

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS



DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

**ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ATACAMES DE
ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 2019**

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

AUTORA:

ING. SANDRA CECIBEL ZAMORA BERMEO

TUTORA:

Dra. TAHIMI ACHILIE

ESMERALDAS – ECUADOR

Julio, 2020

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano

TRUBUNAL DE GRADUACIÓN

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ATACAMES DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 2019

AUTORA: ING. SANDRA CECIBEL ZAMORA BERMEO

Director/a de Tesis

Lector/a 1

Lector/a 2

Coordinador/a de Postgrados

Secretario/a General PUCESE

Esmeraldas , Julio 2020

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ing. **SANDRA CECIBEL ZAMORA BERMEO**, portador de la cédula de ciudadanía N° **0802781237**, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **Magister en Gestión del Talento Humano** son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

ING. SANDRA CECIBEL ZAMORA BERMEO

C.I. 0802781237

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, TAHIMI ACHILIE VALENCIA en calidad de directora de tesis de la Ing. **Sandra Cecibel Zamora Bermeo** que ha realizado su trabajo de investigación titulado: **ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ATACAMES DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO 2019**. Certifico: que las sugerencias realizadas por los lectores han sido incorporadas al documento final, por lo que autorizo su presentación para que se actúe de acuerdo a lo que establece el reglamento de grado de la PUCESE.

Dra. TAHIMI ACHILIE VALENCIA
TUTORA

DEDICATORIA

Posiblemente en este momento de tu vida aún no logres entender mis palabras de felicidad, pero para cuando seas capaz, quiero que te des cuenta lo que significas para y cuán importante eres para mí; eres la razón que me anima cada día a esforzarme por el presente logrado construir un futuro mejor, Eres mi principal motivación.

¡GRACIAS HIJO ALESSANDRO!

AGRADECIMIENTO

Empezaré dando mí gratitud a Dios por siempre ser mi guía espiritual y acompañarme en este transcurso de mi vida; brindándome sabiduría para de esta manera enfrentar y aprender cada texto de esta universidad y así culminar con éxito está mi meta, Magister en Gestión de talento Humano.

A la institución y servidores del GADMA quienes estuvieron presto para brindarme la información necesaria para fundamentar mi trabajo de investigación.

Mis más grandes y sinceros agradecimientos a la Dra.Tahimi Achilie Valencia, principal colaboradora y guía durante todo este proceso; quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza me acompañó en el desarrollo de este trabajo investigativo.

¡MUCHÍSIMAS GRACIAS!

TÍTULO

ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ATACAMES DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO

RESUMEN

El mercado laboral del país de acuerdo con las exigencias profesionales permite que los procesos de selección del personal jueguen un rol esencial dentro de las instituciones públicas y privadas, donde se debe aplicar políticas y procedimientos, así como utilizar la transparencia al momento de realizar la selección del personal. El desarrollo de la investigación ha sido importante puesto que permitió analizar el proceso de selección del personal administrativo del GADMA de acuerdo con las normas del control interno 2019, por lo cual se pudo identificar como se lleva a cabo el proceso de reclutamiento, la ejecución del proceso de selección y, por último, la incorporación del personal administrativo de según la normativa legal. La pregunta que guio la investigación consistió en; ¿Cómo se realizan los procesos de selección del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atacames de acuerdo con las normas del control interno del Ecuador? El enfoque fue cuantitativo, puesto que los datos obtenidos relacionados con el proceso de selección del personal administrativo brindaron cifras con las que se trabajó en números y porcentajes. Al mismo tiempo, se enmarca en una investigación de campo, ya que fue necesario tener un acercamiento en el lugar donde se realizó el trabajo de las personas participantes del estudio obteniendo información de primera mano. Para ello, se aplicó la técnica de la encuesta con su respectivo instrumento estructurado por ocho preguntas. Los resultados obtenidos, reflejaron que, a veces o nunca se realiza el reclutamiento del personal basado en el perfil de competencias y requerimientos del puesto. Por otro lado, más de la mitad de los encuestados manifestaron que a veces se la realiza de una manera efectiva y la incorporación del personal siempre se lo realiza por medio de concurso de mérito y oposición declarando al ganador. Se concluye que: mediante la comparación y análisis de los resultados los servidores del GADMA, consideran que el reclutamiento del personal no se realiza basado en el perfil competencias y requerimientos que dicho personal debe tener para desempeñar sus funciones.

PALABRAS CLAVES

Procesos de selección, reclutamiento, personal administrativo, normas del control interno, perfil, competencias.

