



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE – MARZO 2020

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

INGENIERÍA COMERCIAL

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

**Gestión del Talento Humano del GAD Parroquial Rural de La Unión de la ciudad de
Babahoyo**

EGRESADA:

Nancy Mariuxi Delacruz Santana

TUTOR:

ING. NORA HUALCAPI MASACON

AÑO 2020

Introducción

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión, de la ciudad de Babahoyo, es una institución de índole pública, fundada el 15 de mayo del 2014, encargada de planear, organizar, dirigir y controlar proyectos para el mejoramiento continuo de la comunidad. La institución objeto de investigación, cuenta con un órgano rector que está compuesto por el presidente de la Junta Parroquial y cinco vocales que son los que están encargados de la toma de decisiones; cada integrante de este establecimiento cuenta con actividades propuestas las cuales se suscitan a medida de cada necesidad, con enfoques técnicos para el apoyo oportuno y eficiente de la comunidad, coordinando las gestiones establecidas dentro del mismo.

El presente estudio de caso se acoge a la línea de investigación “Modelo de Gestión Administrativa” porque la gestión de talento humano es parte del proceso administrativo. La gestión de Talento Humano es la base fundamental de cualquier institución pública o privada, debido a que se encarga de establecer los lineamientos del manejo del personal que comienza desde el reclutamiento, la contratación hasta la capacitación y perfeccionamiento, si existieran carencias o fallas dentro del proceso se generarían diferentes problemas que afectarían al desarrollo institucional. Basado en lo antes mencionado, es de vital importancia el análisis de la Gestión del Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión de la ciudad de Babahoyo puesto que se presentan varias problemáticas en esta institución.

Como metodología de investigación se utilizó el método analítico porque este permitirá crear un marco referencial para determinar las causas que originan los problemas que afectan a la institución antes mencionada. Entre varios de los problemas que se generan dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión de la ciudad de Babahoyo, está la falta de liderazgo por parte del jefe de Talento Humano de esta institución, también el hecho que no se aplican las directrices correctas para el proceso de selección del personal o el otorgamiento de contratos; otros de los inconvenientes, es el retraso en los procesos que se efectúan dentro de la institución, una comunicación interna deteriorada por problemas personales entre colaboradores y la poca disponibilidad de materiales de oficina.

Como técnicas de investigación se utilizó una entrevista dirigida a la Presidenta del GAD y una encuesta dirigida a los vocales y demás colaboradores del GAD Parroquial, ya que se presentarán los resultados que se obtuvieron al analizar concretamente que tipo de desempeño existe en el establecimiento y de qué manera se están dando los procesos en cuanto las actividades a realizar de cada empleado, cual es la función fundamental y como surgen los problemas en cuanto a la ejecución laboral.

De esta manera el estudio caso tiene como objetivo; demostrar cómo afecta la gestión del talento humano del GAD y como esta influye al momento de llevar a cabo la ejecución de las labores diarias y los proyectos que se tienen planificados por hacer. Asimismo, determinar que causa la deficiente gestión del talento humano, que factores lo afectan, establecer si existe trabajo en equipo dentro del mismo y en que niveles se encuentra el clima laboral y analizar hasta el mínimo problema que se considere pueda afectar a la gestión del talento humano.

Desarrollo

El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión, de la ciudad de Babahoyo, es una institución de índole pública, encargada de planear, organizar, dirigir y controlar proyectos para el mejoramiento continuo de la comunidad utilizando los recursos económicos y sociales que se le asignan de manera anual, con el fin de satisfacer las necesidades que se presenten en la parroquia, está ubicado en la parte nor-occidental de la Provincia de Los Ríos de norte a sur el territorio La Unión.

El GAD parroquial de La Unión, tiene como misión “forjar la participación ciudadana y promover el desarrollo integral y humano-sustentable de las comunidades; con observancia de los principios de diversidad, pluralidad, transparencia, equidad y solidaridad” (GAD. Rural La Unión, 2015). La institución objeto de investigación, cuenta con un órgano rector que está compuesto por la Presidenta de la Junta Parroquial y cinco vocales que son los que están encargados de la toma de decisiones dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural, también está integrada por una contadora, sus respectivas secretarías, el personal encargado de la planificación de proyectos para el crecimiento social de la parroquia, el personal de proyectos dirigidos hacia los adultos mayores, la niñez y la juventud.

