



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO – SEPTIEMBRE 2019

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

TEMA:

RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO

AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL CARACOL

EGRESADO:

ERNESTO ESTIVEN JIMÉNEZ MÁRQUEZ

TUTORA:

ING. COM. ANTONIETA ELENA JORDAN BAQUE, MAE.

AÑO 2019

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Caracol, es una institución que pertenece al sector público no financiero, se encarga de impulsar el desarrollo territorial de la parroquia antes mencionada, fue fundado en el año de 1570 con el nombre de Junta Parroquial Rural de Caracol que con las reformas de los Gobiernos ahora se lo conoce como Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), esta entidad representó el lugar donde se desarrolló el presente estudio de caso, con el tema: RENDIMIENTO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL CARACOL.

Las técnicas que se emplearon para la respectiva obtención de información en el GAD Parroquial Caracol, institución objeto de estudio fueron la entrevista y la encuesta, técnicas necesarias para la obtención de información certera, veraz y directa, que ayudó al correcto desarrollo de este trabajo investigativo, utilizando datos reales que permitió evidenciar los inconvenientes que se presentan en la mencionada entidad pública, debido a que si no existe una adecuada relación laboral, no se evidencian los resultados que espera una organización.

La sublínea de investigación que se relaciona con este estudio de caso es el Modelo de Gestión Administrativa, debido a que los factores que se analizaron están relacionados con las gestiones que realizan los funcionarios públicos en el GAD Parroquial Caracol y porque está direccionada al análisis de las actividades administrativas del mismo, además la metodología que se utilizó en la entidad pública fue el método inductivo, aquel método considerado como una estrategia de razonamiento lógico, por ello esta investigación va de lo particular a lo general, la cual permite conocer las causas del deficiente rendimiento laboral que se presentan en los que laboran en la institución.

En base a los resultados obtenidos, se puede mencionar que los funcionarios públicos del GAD Parroquial Caracol tienen una deficiente relación laboral con la persona que preside la institución, lo cual impide que se realicen correctamente las actividades y labores diarias, puesto que al no existir una comunicación interna no se evidencia un resultado factible esperado por la entidad pública en cuanto al rendimiento laboral individual y colectivo de los colaboradores.

DESARROLLO

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Caracol, fue fundado en el año de 1570 con el nombre de Junta Parroquial Rural de Caracol que con las reformas de los Gobiernos ahora se lo conoce como Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), se encuentra ubicado en la calle Buenaventura Burgos detrás del parque central de Caracol, pertenece al Cantón Babahoyo, Provincia de Los Ríos, esta entidad pública tiene como responsables a un presidente, un vicepresidente, un vocal alterno y tres vocales principales, los cuales conforman la Asamblea Parroquial y quienes tienen el compromiso de cumplir las metas propuestas durante el periodo (2019-2023).

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), considerados anteriormente como Juntas Parroquiales se encargan de impulsar el desarrollo territorial referente a sus competencias, por tal motivo el artículo 66.- junta parroquial rural establece que:

La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la Ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural. (Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) Art 66, 2017, p. 33).

Entre los inconvenientes que se presentan en el GAD Parroquial Caracol, se hará mención al problema principal “rendimiento laboral” ya que un incorrecto rendimiento laboral en una entidad pública, hace que exista carencia en las labores que se realizan cotidianamente, ocasionando un resultado no esperado por la institución, es por ello que esta investigación tiene como objetivo identificar los inconvenientes que se presentan en el GAD Parroquial Caracol, los cuales desfavorecen de alguna manera en el rendimiento laboral e impiden

impulsar el desarrollo de las capacidades de los que laboran en dicha institución, por esta razón (Ramos, 2018), refiere que: “el rendimiento mejora y alcanza su punto máximo cuando nos enfrenamos a retos y demandas que están al alcance de nuestras posibilidades” (p. 183).

Esta investigación se presenta debido a que en la actualidad existen falencias en el GAD Parroquial Caracol con relación al rendimiento laboral, en esta entidad pública no existe relación laboral, los funcionarios se sienten desmotivados y no realizan a cabalidad las actividades que les compete a cada uno de ellos por obligación, actividades que no se ven reflejadas en los resultados que la institución espera, ya que el rendimiento total de la entidad pública dependerá en gran medida del rendimiento de las personas que la conforman.

