



UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMATICA

PROCESO DE TITULACIÓN

ABRIL - AGOSTO 2024

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TITULO DE:

LICENCIADO EN COMERCIO

TEMA:

**DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTONOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTALVO, PERIODO 2023**

ESTUDIANTE:

Anthony Josué López Moreta

TUTOR:

Ing. José María Nivelá Icaza, Ph.D.

AÑO 2024

Índice General

Resumen	1
Planteamiento del problema	2
Justificación	5
Objetivos.....	6
Línea de investigación	7
Marco Conceptual.....	8
Marco Metodológico	21
Resultados.....	23
Discusión de Resultados.....	26
Conclusiones.....	28
Recomendaciones	29
Referencias	30
Anexos	33

Resumen

El presente trabajo de investigación basado en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón Montalvo provincia de los Ríos periodo 2023, tiene como objetivo principal analizar el desempeño laboral del GAD Municipal aplicando técnicas de investigación para plantear recomendaciones que aporten a la motivación del personal de los empleados.

La investigación se desarrolla mediante el análisis desde diferentes fuentes bibliográficas, libros o proyectos investigativos elaborados desde otras instituciones, el proyecto se desarrolla con el método de aproximación metodológica para conocer y analizar cómo se llevan a cabo las actividades diarias de los trabajadores, de acuerdo a la metodología se aplica una entrevista dirigida al departamento de talento humano y una encuesta dirigida a los trabajadores de la institución con la finalidad de medir el grado de satisfacción de los empleados.

Recomendar alternativas que permitan la mejora del desempeño laboral en el GAD municipal del Cantón Montalvo y determinar las funciones laborales del personal en los últimos dos periodos.

El presente proyecto investigativo nos lleva a la conclusión y determinación de varios factores que afectan las labores de los empleados del GAD municipal del cantón Montalvo, tales como falta de materiales o poca comunicación entre el departamento de talento humano y los empleados, entre otros.

Palabras claves: desempeño laboral, satisfacción de los empleados, recursos humanos, personal laboral, departamento administrativo.

Planteamiento del problema

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, se encuentra ubicado en las calles Av.25 de abril y Av. Antonia de la Bastida, con RUC. 1260000490001, representado por el Ing. Eduardo Troncoso Rosa, siendo una institución gubernamental que se encarga de la gestión y administración para el bienestar de nuestra población. Fortaleciendo las capacidades locales y la gobernabilidad para el fomento de mecanismo de coordinación y articulación con enfoque humanista y territorial, a través de un modelo participativo y solidario, que coadyuve a la prestación de servicio de calidad, al desarrollo económico sostenible del cantón, a una más amplia cobertura de servicios básico y al posicionamiento de Montalvo como uno de los más importantes y visitados destinos turísticos del Ecuador. Durante el periodo 2023 se presentaron las siguientes problemáticas:

El incumplimiento del personal ha afectado gravemente la eficacia y eficiencia de los servicios destinados a la comunidad. Los inconvenientes, conocido por el personal administrativo, revela que los empleados no están cumpliendo con las funciones asignadas, lo que genera un ambiente de incertidumbre y deshonestidad entre los trabajadores. Además, el retraso en la entrega de documentación necesaria para las distintas áreas, dentro de los plazos establecidos, ha exacerbado la situación. Las circunstancias que llevan al aplazamiento y al incumplimiento del cronograma establecido, afectando así el rendimiento general y la capacidad de la institución para cumplir con sus objetivos. En consecuencia, se observa una disminución en la calidad de los servicios prestados a la comunidad, incrementando las quejas y el descontento entre los ciudadanos. La falta de responsabilidad

y compromiso por parte del personal no solo afecta la imagen institucional, sino que también pone en riesgo la ejecución de proyectos importantes.

Como consecuencia, la insatisfacción por partes de los usuarios se manifiesta por varios motivos, entre los que destacan la falta de comunicación y los largos tiempos de espera para poder ser recibidos y atendidos. La dificultad se agrava cuando, finalmente, la información que recibe es insuficiente e inexacta. Esta combinación de factores no solo provocó ineficiencia dentro de la gestión de los clientes, sino que también afectó negativamente su experiencia. Como resultado, la percepción que los usuarios que tienen de la institución se deteriora, generando una imagen negativa que puede afectar la reputación y la confianza en los servicios ofrecidos.

Además, la falta de reconocimiento ha sido una inconsistencia, lo que provocó un bajo rendimiento entre los trabajadores. Los inconvenientes han afectado negativamente el ambiente laboral, deteriorándose día a día. La carencia de estos incentivos tiene como resultado un déficit de productividad e ineficiencia dentro de la institución. Como consecuencia, los empleados se sienten desmotivados y menos comprometidos con sus responsabilidades. Esto genera un círculo vicioso donde el rendimiento continúa disminuyendo, afectando así los objetivos y metas de la organización.

Por ende, la falta de coordinación entre los departamentos ocasiona retrasos significativos en la ejecución de los proyectos, lo que disminuye la productividad, genera mucho papeleo innecesario y aumenta los costos operativos, además esta ineficiencia es perjudicial para el cantón, ya que tareas importantes frecuentemente se desatienden debido a la falta de recursos y tiempo. En consecuencia, los problemas se acumulan y las soluciones se postergan, afectando el desarrollo y la gestión. Asimismo, la repetición de

estos problemas genera frustración entre los empleados y descontento en la población, lo cual agrava aún más la situación.

Por lo cual, la ausencia de capacitaciones técnicas para el personal es un desafío significativo, resultando en un déficit de habilidades que impactó directamente la productividad y la calidad del servicio ofrecido para los ciudadanos. La insuficiencia de planes de entrenamiento personalizados ha limitado el crecimiento de las habilidades primarias y el logro de las habilidades necesarias para combatir los desafíos del día a día.

La formación técnica que es causa del déficit de productividad se refleja en la eficiencia de los trabajadores municipales. Limita su capacidad y destreza en el uso de herramientas y el ajuste a los cambios tecnológicos y, por tanto, a los cambios de procedimiento. Estas limitaciones no solamente comprometen la calidad del servicio prestado a los ciudadanos, sino que también provocan retrasos en la implementación de varios programas importantes. Además, se dice que una preparación técnica insuficiente da como resultado una menor capacidad de resolución de problemas.

Por último, la deficiencia de un perfil adecuado en los departamentos municipales constituye un gran obstáculo para la gestión de recursos, ya que la asignación de personal sin la experiencia o habilidades necesarias ha dificultado la ejecución efectiva de tareas. Además, esta situación conlleva una deficiente realización de funciones, lo que limita la capacidad del personal para cumplir con las demandas específicas de sus respectivas áreas. En consecuencia, se genera un ambiente de trabajo ineficaz, donde las tareas no se completan a tiempo y los objetivos institucionales no se alcanzan.