El presente estudio de caso se ha realizado con la finalidad de dar a conocer cómo se lleva a cabo la gestión del talento humano del GAD parroquial de la Unión, exponiendo en el desarrollo del mismo los múltiples factores que afectan a la gestión del talento humano de dicha entidad sustentando toda la información recopilada tanto de la entrevista realizada a la Presidenta de la Junta Parroquial y la encuesta realizada a los vocales de dicha junta con teoría actualizada. A través de este estudio de caso se pretende dejar constancia de como una mala gestión del talento humano de cualquier institución ya sea de índole pública o privada, termina afectando en los resultados y objetivos por cumplir y conseguir, afectando no solo a la imagen institucional del GAD sino también afectando a los habitantes de la comunidad que no ven cumplidos los proyectos que le fueron prometidos.

Para el desarrollo general del presente caso de estudio que lleva por nombre; análisis de la gestión del talento humano del GAD parroquial rural La Unión hay que tener claro en que consiste la misma, la gestión del talento humano. “Por gestión del talento humano se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno”. (Cuesta Santos, 2010, pág. 12). De esta manera;

Dentro de la gestión del talento humano del GAD parroquial de La Unión, han surgido múltiples inconvenientes por la mala ejecución de decisiones, como la contratación de personal que carecen del perfil profesional requerido para desempeñar las funciones de los puestos de trabajo en los que se encuentran laborando, lo que termina creando un ambiente laboral lleno de conflictos no solo de índole personal sino para toda la institución como tal, puesto que de esta manera poco se puede cumplir de lo planificado con anterioridad, el los

objetivos solo se logra con un debido trabajo en equipo, pero que a su vez este equipo de trabajo cuente con los debidos conocimientos para desempeñar las funciones a realizar.

El éxito de toda institución siempre va a estar estrechamente ligado a lo que haga su personal de talento humano ya que estos son el motor que día a día hacen que una empresa se mantenga a flote o se hunda, pero en el caso de la institución objeto de estudio, la mala gestión del talento humano empieza desde la contratación de personal tan solo por afinidad política y no porque reúna los méritos necesarios tanto académicos como la experiencia profesional que lo sitúen como una persona apta para desempeñar funciones dentro del GAD.

Es importante considerar que importancia debe tener una correcta gestión en las actividades con lo que el GAD no cuenta con aquello y por ese motivo; Vallejo (2016) afirma que la gestión del talento humano es “la doctrina que trata de satisfacer los objetivos de la empresa, necesariamente teniendo una estructura organizacional y la cooperación del talento humano de manera coordinada” (pág. 110). Por lo tanto, si se cuenta con personal que no cumple lo necesario para un puesto de trabajo, este no va a contribuir de manera significativa a cumplir los objetivos de la empresa y es así, que no estará a la par de los demás dañando la coordinación del grupo de trabajo y por ende se generan conflictos que acarrearán a deteriorar el clima laboral existente tal como pasa hoy en día en el Gad parroquial de La Unión.

La gestión del talento humano como tal busca crear un sistema de trabajo eficiente y coordinado, donde cada ser que forme parte del mismo, tenga habilidades que suplan las que otro no tiene para así generar un trabajo de calidad y un ambiente laboral agradable donde quienes lo conformen sean reconocidos por sus acciones, pero este no es el caso dentro de las instalaciones del Gad de La Unión donde las carencias de ciertos trabajadores terminan por generar conflicto y que el clima laboral del mismo sea tenso y desagradable para llevar a cabo las labores diarias.

Dentro del Gad parroquial de La Unión debido a cierto personal que no se ha acoplado de mejor manera a los que ya existían y ya que son los mismos que retrasan las labores diarias esto a su vez termina generando conflictos como se lo mencionó con anterioridad. Según, Villa (2016) “el conflicto es un proceso en el que existen desacuerdos entre personas o grupo de personas, donde una parte cree que la otra va a influir de manera negativa en los intereses que ambas tengan” (pág. 45); por ende no existe un trabajo en equipo y generan desacuerdos para realizar las tareas asignadas, generando retrasos que impiden la mejora continua de la parroquia y por ende del GAD.

Los conflictos son los inconvenientes para cualquier empresa u organización puesto que le van destruyendo desde dentro lentamente hasta no dejar nada de no ser solucionados a tiempo dentro de la gestión del Gad con su talento humano poco hace por mediar estas situaciones entre sus laboradores acrecentando día a día múltiples conflictos donde el único perjudicado al final del día siempre va a ser el Gad como tal, los conflictos son el factor principal y el más influyente para que el clima laboral del Gad vaya convirtiéndose con el paso de los días en menos armonioso para laborar.