Para el avance de este estudio de caso se optó por utilizar el método inductivo, aquel método considerado como una estrategia de razonamiento lógico, el cual favoreció en la recolección de datos necesarios para llegar a una conclusión general de lo que se planteó investigar en el GAD Parroquial Caracol. Posteriormente, las técnicas necesarias para la obtención de información certera, veraz y directa fueron la entrevista y la encuesta, las cuales ayudaron al correcto desarrollo de esta investigación, utilizando datos reales que permitió evidenciar los inconvenientes que se presentan en la entidad pública, debido a que al no existir una adecuada relación laboral, no se evidencian los resultados que espera una institución.

Una de las causas que haya un déficit en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos del GAD Parroquial Caracol, es que no existe una correcta interacción entre los que forman parte de la institución como se mencionó anteriormente, con ello se suscitan más inconvenientes, tales como; un reducido espacio físico, falta de recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos), incumplimiento con la jornada laboral, oficinas cerradas y el desconocimiento de la evaluación del desempeño, se presentan estas

falencias debido a que en ésta institución no suelen ser supervisadas las labores realizadas a diario, la cual ayude a medir los resultados obtenidos.

Los factores que causan la falta de interacción entre los colaboradores del GAD Parroquial Caracol, es que no existe comunicación, no se dan a conocer las actividades que le corresponde a cada uno, la persona que preside la entidad tiene un liderazgo ineficiente, lo cual genera en ellos la desmotivación, puesto que al no existir un líder existirá el sentimiento de que nadie está a cargo y que de alguna manera estos problemas van a impedir que se vea reflejado en el trabajo de las personas que laboran en la institución pública y en los objetivos de la misma; entendiéndose por relación laboral como afirma (Pérez & Fol, 2014), “cualquiera que sea el acto que le dé origen, como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario”, (p. 13).

La comunicación dentro de una organización es un tema de suma importancia para medir el rendimiento laboral, ya sea en empresas públicas o privadas, disciplina que ayuda a alcanzar los objetivos o las metas propuestas. Ahora bien, la comunicación desde la posición de (Morató, 2016) “como la interacción entre personas y en un nivel superior, como motor de conocimiento, implica dar un paso adelante para concebir la comunicación no solo como un instrumento, sino como una estrategia que impregne toda la actividad de la empresa” (p. 10).

La actitud, el comportamiento (verbal y no verbal), la gestión de las emociones, el nivel de autoestima, la inteligencia académica, la experiencia, la empatía, la capacidad para resolver conflictos, la asertividad, etc., constituyen aspectos que influyen en los procesos de interacción personal y que determinan que los mismos reviertan para la persona elementos positivos o negativos, (Franco, 2017, p. 76).

En relación a lo que argumenta el autor Franco, es indispensable que se inculque valores a las personas que laboran en una institución, organismo, entidad u organización, pues esto se establece muy poco en el GAD Parroquial Caracol.

La motivación en las personas es tan cambiante y relativa que es difícil de unificar, ya que está condicionada a las necesidades que desea cambiar el individuo, algo muy importante que debe efectuar el líder de una organización con sus colaboradores, puesto que sin este estímulo, los objetivos de la empresa no podrán ser realizados con cabalidad, en las opiniones de (Suárez & Fernández, 2016) “la motivación es aquello que activa una determinada conducta, en un sentido determinado, así como la persistencia necesaria para alcanzar el objetivo planteado” (p. 89). En relación con lo que opinan Suárez y Fernández, la motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida y las personas necesitamos ser apreciadas, valoradas y que nuestros esfuerzos sean reconocidos.

En el GAD Parroquial Caracol, los funcionarios públicos no se sienten incentivados por el trabajo que realizan, la persona que preside la entidad no propone un tipo de reconocimiento a aquellos que realizan sus respectivas actividades demostrándolo en los resultados obtenidos en base a su rendimiento laboral, entiéndase por incentivo según (Balarezo, 2017) “un incentivo es una situación u objeto capaz de satisfacer una motivación en los diferentes niveles” (p. 104).

No existe una conducta favorable que ayude a que las personas se sientan identificadas con la entidad pública, aquellas acciones normales y anormales de los funcionarios públicos, por lo general se puede reducir este comportamiento en las personas, debido a que la conducta se la puede predecir y controlar internamente implantando decisiones estratégicas, la cual está dirigida hacia determinados objetivos propuestos por una organización, organismo, institución o entidad.

