto legislativo seccional para la prestación de servicios públicos. (Asamblea Constituyente, 2015, pág. 3)