Lo que se manifiesta en esta institución como factor negativo es el clima laboral de esta manera; Según, Udima (2018) el clima laboral es uno de los aspectos más relevantes desde el punto de vista de su influencia sobre la conducta humana y la productividad; la forma en que los trabajadores perciben e interpretan su entorno de trabajo influye de manera significativa en un número importante de aspectos ligadas a la actividad laboral, entre ellos, aspectos tan importantes como la productividad, la motivación, las relaciones interindividuales y un largo de etcétera.

Un clima laboral tenso, negativo es nefasto para toda organización puesto que esto conlleva a un descenso del nivel y la calidad en el trabajo y si a esto se le suma personal que no esta a la par de los demás el resultado termina siendo la no consecución de ningún objetivo propuesto. El clima laboral se refiere a la forma en como cada miembro de la organización describe su entorno o el ambiente de trabajo que le rodea, a partir de un conjunto de factores relacionadas con el individuo, el grupo como tal y hasta la misma organización. (Bordas Martínez, 2016, pág. 62). Lo que conlleva a las; consecuencias de un clima laboral negativo en el GAD han hecho que los trabajadores cambien su manera de pensar y actuar, sus metas ya no están basadas en la eficiencia y cumplir los objetivos laborales, si no de sobrellevar las situaciones internas de la empresa día a día y lidiar contra los inconvenientes habituales.

La falta de una buena gestión del talento humano acarrea como consecuencia que no exista un debido proceso de contratación eficaz y eficiente, según, Grados (2013) define el reclutamiento como la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a la empresa u organización en el momento oportuno; Pero en el caso de la entidad objeto de estudio no existe un proceso de reclutamiento para al final llegar a la selección de personal y contratar al más idóneo, pues como se mencionó con anterioridad la contratación es por afinidad política

lo que es muy común dentro de instituciones de carácter público; de esta manera algunos de los colaboradores que laboran en la actualidad no cuentan con el conocimiento necesario y el perfil profesional requerido para ejercer las funciones que tienen a su cargo lo cual impide a que ayuden a cumplir los objetivos propuestos.

Dentro de GAD existe también deficiencia al seleccionar al personal por ese motivo según; Flores (2014) afirma que “la selección del personal es el proceso mediante el cual se descubren las cualidades y experiencia del candidato acorde a las exigencias de la vacante que se pretende ocupar”. Una buena gestión del talento humano es aquella que hace un llamado para cubrir una vacante donde se tiene en cuenta las actitudes y aptitudes y además el perfil profesional y la experiencia para dar el paso de contratar a un nuevo empleado, pero en el GAD de La Unión se saltan todo este proceso y la selección y posterior contratación se realiza por mera afinidad y no por méritos como debería ser.

Este tipo de contrataciones genera que exista diferencias entre empleados que terminan por generar deficiencias en la información, un mensaje importante no puede recibirse tal como se emitió desde un principio o que no se termine recibiendo, lo cual es muy perjudicial para la organización como tal pues se retrasan los procesos y todo fluye de manera más lentamente, contratar personal por afinidad nunca es positivo para cualquier empresa a excepción de quien es contratado cuente con los conocimientos y experiencia requerida, pero que por lo general nunca es así, este tipo de contrataciones a más de afectar al trabajo en equipo de la entidad y al clima laboral de la misma también provoca que la comunicación interna sea deficiente.

El flujo de información es indispensable para que cualquier institución se mantenga en constante movimiento, la falta de información puede causar retraso en la toma de decisiones, también el retraso al momento de hacer una actividad, la información es vital pues teniéndola se puede trabajar con eficiencia, pero en la entidad objeto de estudio del presente caso el flujo de información está muy deteriorado puesto que no existen canales de comunicación fiables pues la comunicación interna como tal se encuentra muy deteriorada sin que hoy en día exista la debida gestión para remediar esta situación.

Es importante tomar en consideración la comunicación en toda organización con lo que no cuenta el GAD y por ese motivo, Según; DataScope (2018) afirma que “una buena comunicación interna puede generar fidelidad y sentido de pertenencia hacia la empresa por parte del equipo humano que se siente motivado y valorado dentro de la organización”. Es por tal razón que es menester disponer de una comunicación interna efectiva que haga sentir que todos son partes de la misma institución, pero las discrepancias dentro del GAD los empleados que están por afinidad y que aun sabiendo de sus carencias no hacen nada por suplir tal carencia para el bien de la entidad todo esto debido a que se sienten seguros de no perder el trabajo y les da igual ser o no reconocidos por los demás.