En el GAD Parroquial Caracol, se han realizado gestiones para el traslado de las oficinas a otro edificio, pero no han sido tomadas en cuenta, las realizan debido a que actualmente el espacio físico de la institución es reducido, por ello la oficina del presidente se encuentra en la misma área de los demás vocales, lo cual impide llevar a cabo reuniones, tener organizados correctamente los materiales, desplazarse con facilidad e inclusive efectuar con fluidez los trabajos respectivos, debido a que con este problema los funcionarios públicos no se sienten satisfechos y por ende no laboran con eficiencia.

En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y alcanzados, implica la capacidad de disponer de algún líder o de alguna actividad para conseguir un objetivo o meta con el mínimo recurso posible, algo que sucede en el GAD Parroquial Caracol al momento de gestionar una obra a beneficio de los habitantes de la parroquia y el desarrollo territorial de la misma. Entonces, la eficiencia en esta entidad se basa en la utilización de los pocos recursos con los que disponen para la realización de alguna actividad.

El resultado alcanzado en un entorno de trabajo se relaciona con los recursos disponibles que una institución cuenta para poder lograr sus objetivos, esto dependerá de las metas que fija la para las personas que en ella laboran, algo que no sucede en el GAD Parroquial Caracol, debido a que como no cuentan con los recursos disponibles, se desfavorece el rendimiento laboral, lo que impide impulsar el desarrollo de las capacidades de las personas que forman parte de la entidad, destacando las capacidades en las opiniones de (Cañizares & Carbonero, 2016), “cualidades, factores, potencialidades o recursos orgánico-corporales que tiene el individuo” (p. 25).

Otro de los problemas que se presentan en el GAD Parroquial Caracol, es el incumplimiento con la jornada laboral, los funcionarios públicos no cumplen con las horas

planificadas de ingreso y salida de la entidad o no asisten regularmente a la institución, es decir, no cumplen con las horas establecidas en el Código del Trabajo, las cuales les compete respetar por obligación; El artículo 47.- de la jornada máxima establece que, “la jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario (...)”, (Código del Trabajo Art 47, 2019, p. 23). Ante este acontecimiento la persona que preside la entidad no ejerce su capacidad de mando.

En algunas ocasiones, en las entidades públicas los cargos suelen ser ocupados por afinidad política o por simpatía, lo cual no debe de ser correcto, debido a que esto provoca que el personal que labora actualmente no se responsabilice con los objetivos planteados en la organización, demostrando que no está en condiciones de ocupar dicho puesto, evidenciándose que no cumplen conforme a lo precedentemente expuesto en el artículo 6.- del nepotismo, que:

Prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, institución, organismo o persona jurídica, de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho (...). (Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) Art 6, 2018, p. 8).

Por lo consiguiente, es indispensable realizar un adecuado proceso de selección al momento de integrar personal a la institución, para que no continúen presentándose inconvenientes en las actividades que realiza el GAD Parroquial Caracol, de esta manera, teniendo en cuenta a (Fernández, 2017), “la selección del personal como un proceso de previsión que procura prever cuales solicitantes tendrán éxito si se es contratado, es al mismo

tiempo, una comparación y una elección” (p. 41). Así mismo, como señala (Pérez, 2017) “la selección del personal es un proceso destinado a buscar y reclutar personas que reúnen las competencias más apropiadas para desarrollar con eficacia un determinado puesto de trabajo” (p. 62).

La planificación del personal es la parte primordial de una organización, organismo, institución o entidad, ya que trata de alguna manera asegurar cuantitativa y cualitativamente las necesidades de los colaboradores a fin de contribuir con los planes generales de la empresa, razón por la cual es fundamental que el jefe de una organización debe conocerse a sí mismo y a su propio trabajo, que sea una persona bien formada y dispuesta a no resistirse al cambio para actualizar y ampliar sus conocimientos. La resistencia al cambio desde el punto de vista de (Hernández & Martínez-Villanova, 2018) “se trata de una debilidad en la capacidad de liderazgo que adquiere mayor relevancia cuando en momentos como los actuales hay que dirigir equipos de trabajo cuyos componentes cuentan con una amplia cualificación profesional” (p. 6).

La mayor parte del tiempo la entidad pública se encuentra cerrada debido a que no dejan a cargo a una persona cuando acuden a seminarios, a talleres, o recorrido a los Recintos y por ende paralizan las actividades en la institución, esto refleja que no existe una planificación estratégica, la cual ayude a definir la cultura de esta organización, ya que una planificación es considerada como aquella que puede llegar a ser uno de los elementos claves para que el rendimiento laboral no se vea afectado; de acuerdo con (Martínez, 2018) “la planificación puede ser considerada como la función previa al resto de funciones que componen el proceso de administración” (p. 25).