Justificación

Este trabajo de investigación se realiza por qué dentro del periodo 2023 el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo presentó una decreciente productividad por parte del personal de trabajo, siendo muy notorio al momento de realizar sus actividades laborales causando molestias a sus usuarios que van día a día a realizar sus pagos o adquirir los servicios, lo que ha generado una imagen negativa de los administradores al no cumplir con sus funciones generando en el cantón molestias de sus habitantes. La falta de coordinación y comunicación entre los departamentos ocasiona retrasos y aumenta el proceso operativo.

El trabajo se realiza para visualizar las problemáticas que se presentaron anteriormente y así poder proporcionar las soluciones a manera de recomendaciones, teniendo en cuenta que un periodo anterior del año 2023, el personal presentó un rendimiento excelente y sin ningún tipo de inconveniente. La asignación de personal sin la experiencia o habilidades necesarias limita la capacidad del personal para cumplir en las distintas áreas dentro del municipio.

Este trabajo beneficia al GAD Municipal y, en consecuencia, a toda la población del cantón Montalvo, generando un ambiente de trabajo en armonía y poder resolver los problemas que obtienen los usuarios. La identificación clara de las deficiencias como falta de capacitación, la gestión documental ineficiente, mejorando con transparencia y responsabilidad en los procesos, aumentando la confianza de la comunidad en la administración municipal. Tiempos de respuesta más rápidos y servicios públicos, proporcionando información más clara y precisa.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el desempeño laboral del GAD Municipal del Cantón Montalvo provincia de Los Ríos periodo 2023, aplicando técnicas de investigación para planteamiento que aporten a la motivación del personal.

Objetivos Específicos

- Identificar el grado de satisfacción de las condiciones laborales de los trabajadores a través de una encuesta para el conocimiento que afectan al desempeño laboral.
- Determinar las funciones laborales del personal en los últimos 2 periodos mediante una entrevista al gerente de talento humano para que se conozcan las falencias que se dieron en el año 2023.
- Plantear alternativas que permitan la mejora del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo.

Línea de investigación

El estudio de caso titulado "Desempeño Laboral en el GAD Municipal del Cantón Montalvo, Provincia de Los Ríos, Periodo 2023" es un estudio de la situación laboral dentro de la institución gubernamental. Se analizan diversos factores que afectan e influyen dentro de la productividad y eficiencia de los servicios prestados, con el objetivo de evaluar las técnicas y procedimientos implementados para mejorar el desempeño del personal, la calidad del servicio a la comunidad, este trabajo dada su naturaleza, se relaciona con la línea de investigación: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, y se enmarca en la sub línea empresas e instituciones públicas y privadas, debido a las razones que a continuación se detallan:

Existe una relación directa entre las actividades propias del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montalvo y la línea de investigación: Gestión financiera, administrativa, tributaria, auditoría y control, debido a que están regidos por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad, interterritorial, integración y participación ciudadana que impactan directamente la calidad de vida cuyo público está conformado por toda la comunidad; en este contexto se distingue la gestión administrativa para asegurar que sea un gobierno responsable.

Este caso de estudio se enmarca dentro de la sub línea empresas e instituciones públicas y privadas, debido a que la variable a estudiar es el desempeño laboral, la misma que representa un proceso mediante el cual se coordina un grupo de personas y recursos para crear un mejor ambiente laboral de una empresa, así mismo dentro de la empresa en referencia se involucra una serie de políticas y procedimientos.

Marco Conceptual

Desempeño laboral

De acuerdo a Cuello et al (2020) “el desempeño laboral es una disciplina que se viene estudiando desde muchos años atrás”. El estudio del desempeño laboral está basado en entender y explicar diferentes aspectos que inciden en la efectividad y crecimiento de las empresas, es por ello que resulta de gran importancia conocer cada detalle y aspecto del desempeño laboral. Actualmente las empresas y organizaciones se enfrentan a constantes cambios, debido a la necesidad de mejorar y así mantenerse en un puesto del mercado (pg.111).

El desempeño laboral también se describe como el conjunto de acciones observadas por un empleado y el valor que cada persona aporta a la empresa de forma individual de muchas maneras posibles durante un período de tiempo determinado, en la búsqueda de objetivos establecidos de tal manera que la medición y se pueda llevar a cabo la actuación del compañero colaborador.

“Actualmente las organizaciones están evolucionando a pasos gigantes, en el ámbito laboral hay una alta demanda de profesionales con habilidades interpersonales capaces de adaptarse a los constantes cambios de las empresas. Como resultado a esto las emociones de los empleados influyen en su desempeño lo que nos lleva al análisis específico de este problema” (Amasifuen et al, 2021, págs. 11)

Comprender la inteligencia emocional es de gran importancia, ya que su aplicación influye en el desempeño de toda la organización, impactando negativamente si no es

gestionada de la manera adecuada, de aquí la necesidad de crear un modelo esencial para lograr una mayor eficiencia, productividad y competitividad.

Por su parte en el desempeño laboral se han llevado a cabo varios tratamientos teóricos y estudios empíricos que destacan la importancia del concepto. Por ejemplo, el modelo de Cogollo señala que la falta de condiciones laborales adecuadas influye significativamente en el desempeño técnico en diversos ámbitos, de igual manera, los modelos de Berón subrayan la importancia de varios factores (Castro, 2020, págs. 8-9) estos van desde el exceso de trabajo, las numerosas responsabilidades, la escasez de personal de supervisión, los problemas de comunicación en los equipos, la organización de turnos y la carga emocional.

Todos estos factores están directamente relacionados con el desempeño laboral en las empresas, el desempeño tiene un papel crucial en la aplicación del conocimiento por parte de cada individuo. También se habla del desempeño, el cual es esencial evitar la ruptura de los aspectos volitivos, cognitivos y afectivos. También asocian el desempeño con la autoevaluación, la mejora continua y la excelencia.

Desempeño en las tareas laborales.

De acuerdo a lo mencionado por Sandoval (2021, pág. 2) afirma que el desempeño laboral en una empresa está directamente relacionado con la productividad, lo describe como el rendimiento de uno o varios trabajadores en función de las metas y objetivos establecidos por la organización. La calidad del trabajo de un empleado en su área específica depende del fortalecimiento de sus habilidades y competencias personales, lo que lleva a los resultados esperados por la organización.

Producto de ello, el desempeño laboral se refiere al conjunto de acciones realizadas de manera eficiente por el capital humano para cumplir con las metas de la empresa, desempeñando un rol importante en función de sus capacidades, habilidades y destrezas laborales.