Por lo tanto, la comunicación interna es otra de las causas fehacientes en el retraso de los proyectos que se aplican para el mejoramiento de la parroquia, al no existir comunicación eficiente dentro del personal encargado de la elaboración y ejecución de los proyectos antes mencionados, estos contienen inconsistencias, fallas por lo tanto la aplicación de los mismos en muchas ocasiones tardan meses. Por lo que no existe un trabajo eficiente en cada persona que integra el GAD y a nivel de Parroquia no existe un progreso. La comunicación interna es una herramienta estratégica clave para las empresas, ya que les permite transmitir

correctamente la información corporativa, así como los objetivos y valores estratégicos que la organización promueve. Como consecuencia dentro de esta institución, no se logran acuerdos que permita establecer proyectos que contribuyan al progreso social y económico de la parroquia.

Es importante establecer el desempeño y por ende el comportamiento de cada empleado en el establecimiento algo que no se gestiona de la mejor manera lo que conlleva a un problema al respectivo caso por lo que según; Pedraza (2010) expone “el desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Dentro del GAD de La Unión pocos son los que buscan lograr cumplir los objetivos que se han planeado con anterioridad, pero que aún con todo el esfuerzo que ponen en lograrlos no pueden si no hay cooperación de todo el equipo de trabajo, dejando así en evidencia el poco compromiso institucional que existe por parte de ciertos colaboradores de la entidad.

Hay que sumar a esto la falta de compromiso que tienen hacia la institución de cierto personal que no contribuye en nada a las labores diarias del GAD que solo ocupan una plaza de trabajo que podría estar siendo usada por alguien debidamente preparado y con deseos de servir a la comunidad y que sienta un debido compromiso a la institución. Alles (2013) expone “el compromiso institucional es una expresión que hace referencia al compromiso conjunto de los colaboradores de una organización en relación con los objetivos, la visión y la estrategia que se ha definido, como identifican con dichos conceptos y consistencias tiene este compromiso futuro”. (pág. 118)

Aquellos que aunque son minoría, son los que no cumplen con un perfil profesional mínimo para laborar en los puestos de trabajo, son aquellos que no sienten compromiso con nada y que les da igual si se cumplen o no los objetivos planteados, no contribuyen con ideas nuevas y en lo que unico que son utiles es en retrasar las labores dejando como perjudicados en primero al GAD como tal y en segundo a la comunidad que son quienes ven como las promesas que se le hicieron en epocas de campaña no seran cumplidas.

Los objetivos planteados quedan a la deriva y pocos se terminan cumpliendo y en el peor de los casos ninguno. “Los objetivos de una empresa son cubrir las necesidades de los clientes con bienes o servicios de calidad, conseguir ganancias por estos logros, ser reconocidos por su buena atención y satisfacer en diversos aspectos a todo el personal, estos esfuerzos están establecidos en su mayor parte por todas las capacidades que tiene el talento humano y las actividades que realizan constantemente”. (Alfaro, 2012); De esta manera los empleados del GAD no están cumpliendo con los objetivos ya que no establecen un compromiso en las funciones asignadas.

Uno de los problemas que surgen en el GAD en la falta de eficiente en las actividades, según; López S. (2015) expone que por lo general todas las empresas se caracterizan por ser el resultado de lo que las personas permiten que sean; específicamente, el éxito de las organizaciones, de distintas formas, está claramente vinculado al trabajo eficaz del talento humano, adicionando la contribución individual de cada uno de ellos. (pág. 247) Pero en el caso del GAD parroquia de La Unión no es el caso puesto que cuenta con personal que no contribuyen para realizar un trabajo eficaz, no aportan con buenas ideas y no tienen como uno de sus objetivos el desarrollo del GAD en todos sus aspectos, sino como objetivo su bienestar propio.

Gestionar el talento humano de una organización no es una tarea sencilla claro está, pero tampoco es una tarea imposible de llevar a cabo, pero al parecer en el GAD objeto de estudio en el presente caso pareciera que es una tarea de otro mundo, puesto que la gestión que se lleva a cabo es sumamente deficiente empezando desde la contratación de personal no apto para ciertas funciones, no existe capacitación para los empleados cuando esto es de mucha importancia para elevar el nivel y aprender nuevas técnicas para el correcto desenvolvimiento en las tareas a realizar.