La cultura en las organizaciones es considerada como el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias y valores, entre otros, disciplina que ayuda en la implantación de estrategias en una institución sea esta pública o privada.

En las culturas organizacionales se generan, circulan y se reproducen valores y elementos que ofrecen evaluaciones axiológicas sobre la actividad de la organización, nuestra posición en ella, la relación con los demás integrantes y el estatus que debe establecer la entidad con su entorno, (Tirado, Gálvez, & Baleriola, 2017, p. 120).

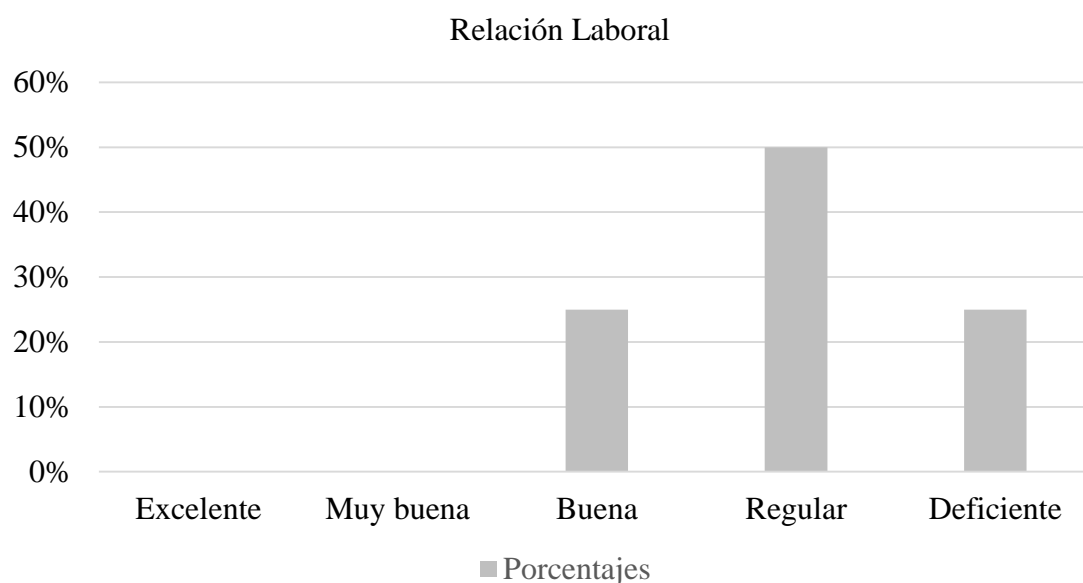
En el GAD Parroquial Caracol no se realiza la evaluación del desempeño, aquella herramienta que ayuda al desarrollo de las capacidades de las personas que laboran en una institución, algo indispensable al momento de implementar métodos, para lograr el desarrollo de su potencial, debido a que la evaluación del desempeño está asociada al rendimiento laboral.

Concibe a la evaluación del desempeño como un proceso que se organiza de acuerdo con las características de la organización y actúa como vehículo para la puesta en práctica de la estrategia, así como la obtención con eficiencia, eficacia y calidad de los objetivos de la organización, (Leyva del Toro, 2016, p. 11).

La evaluación del desempeño debe convertirse en una herramienta primordial en las entidades públicas, en manos del que está encargado de dirigirla o presidirla, con el objetivo de mejorar las habilidades del trabajador o de aplicar medidas correctivas de ser necesario. Fundamentalmente, el presidente del GAD Parroquial Caracol, analiza y cuantifica muy poco el valor de un individuo para beneficio de la institución, en relación exclusivamente con el puesto de trabajo y con el periodo que en algún momento haya sido evaluado.