Otros autores como Campos (2022, págs. 8-12) subrayan la importancia de la determinación de grupos de trabajo en la empresa, esto permite un desarrollo eficiente en su área de trabajo, implicando el compromiso de la organización con los objetivos y metas alcanzados en sus actividades. Por ello, es crucial mantener una adecuada formación y utilizar técnicas y métodos necesarios para realizar las actividades de manera efectiva, considerando la actualización y capacitación constante para generar una organización altamente competitiva.

El desempeño en las tareas implica cumplir con las responsabilidades laborales. Esto contribuye, directa o indirectamente, al núcleo de la organización. Se distinguen dos tipos de conductas: aquellas que transforman recursos en servicios y aquellas que apoyan la esencia profesional. Por lo tanto, el desempeño de la tarea abarca conductas orientadas a la producción de bienes o servicios.

Desempeño contextual.

El desempeño contextual está basado en las conductas que contribuyen a la mejora del ambiente psicológico, social y organizacional en el que se realiza un trabajo, esto ayuda a conseguir los objetivos organizacionales. Se dice que este tipo de desempeño apoya al ambiente social y psicológico en que las tareas prescritas son realizadas, es promotor del entorno social y psicológico más amplio de una organización y es donde debe funcionar el

núcleo técnico. Las conductas contextuales podrían servir para facilitar las comunicaciones y reducir así la atención o respuestas emocionales disruptivas (González, 2021, pág. 2)

Todo lo mencionado que va en un lugar o un escenario de trabajo en que las actividades laborales de las personas responden a unas líneas de acción que generan una situación determinada en orden o una mayor eficiencia, a esto se le conoce también como diseño del trabajo. El diseño del trabajo se refiere a la estructura representación y modificación de los puestos de trabajos, así como las tareas y los roles que se ven reflejados en el impacto de las estructuras ya sean individuales, grupales u organizacionales.

En este punto Chávez (2021) describe el desempeño laboral como la efectividad basada en criterios sistémicos, midiendo esta efectividad según la capacidad de los líderes para adaptarse y crecer, destaca también el enfoque en la ejecución del empleado para alcanzar los objetivos de la empresa dentro de un tiempo determinado, resaltando la importancia de contar con empleados de alto desempeño y con competencias difíciles de reemplazar, se puede agregar que se espera que los diferentes comportamientos de desempeño de una persona aporten valor a la empresa en un periodo de tiempo, en la búsqueda de objetivos establecidos.

Una diferencia muy singular entre las dimensiones es la siguiente: mientras que el desempeño de la tarea evalúa las contribuciones de los empleados a su trabajo en un área específica, junto con las habilidades requeridas, el desempeño contextual puede tener un impacto aún más horizontal en la organización, ya que se ocupa de los matices de personalidad relacionados. a la colaboración y el compromiso que el empleado muestra hacia sus colegas (y la institución) que trasciende mucho más allá de las tareas técnicas que se le esperan.

Todo lo indicado cobra especial importancia en el campo de la investigación organizacional. Especialmente en entidades públicas del ámbito de la salud y la educación, esta línea de investigación asume un área de gran oportunidad ya que las nuevas exigencias de la Gestión Pública exigen -a través de una rendición de cuentas clara- información sobre el desempeño que realizan los funcionarios estatales en función de lo que les corresponde hacer. , especialmente en aquellas organizaciones que son estratégicas para el desarrollo del Estado pero que paradójicamente no cuentan con las condiciones adecuadas para el desempeño de sus trabajadores. (Ayala, 2020, págs. 8-9).

Comportamiento contraproducente.

En cuanto al comportamiento contraproducente, se puede afirmar que no solo implica el reconocimiento de los propios sentimientos, sino también de los ajenos. Esto le permite elevar su moral y la de los demás, mejorando así las emociones internas y las relaciones en el lugar de trabajo mostrando entusiasmo y atención hacia todos los ángulos psicológicos. (Vilca, 2022, pág. 2).

Es emoción: poder sentir, reconocer y apreciar. Además de poder expresar y controlar las opiniones de cada persona. También podemos describirlo como una capacidad para gestionar nuestras emociones, una habilidad innata en los individuos que forma parte del capital personal y que permite una mejor autopercepción en términos de competencia y valor, lo que nos permite darnos cuenta de nuestros sentimientos y realizar tareas con eficacia. El comportamiento contraproducente, definido como acciones intencionales que dañan a las organizaciones y a las personas, afecta el bienestar organizacional y de sus empleados.

El comportamiento contraproducente en el trabajo se puede definir también como aquellas conductas que no solo generan pérdidas en el nivel económico sino también logran generar graves problemas en la reputación de una empresa, el hecho de contar con empleados que deliberadamente ponen en manifiesto acciones de la empresa es una evidente mancha para esta marca y podría ser un motivo para destinar más recursos que permitan recuperar esta imagen (Escalante & Coyaso, 2021, págs. 8-9). El comportamiento contraproducente también es conocido como comportamiento antisocial el cual representa una forma completa de englobar la problemática en comparación con diferentes términos, desde las aportaciones de diferentes actores se hace referencia a la diversidad de acciones negativas que pueden repercutir en las organizaciones.

Clima institucional.

El clima institucional de acuerdo a Trejo (2022, págs. 9-10) “es considerado como uno de los aspectos fundamentales para que la gestión de una institución sea adecuada, independientemente del tipo de organización al que se refiere se necesita de diversos factores para consolidar un adecuado clima institucional” entre ellos podemos encontrar: motivación, relaciones humanas, desarrollo de habilidades y compromiso institucional.

Existe una gran importancia en las líneas normativas y los métodos para el buen desempeño que se alinean a las tendencias de la organización, adicionalmente aplicar un método de supervisión inflexible e impreciso. Es importante considerar que en este marco normativo podemos basar el objetivo a contribuir un buen clima institucional, desde los actores que deben asumir responsabilidades y compromiso en la institución y en su área de trabajo.

Es necesario e importante diferenciar los modelos de organizaciones y las maneras en que sus trabajadores son dirigidos, en este punto influye en gran medida la gestión y el liderazgo para determinar un buen clima institucional u organizacional, es decir, de la forma en que se gestionan las organizaciones se desarrollará el clima institucional.

El clima organizacional refleja el trabajo en equipo y el cultivo de un conjunto específico de habilidades conocidas como interpersonales y emocionales que ayudan a alcanzar los planes u objetivos trazados dentro de la organización. La relevancia del rol de los empleados es muy importante, así como su capacitación y formación en base a los objetivos del actuar en la empresa (Espinoza et al, 2021)

Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral.