Los empleados del GAD parroquial no han recibido ninguna capacitación desde que se estableció el nuevo gobierno parroquial lo cual es algo imposible de creer, dejando así una vez más en evidencia la mala gestión del talento humano existente en el GAD, por esta razón no están actualizados en las diferentes áreas que están ligadas a su puesto de trabajo. López García (2013) indica que, la capacitación es una actividad que debe ser sistemática, planeada, continua y permanente que tienen el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, pueden desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y forma.

Como consecuencia de la falta de capacitación del personal relacionado a la elaboración de proyectos que beneficien a la comunidad, se generarán inconsistencias en los diferentes documentos que son necesarios para la ejecución, por ejemplo, la planificación de las actividades que son de suma importancia están mal distribuidas, por lo que los empleados no realizan bien su trabajo ni existe el compromiso por cambiar aquellos ideales que generan retrasos en los mismos. No existe una planificación dentro del GAD ni mucho menos una

buena coordinación porque no tienen los conocimientos y son conformistas con lo poco que saben.

Otra causa que se desglosa de la mala gestión del talento humano del GAD es la falta de aplicación de la evaluación de los procesos, como está mencionado en el Reglamento de Control Interno generado por la Contraloría General del Estado, dado que no se evalúan las consecuencias de la ineficiencia e ineficacia al momento de no cumplir con las actividades encomendadas o pre establecidas por los contratos, en este caso por el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión de la ciudad de Babahoyo.

Se considera de manera fundamental en este estudio de caso lo siguiente; El trabajo de las servidoras y servidores será evaluado permanentemente, su rendimiento y productividad serán iguales o mayores a los niveles de eficiencia previamente establecidos para cada función, actividad o tarea. La evaluación de desempeño se efectuará bajo criterios (cantidad, calidad, complejidad y herramientas de trabajo) en función de las actividades establecidas para cada puesto de trabajo y de las asignadas en los planes operativos de la entidad. (Contraloría General del Estado, 2014, pág. 38). De esta manera; no existe un control dentro del GAD para observar si se está realizando correctamente las actividades, ya que no se aplican los procesos administrativos que es de prever si existe un error en el procedimiento, en el trabajo asignado.

Según; Gan (2013) define la evaluación del desempeño como “una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra, por sus características personales y/o por sus prestaciones, a la organización de que la forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo”. La evaluación del desempeño no es llevada a cabo dentro del GAD como lo señala la Contraloría General del Estado, puesto que si se hiciera se dejaría en evidencia primero la mala gestión del talento humano, segundo los malos resultados que generan los contratados por afinidad política y tercero el bajo nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos.

Conclusiones

Una vez concluido el desarrollo del presente estudio de caso, se ha llegado a lo siguiente:

- Dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión de la ciudad de Babahoyo, no existe una buena gestión del talento humano por lo cual los proyectos se ejecutan con retrasos, que los contratados por afinidad política no contribuyen en nada a las actividades diarias y que la gestión del talento humano no hace nada por solucionar dicha problemática, por ese motivo no se cumple con los proyectos planteados, y los retrasos son motivo de deficiencia en el trabajo asignado del personal.
- Se pudo determinar que la falta de compromiso laboral es otra de las problemáticas que se pueden observar en esta institución, los colaboradores no se sienten obligados a cumplir con sus actividades por esto presentan con retrasos los diferentes procesos que se llevan a cabo dentro de este GAD y de esta manera el incumplimiento de las actividades es notable en el establecimiento, lo que denota que no existe un profesionalismo al momento que asignan las tareas que cada empleado debe realizar.
- Por otra parte, dentro del El Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural de la Unión, de la ciudad de Babahoyo, los distintos conflictos, la falta de una comunicación efectiva y una gestión deficiente hacia el talento humano han contribuido a que se genere un clima laboral negativo, tenso, donde la motivación por hacer un buen trabajo desciende día a día y que no exista ese empuje necesario a todo lo que existe dentro de la institución para cumplir con las necesidades de la Parroquia.