En base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta y la entrevista, se determinó que los funcionarios públicos que laboran en el GAD Parroquial Caracol tienen una deficiente relación laboral con la persona que preside la institución, lo cual impide que realicen sus actividades con eficiencia y que se observe un resultado factible esperado por la entidad en cuanto al rendimiento laboral individual y colectivo, por tal motivo se cuenta a continuación con los resultados:

Ilustración 1: Relación Laboral



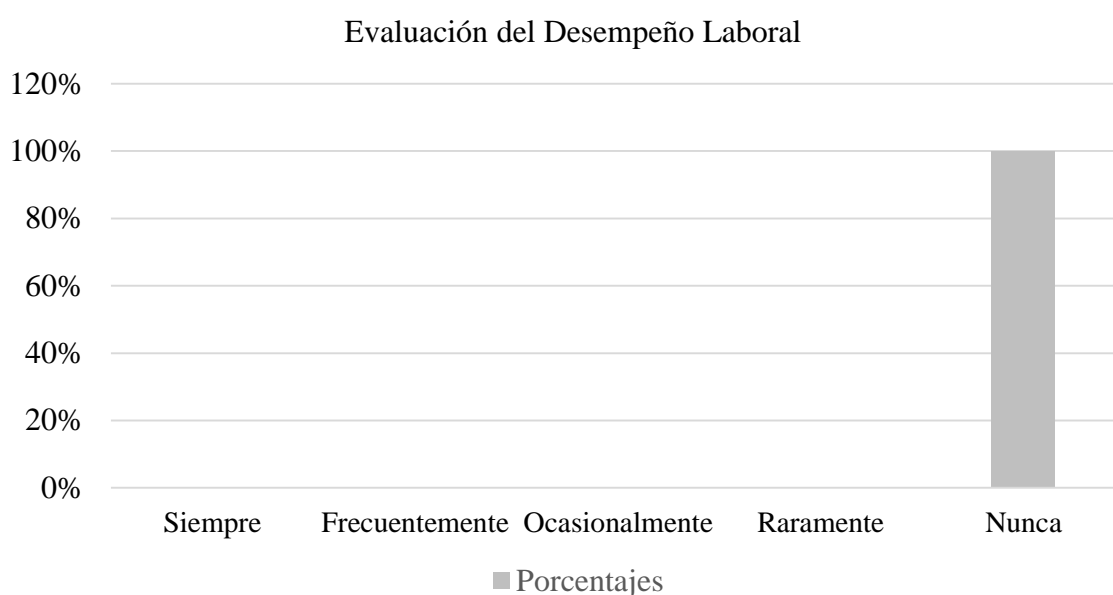
Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del GAD Parroquial Caracol

Elaborado por: El Autor

Al plantear la pregunta, ¿Cómo considera la relación laboral de usted hacia sus compañeros de trabajo? a los colaboradores del GAD Parroquial Caracol, el 25% manifestó que la relación laboral que existe dentro de la institución es buena, por lo consiguiente el 50% optó por responder que es regular, mientras que el 25% restante aseguró que la relación laboral brindada es deficiente, lo cual genera que no haya comunicación interna al contar con una relación laboral regular.

En relación con otra de las preguntas de la encuesta que se realizó a los colaboradores del GAD Parroquial Caracol, en referencia a que si es evaluado el desempeño laboral en base a los resultados obtenidos en la entidad pública, se llegó a detectar que no se realiza el respectivo proceso de evaluación, aquella herramienta necesaria para mejorar las habilidades y capacidades de los que forman parte de una institución.

Ilustración 2: Evaluación del Desempeño Laboral



Fuente: Encuesta aplicada a los colaboradores del GAD Parroquial Caracol

Elaborado por: El Autor

La gráfica muestra que en su totalidad los encuestados afirmaron que no se evalúa el desempeño laboral en cuanto al rendimiento individual y colectivo, algo que debe ser necesario en toda organización, organismo, institución o entidad, sea esta pública o privada, debido a que por medio de esta herramienta se ayudaría en analizar los resultados obtenidos dentro del GAD Parroquial Caracol.

Otro de los inconvenientes que se presentó fue acerca del espacio físico, el cual lo consideran reducido, ya que impide desarrollar su potencial en las labores diarias, no se

sienten satisfechos con la gestión o el trabajo en equipo internamente y en cuanto a cumplir las horas laborales según lo establecido en la Ley, aseguran no estar de acuerdo, también categorizan deficientes los recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos) con los que cuentan actualmente.

CONCLUSIONES

Mediante el estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Caracol, acerca del rendimiento laboral individual y colectivo de los funcionarios públicos del mismo, se apreció que los inconvenientes que se presentan en esta entidad se deben a que los que conforman la Asamblea Parroquial no interactúan entre ellos, generando que la relación laboral se vea afectada internamente.

Otro de los factores que se encontraron fue, que el espacio físico es muy reducido, el cual impide a cada uno de los funcionarios públicos tener organizados correctamente los materiales para realizar sus actividades diarias, también se pudo detectar la falta de liderazgo y motivación por parte del presidente hacia sus colaboradores, lo que ocasiona que no se tenga una estrecha relación laboral entre ellos y que estos no se identifiquen con la institución.