TÍTULO EN INGLÉS

ANALYSIS OF THE SELECTION PROCESSES OF THE ADMINISTRATIVE
PERSONNEL OF THE AUTONOMOUS DECENTRALIZED CANTON MUNICIPAL
GOVERNMENT ATTACKS ACCORDING TO THE INTERNAL CONTROL RULES
2019

ABSTRACT

The country's labor market, in accordance with professional requirements, allows personnel selection processes to play an essential role within public and private institutions, where policies and procedures must be applied, as well as using transparency when making the selection of the staff. The development of the investigation has been important since it allowed analyzing the selection process of GADMA administrative personnel in accordance with the 2019 internal control standards, for which it can be identified how the recruitment process is carried out, the execution of the selection process and finally, the incorporation of administrative personnel according to legal regulations. The question that guided the investigation consisted of; How are the selection processes for the administrative personnel of the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Canton Atacames carried out in accordance with the internal control standards of Ecuador? The approach was quantitative, since the data obtained related to the administrative personnel selection process provided figures that were worked on in numbers and percentages. At the same time, it is part of a field investigation, since it was necessary to have an approach in the place where the work of the people participating in the study was carried out, obtaining first-hand information. For this, the survey technique was applied with its respective instrument structured by eight questions. The results obtained reflected that, sometimes or never, staff is recruited based on the competency profile and job requirements. On the other hand, more than half of the respondents stated that it is sometimes carried out in an effective way and the incorporation of staff is always done through a merit and opposition contest declaring the winner. It is concluded that: through the comparison and analysis of the results, the GADMA servers consider that the recruitment of staff is not carried out based on the competency profile and requirements that said staff must have to perform their functions.

Keywords: Selection processed, recruitment, administrative staff, internal control standards, profile, skills.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	iii
TRUBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
TÍTULO.....	vii
RESUMEN	viii
PALABRAS CLAVES	ix
TÍTULO EN INGLÉS	x
ABSTRACT.....	xi
ÍNDICE GENERAL	xii
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación del tema de investigación.....	1
Planteamiento del Problema.....	2
Justificación	4
Objetivos.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO.....	6
1. Fundamentación Teórica.....	6
1.1. Administración del Talento humano en las instituciones públicas	6
1.1.1. El talento humano en las empresas del sector público	6
1.1.2. El proceso de selección del personal.....	7
1.1.3. Análisis de las Necesidades	8
1.1.4. Captación o Reclutamiento	8
□ Competencias profesionales.....	9
□ Perfil profesional.....	11
1.1.5. Selección del Personal.....	12
1.2. Antecedentes	17

1.3. Fundamentación Legal.....	20
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	23
2.1. Tipo de Estudio.....	23
2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables	23
2.3. Población y Muestra	24
2.4. Técnicas e instrumentos.....	24
2.5. Análisis de Datos	25
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	26
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	30
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXO A.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	23
Tabla 2 Participantes.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso de reclutamiento	26
Figura 2 Información correcta, según el perfil de puesto.	26
Figura 3 Utiliza la plataforma tecnológica.	27
Figura 4 La entrevista de selección del personal	27
Figura 5 Se realizarán las evaluaciones técnicas	28
Figura 6 Se realiza el análisis del curriculum	28
Figura 7 La incorporación del personal mediante concurso de mérito y oposición	29
Figura 8 Declaración del ganador.....	29

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

El mercado laboral del país de acuerdo con las exigencias profesionales permite que los procesos de selección del personal jueguen un rol esencial dentro de las instituciones públicas. Dichas instituciones deben cuidar y aplicar las políticas y procedimientos, pero sobre todo aplicar transparencia al momento de realizar este proceso. Todo proceso de selección se encuentra basado en las competencias, desempeño y competitividad del personal que formará parte de la institución, por lo que es de fundamental importancia analizar cada uno de los aspectos necesarios para encontrar el personal idóneo para la institución.

En la forma como se ha venido desarrollando el mercado empresarial y a medida que la gestión ha cambiado, se debe priorizar los siguientes términos: personal, recurso humano, capital y talento humanos. Teniendo en cuenta esta evolución, se debe analizar la transparencia en los procesos de selección de los funcionarios y servidores. *“El planteamiento, las funciones y los resultados dependen fundamentalmente de la disposición y trabajo que realicen; por tanto, un directivo debe saber tanto de actividad empresarial como de personas”* (Naranjo, 2012, p. 85).