Bibliografía

- Alfaro, M. (2012). *Administración del personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Alles, M. A. (2013). *Cuestion de Personas Granica*. Granica: Mexico.
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Uned Publicaciones.
- Contraloria General del Estado. (2014). *Normas del Control Interno de la Contraloria General del Estado* .
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- DataScope. (27 de Mayo de 2018). *DataScope*. Obtenido de <https://www.mydatascope.com/blog/es/2018/05/27/mejora-la-comunicacion-interna-de-tu-empresa/>
- Flores, R. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Editorial Digital UNID.
- Gan, F. (2013). *Evaluación del desempeño individual* . Ediciones Días de Santos .
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, cotratación e inducción personal* . Mexico: El Manual Moderno .
- López García, J. M. (2013). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*.
- López, S. (2015). *Operaciones Administrativas de Recursos Humanos*. Madrid: Mc Graw Hill Interamericana de España.
- Pedraza, E. (2010). *Desempeño laboral*. Venezuela: Revista de Ciencias Sociales.
- Udima. (2018). *Universidad a Distancia de Madrid*. Obtenido de Definición del clima laboral: <https://www.udima.es/es/comunicacion-interna-clima-laboral-empresa-master.html>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores.
- Villa, J. (2016). *Manual de negociación y resolución de conflictos*. Barcelona: Profit Editorial.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

GAD PARROQUIAL RURAL DE LA UNIÓN DE LA CIUDAD DE BABAHOYO.

La Unión - Los Ríos – Ecuador

**ANEXO #1 ENCUESTA APLICADA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL GAD PARROQUIAL
RURAL LA UNIÓN**

1. ¿Cómo considera usted la gestión del talento humano dentro del GAD?

- a. Excelente
- b. Muy buena
- c. Buena
- d. Mala
- e. Deficiente

2. La comunicación dentro del GAD es:

- a. Excelente
- b. Muy buena
- c. Buena
- d. Mala
- e. Deficiente

3. ¿Cree usted que los problemas personales y riñas entre colaboradores influye en el clima laboral del GAD?

- a. Si
- b. No

4. Según su criterio ¿Que retrasa más los procesos y actividades que se llevan a cabo dentro del GAD?

- a. Riñas entre colaboradores
- b. Falta de compromiso entre colaboradores
- c. El perfil profesional inadecuado

d. La vocación de servicio

e. Otros

5. ¿Cómo considera usted el liderazgo del jefe de talento humano del GAD?

a. Excelente

b. Muy buena

c. Buena

d. Mala

e. Deficiente

6. Usted fue contratado por:

a. Mérito profesional

b. Afinidad

c. Recomendación personal

d. Política

e. Otros

7. En general ¿Cómo califica al talento humano existente en el GAD?

a. Excelente

b. Muy buena

c. Buena

d. Mala

e. Deficiente

8. Se siente a gusto en su puesto de trabajo:

a. Si

b. No



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

GAD PARROQUIAL RURAL DE LA UNIÓN DE LA CIUDAD DE BABAHOYO.

La Unión - Los Ríos – Ecuador

**ANEXO #2 TABULACIÓN DE LAS PREGUNTAS CON MAYOR RELEVANCIA DE LA ENCUESTA
APLICADA AL PERSONAL QUE LABORA EN EL GAD PARROQUIAL RURAL LA UNIÓN**

OBJETIVO DE LA ENCUESTA

CONOCER SU OPINIÓN SOBRE LAS ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN DENTRO DEL GAD PARROQUIAL RURAL DE LA UNIÓN

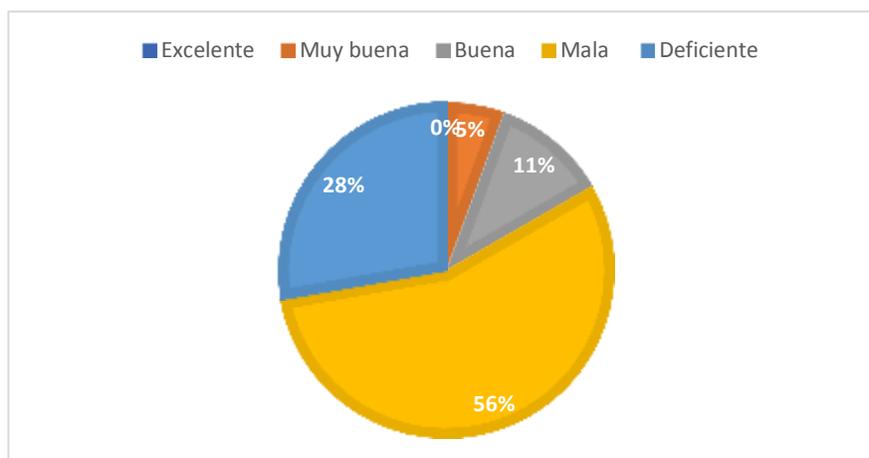
Tabulación:

- **Pregunta 1.- ¿Cómo considera usted la gestión del talento humano dentro del GAD?**

Objetivo: Conocer el criterio personal que tienen los trabajadores de la gestión dentro del GAD, basado en una escala de excelente hasta deficiente.