El desempeño y rendimiento laboral no solo se determinan por las habilidades técnicas sino también por la interacción entre los factores psicológicos ambientales, en este punto Martínez et al (2024, pág. 1) pone en consideración los siguientes aspectos:

- **Gestión del tiempo:** Un alto rendimiento laboral exige una buena gestión del tiempo. La mejor manera de lograrlo es mediante el desarrollo de rutinas regulares que le permitan optimizar su productividad y mantener el estrés a raya.
- **Equilibrio entre la vida laboral y personal:** el equilibrio entre la vida laboral y personal es muy importante porque puntos negativos como el agotamiento y el estrés pueden provocar un bajo rendimiento laboral.
- **Flujo de comunicación: efectivo:** la transparencia y apertura en la comunicación entre los miembros del equipo de trabajo y sus superiores es muy importante para lograr un alto desempeño laboral, ya que ayuda a tener una comprensión clara de lo

que se espera y también a recibir retroalimentación sobre las áreas que necesitan desarrollo, que luego Fomenta el crecimiento y mejora el rendimiento laboral.

- **Capacitación más desarrollo profesional:** La posibilidad de crecimiento y aprendizaje impacta continuamente de manera positiva el desempeño de un trabajador. Esto significa que las empresas que ofrecen este tipo de programas ayudan a los empleados a mejorar sus habilidades, como resultado de que estén más comprometidos con su trabajo y se sientan reconocidos en su función.
- **Autonomía y empoderamiento:** es importante sentir que tienes control sobre tu trabajo y que eres valorado por tus opiniones; esto mejora el compromiso, lo que en consecuencia conduce a una mejora en el desempeño. Además, la autonomía y el empoderamiento generan un sentido de responsabilidad y creatividad en la ejecución de las tareas.
- **Salud mental y bienestar:** Lograr un alto desempeño laboral requiere dos factores básicos: técnica y asignación de recursos. Los factores técnicos incluyen tener a su disposición las herramientas y la tecnología adecuadas, lo que forma parte de procesos eficientes. Por otro lado, la asignación de recursos implica proporcionar recursos adecuados y optimizar los procesos de trabajo que conduzcan a la minimización del tiempo de la tarea.
- **Acceso a la tecnología y recursos:** Lograr un desempeño laboral óptimo a menudo depende de elementos técnicos como parte de la esfera de recursos. Por lo general, esto implica tener acceso a las herramientas y la tecnología adecuadas, lo que a su vez facilita la eficiencia de las tareas. Igualmente, importante es la asignación de

recursos: debe hacerse de manera que se optimicen los procesos de trabajo y conduzcan a mecanismos que ahorren tiempo en las tareas.

Modelo de gestión de talento humano.

El modelo de gestión es un arma que encierra las principales acciones relacionadas con la administración de recursos humanos—y pone como modelo seis procesos que son; Agregar personas, dotar de personal, recompensar a las personas, desarrollarlas, retenerlas. supervisar a los individuos y todos estos procesos afectan la condición interior de una organización donde tienden a estar interrelacionados de tal manera que algunos impregnan a otros con una influencia recíproca en la producción y el desempeño; Las tareas individuales ya no están en el centro de atención, sino el trabajo colectivo realizado por equipos autogestionados y multifuncionales con propósitos y objetivos comunes.

(Quintana, 2020, pág. 5)

Mejorar el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Municipal Descentralizado (GAD) del cantón Montalvo requiere de la aplicación de un modelo de gestión del talento humano Chiavenato. El modelo consta de seis procesos fundamentales: colocar personal, incorporar personal, recompensar al personal, desarrollar al personal, retener al personal y supervisar al personal. Esto está diseñado para atraer, administrar, desarrollar, motivar, retener a los empleados, lo que impacta directamente las condiciones internas de los trabajadores que resultan en el logro de los objetivos de la organización con resultados óptimos; por lo tanto, es importante que cada empleado colabore de manera efectiva para garantizar que se logren las metas establecidas por el Municipio del GAD.

Procesos de la gestión de talento humano

Incorporar al personal.

Es la puerta de entrada que sólo se abre para candidatos que tengan características personales y competencias que coincidan con las que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtrado que codifican las características deseables e importantes para lograr sus objetivos y cultura. interno; Todos los procesos de incorporación de personas son responsabilidad de los directivos, con la ayuda de la consultoría interna y el asesoramiento del órgano de recursos humanos. (Muñoz, 2021, pág. 13)

La incorporación de personal se ha convertido en un enfoque estratégico crucial para satisfacer las necesidades a largo plazo de la organización. Además de esto, busca adquirir nuevas habilidades y competencias que permitan a la organización cumplir con su misión y alcanzar sus metas globales en un entorno de constante transformación.

Reclutamiento de personal.

El reclutamiento según (Vizuite, 2020, pág. 5) Consiste en una serie de acciones que tienen como objetivo atraer candidatos potencialmente calificados que en el futuro puedan estar interesados en la organización. En este sentido, es esencial que el reclutamiento atraiga a un número suficiente de candidatos para permitir a las organizaciones seleccionar empleados de manera fluida y exitosa. Además, la contratación es unidireccional y al mismo tiempo otra: esta función es un proceso bidireccional que envía mensajes sobre vacantes y busca comentarios de los candidatos potenciales.

El reclutamiento de personal es un proceso mediante el cual la empresa busca atraer a los mejores profesionales para ocupar los cargos disponibles y contribuir al logro de los

objetivos organizacionales. Este proceso puede ser tanto interno como externo. El reclutamiento interno se centra en los colaboradores actuales de la organización, promoviéndolos o transfiriéndolos a roles más complejos o gratificantes. De otro modo, el reclutamiento externo se dirige a candidatos que no forman parte de la organización, quienes pasan por un proceso de selección para ser considerados.

De acuerdo a lo mencionado por (Mora & Huilcapi, 2020, pág. 3) destacan la existencia de factores internos que afectan a las empresas en términos de innovación y creatividad no sólo porque sean numerosos y variados sino en que mucho de ellos no son controlables por los managers.

Selección de personal.

La selección es similar a un filtro, que selecciona sólo a los individuos que poseen rasgos ideales y son aptos para las respectivas posiciones. Un proceso continuo que implica que las organizaciones siempre tengan que incorporar gente nueva; cuando algunos contribuyentes los abandonan y necesitan reemplazos, o cuando crecen y la expansión exige más manos, no sólo por los números sino también en términos de mantener la eficiencia, así como el desempeño humano y, en última instancia, la eficacia organizacional. (Tejada, 2020)

El proceso de selección de personal ocurre después de reclutar a los candidatos y verificar si cumplen con los requisitos para ingresar a la organización. Consiste en identificar a los candidatos más adecuados para ocupar las vacantes disponibles en la empresa y desempeñar las actividades según las necesidades organizacionales. Las técnicas de selección permiten evaluar las características personales a través de muestras de

comportamiento. Las técnicas de selección se agrupan en cinco categorías de acuerdo a (Rodríguez, 2023):

- Entrevista
- Pruebas de conocimiento o capacidad
- Pruebas psicológicas
- Pruebas de personalidad
- Técnica de simulación

Remuneración.