Además de los inconvenientes a los que el GAD Parroquial Caracol ha tenido que ajustarse, es de los pocos recursos con los que disponen, recursos como; humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos, los cuales utilizarán durante el periodo (2019-2023) en caso de que no se realicen gestiones para cambiar la situación.

Por consiguiente, de acuerdo al análisis realizado se logró constatar que es de suma importancia evaluar el desempeño laboral de los funcionarios públicos del GAD Parroquial Caracol para luego poder analizar su rendimiento, lo cual ayude a conocer las acciones y comportamientos, puesto que gran parte de los que laboran en la entidad generan poco interés en el cumplimiento de la jornada laboral que por Ley se debe respetar, esto se ocasiona debido a que no existe una supervisión que ayude a corregir esta falencia dentro de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balarezo Chiriboga, L. (2017). *Psicoterapia, asesoramiento y consejería (2a. ed.)*. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Cañizares Márquez, J., & Carbonero Celis, C. (2016). *Capacidades físicas básicas*. Wanceulen Ediorial.
- Código del Trabajo Art 47. (17 de Julio de 2019). Ministerio de Trabajo del Ecuador. Quito, Ecuador: EcuadorLegalOnline. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD) Art 66. (21 de Junio de 2017). Ministerio de Finanzas del Ecuador. Quito, Ecuador: Lexis. Obtenido de <http://www.cpcs.gov.ec/wp-content/uploads/2017/06/COOTAD.pdf>
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Editorial Tutor Formación.
- Franco, M. (2017). *Comunicación en las relaciones profesionales*. Editorial CEP, S.L.
- Hernández Flores, C., & Martínez-Villanova Martínez, R. (2018). *Los 100 errores en el liderazgo*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) Art 6. (2 de Agosto de 2018). Ministerio de Trabajo del Ecuador. Quito, Ecuador: Lexis. Obtenido de <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2018/10/12.-LOSEP.pdf>
- Leyva del Toro, C. (2016). *Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional: aplicación en organizaciones turísticas de Holguín*. Cuba: Editorial Universitaria.

- Martínez Conesa, E. (2018). *Iniciación en la economía y gestión de empresas*. Cartagena, Colombia: Universidad Politécnica de Cartagena.
- Morató Bullido, J. (2016). *La comunicación corporativa*. Editorial UOC.
- Pérez Aguilera, F. (2017). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. Editorial CEP, S.L.
- Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2014). *Jornada de trabajo y tiempo extraordinario: análisis integral en materias fiscal, laboral y de seguridad social (3a. ed.)*. México, DF: Tax Editores Unidos.
- Ramos Ramos, P. (2018). *Técnicas de organización y atención al público (2a. ed.)*. Málaga, España: Editorial ICB.
- Suárez Riveiro, J., & Fernández Suárez, A. (2016). *El aprendizaje autorregulador*. España: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Tirado Serrano, F., Gálvez Mozo, A., & Baleriola Escudero, E. (2017). *Las organizaciones en el siglo XXI: un enfoque psicosocial y político*. Editorial UOC.

ANEXOS

ANEXO N° 1: Fragmento del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), Art. 66.- Junta parroquial rural.-

TITULO III

GOBIERNOS AUTONOMOS DESCENTRALIZADOS

CAPÍTULO IV

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL RURAL

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA JUNTA PARROQUIAL RURAL

Art. 66.- Junta parroquial rural.- La junta parroquial rural es el órgano de gobierno de la parroquia rural. Estará integrado por los vocales elegidos por votación popular, de entre los cuales el más votado lo presidirá, con voto dirimente, de conformidad con lo previsto en la ley de la materia electoral. El segundo vocal más votado será el vicepresidente de la junta parroquial rural.

ANEXO N° 2: Fragmento del Código del Trabajo, Art. 47.- De la jornada máxima.-

TITULO I

DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO V

DE LA DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA DE TRABAJO, DE LOS
DESCANSOS OBLIGATORIOS Y DE LAS VACACIONES

Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

ANEXO N° 3: Fragmento de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), Art. 6.-**Del Nepotismo.-**

TITULO II

DE LAS SERVIDORAS O SERVIDORES PUBLICOS

CAPITULO 2

DEL NEPOTISMO, INHABILIDADES Y PROHIBICIONES

Art. 6.- Del Nepotismo.- Se prohíbe a toda autoridad nominadora, designar, nombrar, posesionar y/o contratar en la misma entidad, institución, organismo o persona jurídica, de las señaladas en el artículo 3 de esta Ley, a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho.