Datos:

Detalle	Frecuencia	Porcentajes
Excelente	0	0%
Muy buena	1	6%
Buena	2	11%
Mala	10	56%
Deficiente	5	28%
Total	18	100%

Gráfico:**Análisis:**

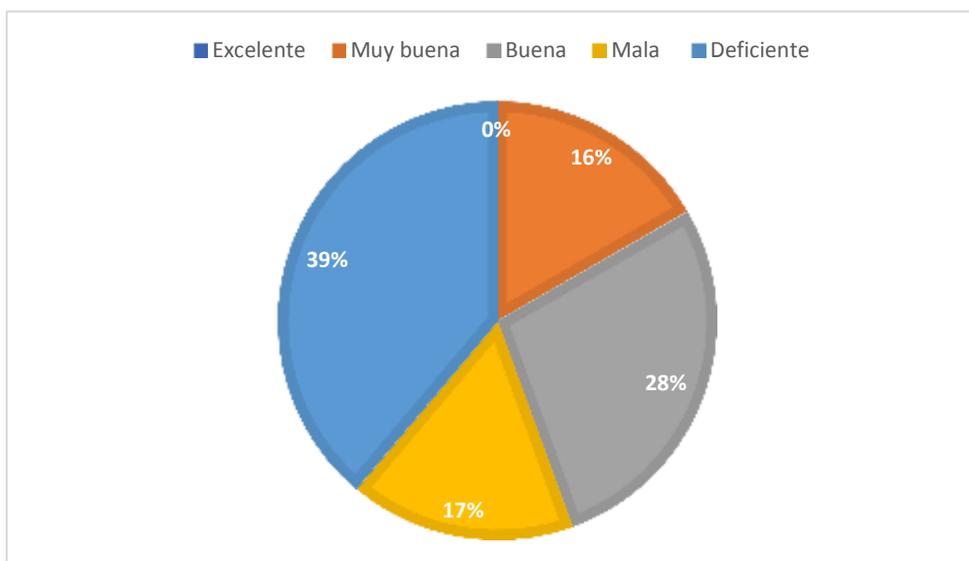
La grafica refleja que el 56 % de los encuestados del GAD Parroquial La Unión opino que la gestión del talento humano era mala, el 28% opino que era deficiente, el 11 % opinaron que era buena, y el 6% muy buena. Se demuestra que la mayoría de las personas que laboran en el GAD opinaron que era mala la gestión de la gestión del talento dentro de esta institución.

➤ **Pregunta 2.- La comunicación dentro del GAD es.-**

Objetivo: Conocer como se está dándola comunicación dentro del GAD entre el personal de a institución.

Datos:

Detalle	Frecuencia	Porcentajes
Excelente	0	0%
Muy buena	3	17%
Buena	5	28%
Mala	3	17%
Deficiente	7	39%
Total	18	100%

Gráfico:**Análisis:**

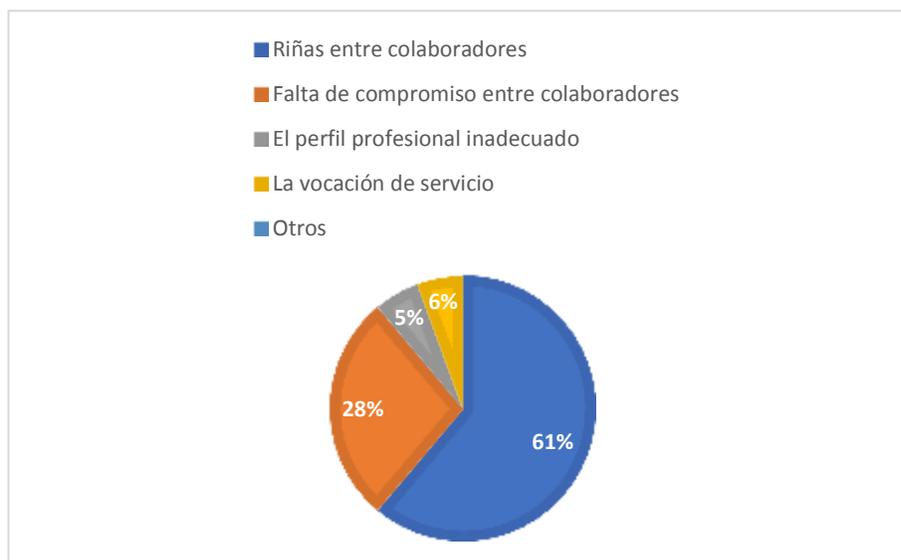
La grafica refleja que el 39 % de los encuestados del GAD Parroquial La Unión opino que la comunicación dentro de la institución era deficiente, el 17% opinaron que era mala, el 28 % dijo que era buena, y el 17% muy buena. Se demuestra que la mayoría de las personas opinaron que la comunicación dentro del GAD era deficiente.