La remuneración se refiere al acto de una persona que emplea sus conocimientos o esfuerzo físico con el objetivo de recibir una compensación al final de un período específico. Según Chiavenato, las personas están dispuestas a dedicarse al trabajo y cumplir con las metas y objetivos de la organización con la expectativa de obtener un rendimiento significativo por su esfuerzo y compromiso (2009).

En la mayoría de las empresas, los empleados realizan sus tareas con la expectativa de recibir beneficios económicos proporcionales a los resultados obtenidos. Por lo tanto, motivar e incentivar a los empleados adecuadamente es fundamental para mejorar su rendimiento. Es importante tener en cuenta los aspectos importantes para una buena remuneración, de acuerdo a lo mencionado por (Gavino, 2020, pág. 13):

- Remuneración básica: La recibe el trabajador de forma regular ya sea mensual o por hora.

- Incentivos salariales: son programas diseñados para recompensar a los trabajadores que se desempeñan bien. Los incentivos se pagan de diversas formas a través de bonificaciones y participación en resultados.
- Beneficios: También se les conoce como beneficios indirectos.

Objetivos del modelo de reclutamiento laboral según (Martínez E. , 2023, págs. 17-18):

- ***Atraer talento:*** Se centra en reclutar y seleccionar a los mejores candidatos para las posiciones disponibles.
- ***Desarrollar habilidades:*** Promueve el desarrollo profesional y personal de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo.
- ***Motivar y retener:*** Busca incentivar y mantener la motivación de los empleados mediante sistemas de recompensas y reconocimientos efectivos.
- ***Optimizar el desempeño:*** Establece métodos para evaluar y mejorar continuamente el rendimiento individual y organizacional.
- ***Promover el bienestar:*** Se enfoca en crear un ambiente laboral saludable y satisfactorio que contribuya al éxito organizacional y al bienestar de los empleados.

Evaluación del rendimiento laboral

Un procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados deseados de un empleado en función de sus responsabilidades laborales. Se utiliza para medir la cantidad de valor agregado por un empleado en términos de mayores ingresos, en comparación con los estándares de la industria y el retorno de la inversión en general del talento humano (Sánchez, 2021, pág. 17)

Marco Metodológico

Método

Se aplicó el método de aproximación metodológica para conocer y analizar cómo se estaban llevando a cabo las actividades diarias de los trabajadores. Esto nos permitió conocer las ineficiencias y establecer medidas de mejora para el GAD del Cantón Montalvo. Se utilizaron las herramientas como son las entrevistas y encuestas para recopilar datos detallados de los empleados y entender cómo se desarrollan sus tareas, lo que nos facilitó identificar áreas de mejora en el ambiente laboral.

Técnicas

 **Entrevista:** Se aplicó una entrevista hacia el jefe de Talento Humano con el fin de conocer las funciones laborales del personal en los últimos 2 periodos.

 **Encuestas:** La siguiente técnica es para establecer el grado de satisfacción de las condiciones laborales en el que se desempeñan los trabajadores.

Instrumentos

 **Guía de entrevista:** Se utilizó 10 preguntas abiertas que fueron utilizadas para la entrevista al jefe de talento humano para conocer el desempeño laboral de los trabajadores.

 **Cuestionario de preguntas:** 10 preguntas cerradas aplicadas a los trabajadores del GAD del Cantón Montalvo

Muestra para encuesta a los trabajadores del Municipio del Cantón Montalvo

La población en el cual se va a realizar las encuestas es a los trabajadores del municipio del cantón Montalvo, según el departamento de Talento Humano de la

institución cuenta con 215 trabajadores de las cuales cumplen sus funciones para la cual se realizó el cálculo de la muestra, mostrando un resultado de 138 personas de los cuáles serán las seleccionadas para llevar a cabo con la encuesta.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

Datos:

$$N = 215$$

$$Z = 95\% (1.96)$$

$$q = 0.5$$

$$p = 1 - 0.5 = 0.5$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{215 \cdot (1.96)^2 \cdot 0.05 \cdot (1-0.5)}{0.05^2 \cdot (215-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot (1-0.5)} = 138$$

Resultados

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

N°	Cuestionario	Respuestas
1	¿Podría describir brevemente las principales funciones y responsabilidades del personal en los últimos dos periodos?	Las principales funciones es realizar el control del personal en referencia a sus funciones si las cumplen como son su hora de entrada y salida.
2	¿Qué cambios significativos se implementaron en las funciones laborales durante el año 2023?	Se implementaron cambios significativos para las laborales de los funcionarios con los objetivos de erradicar falencias anteriores.
3	¿Cómo se han medido las funciones y el desempeño del personal en el GAD Municipal?	Mediante las evaluaciones anuales, para identificar áreas de mejora, medir proyecciones propuestas y desarrollar planes de acción.
4	¿Qué áreas específicas mostraron mayores falencias en el año 2023?	Las áreas de planeamiento urbano, documentación y archivo, y el sistema de agua potable mostraron mayores falencias en el año 2023.
5	¿Cuáles cree que fueron las principales causas de estas falencias?	Definitivamente la falta de control por parte de los jefes y directores es, sin duda, uno de los problemas principales.
6	¿Qué medidas correctivas o de apoyo se implementaron para abordar estas falencias durante el 2023?	Hemos tomado medidas para que se de cumplimiento con las normativas de la LOSEP, el código de trabajo y los reglamentos internos tanto con las concordancias que están establecidas.
7	¿Cómo ha impactado la capacitación y el desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal?	Dentro de las capacitaciones impartidas por la Contraloría General del Estado y la Asociación Municipal del Ecuador, han mejorado significativamente el desempeño laboral del personal.
8	¿Qué recomendaciones haría para mejorar las funciones laborales y el desempeño del personal en el futuro?	Recomendaría implementar programas de capacitación continua, asegurar que el personal cuente con los recursos necesarios.

Tabla 1. Entrevista al Jefe de Talento Humano

Nota: Resultados obtenidos de la entrevista que se realizó en el GAD del canton Montalvo.

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

N°	Cuestionario	Respuestas	Porcentajes
1	Secundaria	82	59%
2	Técnica/ Tecnológica	21	15%
3	Universitaria	26	19%
4	Postgrado	9	7%
	Total	138	100%

Tabla 2. Formación académica

Nota: En la siguiente tabla se conoce que nivel de formación tiene los empleados del GAD.