La prohibición señalada se extiende a los parientes de los miembros de cuerpos colegiados o directorios de la respectiva institución. También se extiende a los parientes de las autoridades de las superintendencias respecto de las instituciones públicas que son reguladas por ellos.

Si al momento de la posesión de la autoridad nominadora, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, estuvieren laborando bajo la modalidad de contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales sujetos a esta ley, en la misma institución o en una institución que está bajo el control de esta autoridad, o para el caso de las superintendencias, de las instituciones del Estado que estén vigiladas, auditadas o controladas por éstas, los contratos seguirán vigentes hasta la culminación de su plazo y la autoridad nominadora estará impedida de renovarlos. Los cargos de libre nombramiento y remoción se darán por concluidos al momento de la posesión de cualquiera de las autoridades nominadoras. Tampoco se podrá contratar o nombrar personas que se encuentren dentro de los grados de consanguinidad establecidos en este artículo mientras la autoridad a la que hace referencia este inciso, se encuentre en funciones.

En el caso de delegación de funciones, la delegada o delegado no podrá nombrar en un puesto público, ni celebrar contratos laborales, contratos de servicios ocasionales o contratos civiles de servicios profesionales, con quienes mantengan los vínculos señalados en el presente artículo, con la autoridad nominadora titular, con la autoridad delegada, con miembros de cuerpos colegiados o delegados de donde emana el acto o contrato. Se exceptúa a las servidoras y servidores de carrera que mantengan una relación de parentesco con las autoridades, siempre y cuando éstas hayan sido nombradas con anterioridad a la elección y posesión de la autoridad nominadora.

En caso de que exista conflicto de intereses, entre servidores públicos de una misma institución, que tengan entre sí algún grado de parentesco de los establecidos en esta Ley y deban tomar decisiones en relación al citado conflicto de interés, informarán a su inmediato superior sobre el caso y se excusarán inmediatamente de seguir conociendo el procedimiento controvertido, mientras sus superiores resuelven lo pertinente.

En ningún caso se podrá contratar asesoras o asesores que tengan parentesco, dentro de cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con la servidora o el servidor público al cual deban prestar sus servicios de asesoría.

No podrán ser nombrados jefes de misiones diplomáticas ni consulares, el cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad del Presidente de la República o Vicepresidente de la República, salvo que se trate de diplomáticos de carrera que hayan sido nombrados con anterioridad a la posesión de las mencionadas autoridades con quien tenga relación de parentesco.

En caso de incumplimiento de lo señalado en el presente artículo, se notificará sobre el particular a la Contraloría General del Estado, para que proceda a ejercer las acciones que correspondan para recuperar lo indebidamente pagado, así como para el establecimiento de las presuntas responsabilidades administrativas, civiles y/o penales correspondientes.

No se admitirá a ningún título o calidad, la herencia de cargos o puestos de trabajo.

ANEXO N° 4: Formato de entrevista

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
INGENIERÍA COMERCIAL

**ENTREVISTA DIRIGIDA AL PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL CARACOL**

1. ¿Cómo es su relación laboral e interpersonal con sus colaboradores?
2. ¿Qué opina acerca de la motivación que se brinda a los funcionarios públicos del GAD Parroquial Caracol?
3. ¿Considera que se debe dar algún tipo de reconocimiento por un buen trabajo desempeñado a las personas que laboran en esta institución?
4. ¿Existen diferencias en la comunicación interna de esta institución?
5. En el caso de que su respuesta sea afirmativa ¿Cómo ayudaría usted a solucionar ese inconveniente?
6. ¿Qué opina acerca del espacio físico del GAD Parroquial Caracol?
7. En el caso de considerar inadecuado el espacio físico, ¿Ha hecho gestiones para que se construya un nuevo edificio que permita el traslado del GAD Parroquial Caracol?
8. ¿Considera que las horas establecidas para ingreso y salida del GAD Parroquial Caracol son las adecuadas?, ¿Por qué?
9. ¿Asisten regularmente las personas que laboran en esta institución?
10. ¿Qué opina acerca de los recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos) con los que cuenta el GAD Parroquial Caracol?
11. ¿Qué sistema de evaluación se utiliza en esta entidad pública para conocer el desempeño del personal?