- **Pregunta 4. - ¿Que retrasa más los procesos y actividades que se llevan a cabo dentro del GAD?**

Objetivo: Conocer el criterio personal que tienen los trabajadores del GAD sobre el retraso de las actividades de la institución.

Datos:

Detalle	Frecuencia	Porcentajes
Riñas entre colaboradores	11	61%
Falta de compromiso entre colaboradores	5	28%
El perfil profesional inadecuado	1	6%
La vocación de servicio	1	6%
Otros		0%
Total	18	100%

Gráfico:**Análisis:**

La grafica refleja que el 61% de los encuestados del GAD Parroquial La Unión opino que las riñas entre retrasa más los procesos y actividades que se llevan a cabo dentro de la institución, un 28% dijo que era la falta de compromiso entre colaboradores y un 1% opinaron que era el perfil profesional inadecuado y la vocación de servicio. Se demuestra que la mayoría de las personas opinaron que influyen mucho los problemas y riñas entre los colaboradores en el clima laboral dentro de la institución.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**GAD PARROQUIAL RURAL DE LA UNIÓN DE LA CIUDAD DE
BABAHOYO**

La Unión - Los Ríos – Ecuador

ANEXO #3 ENTREVISTA REALIZADA A LA PRESIDENTA DE LA JUNTA PARROQUIAL

- 1. ¿Cómo considera usted la gestión del talento humano dentro del GAD?**
- 2. ¿De qué manera se da la comunicación dentro del GAD?**
- 3. ¿Qué clase de comportamiento en los miembros del GAD ha observado usted?**
- 4. Como Presidenta del GAD ¿Cuál es el principal problema que ha observado entre los empleados?**
- 5. ¿Cómo considera usted el nivel de cumplimiento de los empleados dentro del GAD**
- 6. ¿Cuáles son los retrasos que existen para laborar de manera correcta dentro del GAD?**
- 7. ¿Qué conocimientos tiene usted sobre los problemas que afectan al establecimiento?**
- 8. ¿Qué tipo de replanteamiento considera necesario en la planificación de las actividades dentro del GAD?**



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GESTIÓN EMPRESARIAL

**GAD PARROQUIAL RURAL DE LA UNIÓN DE LA CIUDAD DE
BABAHOYO**

La Unión - Los Ríos – Ecuador

**ANEXO #4 RESPUESTAS CON MAYOR RELEVANCIA DE LA ENTREVISTA REALIZADA A LA
PRESIDENTA DE LA JUNTA PARROQUIAL**

Pregunta 1.- ¿Cómo considera usted la gestión del talento humano dentro del GAD?

La respuesta de la Presidenta fue clara y concisa señalando que la gestión que se lleva dentro del GAD del talento humano la considero buena y señalo que esta es llevada a cabo por el primer vocal.

Pregunta 4.- Cómo Presidenta del GAD ¿Cuál es el principal problema que ha observado entre los empleados?

La respuesta que supo dar fue corta y supo decir que la relación existente es la necesaria para poder llevar a cabo las tareas diarias, que existen conflictos, pero que es lo normal a su parecer dentro de cualquier organización.

Pregunta 5.- ¿Cómo considera usted el nivel de cumplimiento de los empleados dentro del GAD

La respuesta de ella fue en porcentajes y lo considera en un 65% puesto que dice que existen retrasos como por ejemplo la ejecución de determinado proyecto poniendo de ejemplo un último proyecto que pusieron en marcha que se retrasó dos semanas de lo previsto en empezar, generando un mal desempeño por parte de los empleados, sin compromiso en cuanto a las asignaciones de las tareas a realizar que se les tribuye.