N°	Cuestionario	Respuestas	Porcentajes
1	Excelente	40	29
2	Muy bueno	50	36
3	Bueno	30	22%
4	Regular	15	11%
5	Sin importancia	3	2%
	Total	138	100%

Tabla 3. Condiciones laborales

Nota: En esta tabla se califica la satisfacción de las condiciones laborales del GAD de Montalvo.

N°	Cuestionario	Respuestas	Porcentajes
1	Muy adecuado	28	20%
2	Adecuado	38	28%
3	Algo adecuado	47	34%
4	Poco adecuado	15	11%
5	Nada adecuado	10	7%
	Total	138	100%

Tabla 4. Recursos y herramientas

Nota: En esta tabla se identifica si las herramientas y recursos son eficientes para los empleados del GAD.

N°	Cuestionario	Respuesta	Porcentaje
1	Totalmente satisfecho	27	20%
2	Muy satisfecho	21	15%
3	Neutral	50	36%
4	Poco satisfecho	30	22%
5	Nada satisfecho	10	7%
	Total	138	100%

Tabla 5. Políticas y procedimientos

Nota: Se da a conocer la satisfacción de los empleados que tienen en el GAD del Cantón Montalvo.

Discusión de Resultados

De acuerdo con la aplicación metodológica planteada en el presente proyecto de investigación, se aplicó una entrevista al jefe de talento humano del GAD parroquial de Montalvo; de igual manera, para conocer el grado de satisfacción laboral por parte de los empleados, se aplicó una encuesta. Con base en la información recolectada, podemos determinar lo siguiente:

El jefe de talento humano del GAD parroquial del cantón Montalvo plantea como funciones principales tener el control del personal que elabora en la institución, basado principalmente en su hora de ingreso y salida. Es muy importante que el personal cumpla con su horario laboral, sin embargo, el departamento de talento humano también debe garantizar la seguridad física y emocional de sus trabajadores, entre otros aspectos que pueden ser considerados de carácter personal, pero afectan directamente a las funciones que desempeñan los trabajadores en beneficio a la institución.

Como gestor de talento humano, es importante que conozca la normativa de acuerdo con el código de trabajo para así establecer sanciones, derechos y beneficios que poseen los trabajadores. Como gestor de esta área también se debe tomar en cuenta que no solo es posible recomendar programas de capacitación continua, sino tener en cuenta que dentro de su manual de funciones debe gestionar las capacitaciones laborales que sus empleados necesitan para ofrecer un servicio de calidad como institución pública.

Al realizar la intervención hacia los empleados del GAD parroquial del cantón Montalvo un gran porcentaje indicó que solo posee educación secundaria y en un término medio tienen títulos de tercer o cuarto nivel, esta problemática es bastante común en el

sector político y es labor de recursos humanos garantizar el nivel de capacidad de los trabajadores basándonos en los puestos ocupados.

La satisfacción sobre la base de condiciones laborales tiene una repercusión muy grande en cuanto al rendimiento de cada trabajador. Según el código de trabajo, se deben proveer los materiales, recursos y espacio adecuados que permitan ejercer las funciones de cada empleado. De acuerdo a lo mencionado por los trabajadores consideran que las herramientas proporcionadas para realizar su trabajo de manera eficiente son relativamente poco adecuadas, identificando en este punto uno de los principales problemas al momento de recibir un trabajo inconcluso e ineficiente por parte del personal.

El GAD parroquial del cantón Montalvo es una entidad pública que está en constante análisis por parte de la comunidad, es por ello que resulta importante mantener una buena imagen y garantizar el cumplimiento de los servicios que benefician a toda la comunidad, caso contrario se estarían violando derechos del pueblo. Para garantizar un adecuado procedimiento institucional es importante aplicar adecuadamente las políticas y procedimientos por parte del nivel organizativo de la institución para así fomentar la eficiencia de todos los trabajadores y la satisfacción de la comunidad en general.

De acuerdo al análisis de la información obtenida con base en el funcionamiento del departamento de talento humano y la satisfacción de los trabajadores se puede identificar falta de comunicación entre estos dos grupos, esto ocasiona bajo rendimiento laboral por parte de los empleados porque no se sienten cómodos con sus actividades cotidianas y esto genera bajo rendimiento laboral. Esta problemática afecta directamente a las funciones del actual alcalde, quien está en constante vista de su pueblo, mismos que esperan el cumplimiento de los servicios propuestos durante las campañas.

Conclusiones

Los trabajadores están insatisfechos por las condiciones laborales en las que se encuentran, uno de los principales motivos de insatisfacción se basa en la falta de recursos necesarios para desarrollar el trabajo solicitado, de igual manera la falta de empatía por ciertos problemas personales que puedan presentarse a lo largo de cada jornada laboral de los empleados, una constante comunicación entre los directivos y el personal en general es importante para así conocer sobre la existencia de cualquier problema y solucionarlo en el menor tiempo posible.

Los trabajadores presentan poca disposición para realizar las actividades que les corresponden, el gerente menciona que no cumplen con su hora de entrada y salida, de igual manera durante los últimos dos periodos se presentan fallas en los servicios ofrecidos (servicio de agua potable y mantenimiento de las calles). Desde la perspectiva del gerente de talento humano, las evaluaciones anuales no reflejan la existencia de problemas por parte de los empleados. Esto pone en evidencia la falta de comunicación entre el personal administrativo y los trabajadores de la institución.

El desempeño laboral; para que el departamento de talento humano pueda tener una adecuada selección del personal de acorde al perfil que cada cargo necesita en cada área, de esta manera se tendrá en cada puesto de trabajo una persona con el perfil adecuado y capaz de desarrollar las actividades correspondientes, si no que también contribuya al cumplimiento de los objetivos de la institución de manera efectiva.

Recomendaciones

Analizar si las actividades designadas a cada trabajador se encuentran registradas en el manual de funciones de la institución, de no ser así, realizar una reestructuración del manual, teniendo en cuenta el cumplimiento de horas laborales, la carga de actividades y la seguridad de los empleadores. Revisar si los trabajadores cumplen con el perfil solicitado en el proceso de selección de personal, mediante el análisis para así garantizar el cumplimiento de las actividades requeridas de acuerdo a cada cargo laboral.

Realizar un análisis de las condiciones de los materiales para posteriormente proceder con una mejora de los mismos o, en su defecto, la sustitución por unos nuevos. Realizar un análisis presupuestario para considerar el contrato de un seguro privado para los trabajadores, ofreciendo servicios adicionales y rápidos en el ámbito de salud tanto para los trabajadores como sus familiares también se recomienda garantizar la seguridad de los trabajadores ofreciendo el equipo de seguridad de acuerdo a las labores realizadas por cada grupo laboral y teniendo en cuentas las actividades de riesgo a las que se enfrentan tanto en el aspecto laboral como social.