ANEXO N° 5: Formato de encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
INGENIERÍA COMERCIAL



**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DEL GAD PARROQUIAL
 CARACOL**

Marque con X la opción que crea conveniente.

1. ¿Cómo considera la relación laboral de usted hacia sus compañeros de trabajo?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Deficiente	<input type="checkbox"/>

2. ¿Cómo considera el espacio físico en el cual usted labora?

Amplio	<input type="checkbox"/>
Adecuado	<input type="checkbox"/>
Limitado	<input type="checkbox"/>
Reducido	<input type="checkbox"/>
Normal	<input type="checkbox"/>

3. ¿Con qué frecuencia asiste el presidente a esta entidad?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Raramente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

4. ¿Está usted de acuerdo con el horario establecido de ingreso y salida por parte de la institución?

Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
De acuerdo	<input type="checkbox"/>
Indeciso	<input type="checkbox"/>
En desacuerdo	<input type="checkbox"/>
Totalmente en desacuerdo	<input type="checkbox"/>

5. ¿Cómo categoriza los recursos (humanos, financieros, materiales y técnicos o tecnológicos) con los que cuenta el GAD Parroquial Caracol?

Excelente	<input type="checkbox"/>
Bueno	<input type="checkbox"/>
Satisfactorio	<input type="checkbox"/>
Insuficiente	<input type="checkbox"/>
Deficiente	<input type="checkbox"/>

6. ¿Qué tan satisfecho(a) está usted con la gestión o trabajo en equipo dentro del GAD Parroquial Caracol?

Extremadamente satisfecho(a)	<input type="checkbox"/>
Muy satisfecho(a)	<input type="checkbox"/>
Moderadamente satisfecho(a)	<input type="checkbox"/>
Poco satisfecho(a)	<input type="checkbox"/>
No satisfecho(a)	<input type="checkbox"/>

7. ¿Con qué frecuencia es evaluado su desempeño laboral en esta institución?

Siempre	<input type="checkbox"/>
Frecuentemente	<input type="checkbox"/>
Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
Raramente	<input type="checkbox"/>
Nunca	<input type="checkbox"/>

ANEXO N° 6: Evidencia fotográfica de aplicación de entrevista y encuesta**Imagen 1:** Realización de entrevista al Presidente del GAD Parroquial Caracol**Imagen 2:** Realización de encuesta a la Secretaria del GAD Parroquial Caracol

ANEXO N° 7: Petición de Autorización



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
INGENIERÍA COMERCIAL



Babahoyo, 13 de junio de 2019

Sr.
Marcos Massuh Gonzáles
**PRESIDENTE DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL RURAL DE CARACOL**
Presente.-

De mi consideración:

Yo, **ERNESTO ESTIVEN JIMÉNEZ MÁRQUEZ**, con cédula de ciudadanía **120710511-3**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, le solicito de la manera más comedida me brinde la oportunidad de realizar un estudio de caso de la modalidad **EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA** en las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de Caracol para elaborar mi documento y con ello obtener el título de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática.

De poder contar con su aprobación, reitero mi agradecimiento por la valiosa colaboración que me brinda.

Atentamente,

Ernesto Estiven Jiménez Márquez
C.I. 1207105113

G.A.D. PARROQUIAL CARACOL
SECRETARÍA
RECIBIDO

13 JUN 2019

Hora:

15:29

Vanessa Jiménez
FIRMA

ANEXO N° 8: Autorización

Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquial Rural de Caracol

AUTORIZACIÓN

Yo, **MARCOS MASSUH GONZALEZ**, Presidente del GAD Parroquial De Caracol, por medio de la presente, autorizo al Sr. **ERNESTO ESTIVEN JIMÉNEZ MÁRQUEZ**, portador de la cédula de ciudadanía **120710511-3**, estudiante de la Universidad Técnica de Babahoyo, la oportunidad de realizar un estudio de caso en las instalaciones del GAD Parroquial de Caracol para elaborar su documento y con ello obtenga el título de la carrera de Ingeniería Comercial de la Facultad de Administración, Finanzas e Informática.

Caracol, 14 de junio de 2019

Atentamente,

Marcos Massuh González

PRESIDENTE DEL GAD PARROQUIAL DE CARACOL



Dir. Buenaventura Burgos y 10 de Agosto
e-mail: juntacaracol@hotmail.com
www.caracol.gob.ec Telefono. (05) 3047604
Caracol-Babahoyo-Los Rios