Plantear un “buzón de quejas” en donde los trabajadores puedan realizar sugerencias de la labor institucional, posteriormente el alcalde deberá realizar un análisis de las solicitudes ingresadas para conversarlas con el encargado del departamento de talento humano. Verificar el cumplimiento de las actividades designadas de acuerdo a cada cargo laboral y en caso de no ser cumplidas establecer la sanción establecida de acuerdo al código de trabajo, se recomienda también promover días de integración institucional para fortalecer la relación entre los trabajadores de la institución, generando espacios recreativos.

Referencias

- Amasifuen, B. P., Ríos, J. G., & Alvarado, G. d. (2021). *Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura*. Obtenido de Revista Comunicaxion: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Ayala, G. (2020). *Funciones ejecutivas, inteligencia contextual percibida y dimensión subjetiva en la toma de decisiones en deportistas con mayor y menor desempeño en las acciones ofensivas de 1v/s1 en el equipo de baloncesto masculino de liga juvenil*. Obtenido de Revista Digital: Actividad Física y Deporte: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8670927>
- Campos, L. G. (2022). *Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos*. Obtenido de Revista de Investigación en Psicología: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tlng=pt
- Castro, K. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Obtenido de Resvista Latina Multidisciplinar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
- Chaves, K. (2021). *Efecto de la Interferencia Contextual en el desempeño y aprendizaje de destrezas motrices: una revisión sistemática y metaanálisis*. Obtenido de Journal of movement: <https://jmh.cl/index.php/jmh/article/view/144>
- Cuello, R. B., Fructusb, R. C., & Aguilar, E. J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Obtenido de Revista de investigación Valor Agregado: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Escalante, J. C., & Coyaso, F. J. (2021). *Comportamiento Antisoxial de las organizaciones* . Obtenido de Universidad Autónoma de Aguascalientes Mexico: https://www.researchgate.net/profile/Belgica-Romero/publication/349076009_Comportamiento_antisocial_en_las_organizaciones_una_revision_y_analisis_conceptual/links/602321b0a6fdcc37a815dd82/Comportamiento-antisocial-en-las-organizaciones-una-revision-y-anal

- Espinoza, R. A., & Guevara, M. O. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. Obtenido de Dilemas contemporáneos: educación, política y valores: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000400006&script=sci_arttext
- Gavino, R. (2020). *La compensación de remuneraciones y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote-2019*. Obtenido de Universidad Cesar Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44485>
- González, I. B. (2021). *Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior*. Obtenido de RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672021000200106&script=sci_arttext
- Martínez, E. (2023). *Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos*. Obtenido de Ciencias Holguín : <https://www.redalyc.org/journal/1815/181574471001/181574471001.pdf>
- Martínez, G. Á., Quintero, M. C., & Pacheco, O. E. (2024). *Rendimiento laboral auto percibido*. Obtenido de Cuadernos Latinoamericanos de Administración: <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/4359>
- Mora, J., & Huilcapi, M. (2020). *Cultura, creatividad y gestión: componentes para la generación de emprendimientos*. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnica de Babahoyo: <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/view/811/662>
- Muñoz, G. A. (2021). *La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización*. Obtenido de Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA): https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Quintana, J. (2020). *Importancia del modelo de gestión empresarial*. Obtenido de Revista de Investigación en Ciencias de la Administración: <https://www.redalyc.org/journal/6219/621965988007/621965988007.pdf>

- Rodriguez, R. (2023). *Proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral docente del Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Espejo*. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnica del Norte: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15173>
- Sánchez, N. (2021). *Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos*. Obtenido de Revista de Investigacion Psicologica: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322021000100007&script=sci_arttext
- Sandoval, R. S. (2021). *Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú*. Obtenido de Revista Interdisciplinar: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1227>
- Tejada, J. (2020). *La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca*. Obtenido de Revista de investigacion academica ciencias contables : <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195>
- Trejo, L. L. (2022). *Clima institucional: una revisión bibliográfica*. Obtenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1578/2199>
- Vilca, G. L. (2022). *El impacto de la supervisión abusiva y el liderazgo ppseudo-transformacional* . Obtenido de Dirección de Personas Lima: <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cdb41322-72b5-4889-9c06-cc665c7f4530/content>
- Vizuete, J. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Obtenido de Repositorio Universidad Tecnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec:8443/handle/123456789/31765>

Anexos

Anexo 1

Certificado de antiplagio COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN MONTALVO, PERIODO 2023



Nombre del documento: CASO DE ESTUDIO ANTHONY.docx
ID del documento: 948acd763c96dc3360628d92c75d2f4aaa668916
Tamaño del documento original: 57,22 kB
Autor: Anthony Josue Lopez Moreta

Depositante: Anthony Josue Lopez Moreta
Fecha de depósito: 27/7/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 27/7/2024

Número de palabras: 6894
Número de caracteres: 45.544

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.uniandes.edu.ec https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/1077/1/TUBADM002-2015.pdf	1%		Palabras idénticas: 1% (78 palabras)
2	1library.co Gestión del talento humano - Formulación del problema https://1library.co/articulo/gestión-del-talento-humano-formulación-del-problema.yd767lly#:~:text=L... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
3	es.aleteia.org Por qué y cómo hacer evaluación del desempeño en una empresa https://es.aleteia.org/2021/11/16/por-que-y-como-hacer-evaluación-del-desempeño-en-una-empre... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
4	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/14720/1/E-UTB-FAFI-COM-000290.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (26 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Caso de Estudio - Fanny Martinez.docx Gestión del Talento Humano en ... #4c628f El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	1library.co Administración de sueldos y salarios - MARCO TEÓRICO https://1library.co/articulo/administración-de-sueldos-y-salarios-marco-teórico.q7wvm1vz#:~:text=En...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
3	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/12590/1/E-UTB-FAFI-ING.COM-000873.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
4	lalupadiario.com * La importancia del compañerismo en el ámbito laboral y per... https://lalupadiario.com/la-importancia-del-companerismo-en-el-ambito-laboral-y-personal/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)
5	revistas.utb.edu.ec https://revistas.utb.edu.ec/index.php/magazine/article/download/811/662/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (15 palabras)

Anexo 2

Carta de Autorización



**ALCALDÍA
DE MONTALVO**
ADMINISTRACIÓN 2023-2027

Oficio No. GADMCM-UTH-2024-005-VA
Montalvo, 02 de julio del 2024

Licenciado

Eduardo Galeas Guijarro

DECANO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION, FINANZAS E INFORMATICA

En su despacho.

De conformidad al documento D-F-AF1-UTB-00385-2024 de fecha 31 de mayo del 2024, dirigido Ing. Eduardo Troncoso Rosas – ALCALDE DEL GADM DEL CANTON en el cual solicita permiso para que el estudiante señor **ANTHONY JOSUE LOPEZ MORETA** con cedula de identidad No. 125122135-2 de carrera Comercio realice el estudio de caso con el tema tentativo, “**EL DESEMPEÑO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTON MONTALVO PROVINCIA DE LOS RIOS, PERIODO AÑO 2023**”, la misma que ha sido aceptada por la Máxima Autoridad.

Al respecto en mi calidad de Jefa de Talento Humano informo a usted la aceptación, para que se realice estudio de caso “**EL DESEMPEÑO EN EL GAD MUNICIPAL DEL CANTON MONTALVO PROVINCIA DE LOS RIOS, PERIODO AÑO 2023**”.

Particular que se comunica para los fines pertinentes.

Atentamente,

Ab. Viviana Anagonó Cordero

JEFA DE TALENTO HUMANO

Elaborado por Ing. Jenny Troncoso Lascano

RECIBIDO
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHYO
SECRETARIA FAFI

03-07-24
FECHA:

08:49
HORA:

¡Construyendo juntos un verdadero cambio!



Anexo 3

Registro único de contribuyente

SRI		Certificado Registro Único de Contribuyentes	
Razón Social		Número RUC	
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON MONTALVO		1260000490001	
Representante legal			
• TRONCOSO ROSAS VICTOR EDUARDO			
Estado	Régimen		
ACTIVO	GENERAL		
Fecha de registro	Fecha de actualización	Inicio de actividades	
29/04/1985	18/05/2023	21/03/1984	
Fecha de constitución	Reinicio de actividades	Cese de actividades	
21/03/1984	No registra	No registra	
Jurisdicción		Obligado a llevar contabilidad	
ZONA 5 / LOS RIOS / MONTALVO		SI	
Tipo	Agente de retención	Contribuyente especial	
SOCIEDADES	SI	NO	
Domicilio tributario			
Ubicación geográfica			
Provincia: LOS RIOS Cantón: MONTALVO Parroquia: MONTALVO			
Dirección			
Calle: ANTONIA DE LA BASTIDA Número: S/N Intersección: 10 DE AGOSTO Edificio: PALACIO MUNICIPAL Referencia: JUNTO AL PARQUE CENTRAL			
Medios de contacto			
Teléfono trabajo: 052953198 Email: municipiomontalvo@montalvo.gob.ec Celular: 0999531614			
Actividades económicas			
<ul style="list-style-type: none"> • E37000003 - SERVICIO PÚBLICO DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES (INCLUIDAS AGUAS RESIDUALES HUMANAS E INDUSTRIALES, AGUA DE PISCINAS, ETCÉTERA) MEDIANTE PROCESOS FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS COMO LOS DE DILUCIÓN, CRIBADO, FILTRACIÓN, SEDIMENTACIÓN, ETCÉTERA • 084110101 - DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES EJECUTIVAS Y LEGISLATIVAS DE LOS ÓRGANOS Y ORGANISMOS CENTRALES, REGIONALES Y LOCALES. 			
Establecimientos			
Abiertos		Cerrados	
1		0	
Obligaciones tributarias			
<ul style="list-style-type: none"> • 2011 DECLARACION DE IVA • 1031 - DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE • ANEXO RELACIÓN DEPENDENCIA 			
1/2			
www.sri.gob.ec			

Razón Social
GOBIERNO AUTONOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL
CANTON MONTALVO

Número RUC
1260000490001

- ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- ANEXO DE REPORTE DE BIENES INMUEBLES TITULOS HABILITANTES PATENTES MUNICIPALES Y ESPECTACULOS PUBLICOS

 Las obligaciones tributarias reflejadas en este documento están sujetas a cambios. Revise periódicamente sus obligaciones tributarias en www.sri.gob.ec.

Números del RUC anteriores

No registra



Código de verificación: RCR171891443296071
Fecha y hora de emisión: 20 de junio de 2024 15:13
Dirección IP: 10.1.2.143

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

Anexo 4

Realizando la entrevista hacia el Jefe del area de Talento Humano



Realizando la Encuesta a un trabajador



Anexo 5

Pregunta de la Entrevista

- 1) ¿Podría describir brevemente las principales funciones y responsabilidades del personal en los últimos dos periodos?
- 2) ¿Qué cambios significativos se implementaron en las funciones laborales durante el año 2023?
- 3) ¿Cómo se han medido las funciones y el desempeño del personal en el GAD Municipal?
- 4) ¿Qué áreas específicas mostraron mayores falencias en el año 2023?
- 5) ¿Cuáles cree que fueron las principales causas de estas falencias?
- 6) ¿Qué medidas correctivas o de apoyo se implementaron para abordar estas falencias durante el 2023?
- 7) ¿Cómo ha impactado la capacitación y el desarrollo profesional en el desempeño laboral del personal?
- 8) ¿Existen diferencias significativas en el desempeño entre los distintos departamentos?
- 9) ¿Cómo se ha manejado la comunicación interna entre el personal y en el último año?
- 10) ¿Qué recomendaciones haría para mejorar las funciones laborales y el desempeño del personal en el futuro?

Anexo 6***Formato de Encuesta*****1. ¿Qué nivel de formación académica posee?**

Secundaria

Técnica/ Tecnológica

Universitaria

Postgrado

2. ¿Cómo calificaría su satisfacción con las condiciones laborales en el GAD de Montalvo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

3. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño son necesarias y justas para un mejor rendimiento laboral?

Muy importante

Importante

Moderadamente importante

De poca importancia

Sin importancia

4. ¿Está de acuerdo con las capacitaciones ofrecidas por el GAD de Montalvo han sido efectivas para mejorar sus habilidades laborales?

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Me es diferente

Totalmente en desacuerdo

5. ¿Cómo describiría la comunicación interna en el GAD de Montalvo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

6. ¿Son adecuados los recursos y herramientas proporcionados para realizar su trabajo eficientemente?

Muy adecuado

Adecuado

Algo adecuado

Poco adecuado

Nada adecuado

7. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en el GAD de Montalvo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

8. ¿Cómo calificaría el apoyo de sus superiores para realizar su trabajo?

Excelente

Muy bueno

Bueno

Regular

Malo

9. ¿Qué tan satisfecho está con las políticas y procedimientos que ofrece el

GAD de Montalvo?

Totalmente satisfecho

Muy satisfecho

Neutral

Poco satisfecho

Nada satisfecho

10. ¿Está satisfecho con el equilibrio entre su vida laboral y personal?

Totalmente satisfecho

Muy satisfecho

Neutral

Poco satisfecho

Nada satisfecho