La selección es cuando comienza a aplicarse los primeros filtros en el proceso de búsqueda del nuevo personal, en donde se desecharán los currículos que no cubran con el perfil del puesto solicitado y se invitará a una entrevista a las personas que cumplan con los mínimos de la institución en el currículum vitae, en algunos casos para que relaten o aclaren algunos aspectos del currículum (Ventura, 2011). Es así como, esta selección puede proporcionarse de manera individual o grupal, pero, es imperativo conocer que dentro de cada una de estas formas de selección existen muchos métodos para escoger a la persona adecuada (p.13)

Es considerado como el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, que está inclinado a evaluar la idoneidad de los y las aspirantes que reúnen los requisitos establecidos

para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria (LOSEP, 2019).

Por consiguiente, se puede considerar a la selección del personal como un subproceso importante, donde intervienen grupos de personas que están obligadas a entrar a un proceso de reclutamiento que inicia con el proceso de selección. Este proceso incluye una serie de etapas que conllevan tiempo y complejidad en la decisión de contratación, por lo tanto el proceso de selección es una actividad de escoger, de opciones, de decisión, de filtración de insumos, y de calificación.

En definitiva, la selección del personal son aquellas acciones, actividades, que desplegará el departamento de Talento Humano y que consiste en elegir, al personal adecuado, siguiendo los parámetros y condiciones determinadas, con el fin de seleccionar a la persona más idónea para ocupar un cargo o un puesto vacante en una institución.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames (GADMA) de acuerdo con las necesidades institucionales realizan el reclutamiento y selección del personal, dicho proceso se ejecuta basados en las normas de Control Interno que maneja la entidad.

La presente investigación busca resaltar la importancia de elaborar procesos de selección transparentes apoyados en nuevos modelos de competencia, que permitan equilibrar la verdadera capacidad productiva de los funcionarios o servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames, direccionada en técnicas de desempeño en un contexto laboral, en el cual se reflejan un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Planteamiento del Problema

A nivel **Mundial** la selección del personal es un proceso muy complejo, mediante el cual intervienen diferentes disciplinas, en donde se trata de contratar al personal que cumpla con las necesidades de la empresa.

Se reconoce en el argot popular que los procesos de contratación de personal se basan más en las relaciones de amistad y recomendaciones que en los procesos establecidos en las diferentes empresa, el liderazgo ejercido por el departamento de recursos humanos se ve influenciado por las decisiones de los dueños o gerentes, lo que conlleva a la falta de transparencia en los procesos de contratación, esta situación ha generado una cultura de inconformidad y desconfianza por parte de los aspirantes, quienes también al momento de participar en proceso de vinculación empieza a buscar conocidos o alguna persona que los referencie o apadrine (Naranjo, 2012. p 85)

En el **Ecuador** existen ordenanzas que contribuyen al mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección del personal de una institución del Estado la misma que se fundamenta en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), y de las Normas del Subsistema Reclutamiento y Selección del Personal del Ministerio de relaciones Laborales y de la Constitución del Ecuador 2008, las misma que obligan a las instituciones a seguir un proceso, en donde se reclute y seleccione el personal más idóneo para los diferentes puesto de trabajo.

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de **Atacames** de acuerdo con las necesidades que presenta la institución ejecuta los procesos de selección del personal, dichos procesos deben estar basados de acuerdo con el perfil y competencia profesional y se lo debe realizar aplicando los valores éticos y sobre todo transparencia. La entidad debe valorar y aplicar las diferentes líneas normativas, pues existen algunas medidas para evaluar al profesional tal como lo establece las Normas de Control Interno, que permitirá realizar correctamente el respectivo proceso de selección de los funcionarios y servidores.

Según lo que establece la Contraloría General del Estado CGE (2009), estas normas plantean que las y los servidores deben desempeñar ciertas competencias que se encuentren acorde a sus funciones laborales, pero sobre la entidad debe cumplir con todos los estándares que describe las normas control interno, ya que es responsabilidad de cada institución, pero sobre todo es un proceso que tiene que ser aplicado desde la máxima autoridad y a todo el personal que conforma la entidad, creando de esta manera un

ambiente de control adecuado a sus funciones. Dichas normas tienen como finalidad establecer condiciones en busca de la efectividad de los controles establecidos por la institución.

Bajo lo descrito anteriormente se plantea la siguiente interrogante científica a responder: ¿Cómo se realizan los procesos de selección del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atacames de acuerdo con las normas del control interno del Ecuador?

Justificación

Los procesos de selección de personal juegan un papel primordial para todas las instituciones públicas y privadas, generando que ellas tomen acciones que conlleve a incorporar a un personal idóneo con formación académica integral, que demuestre un perfil profesional con las debidas competencias para el desarrollo de sus funciones cumpliendo a cabalidad con los objetivos empresariales. En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) Toda una vida establece:

Ecuador garantizará el trabajo y empleo digno, apostando por el fortalecimiento de competencias mediante la formación. Contará con un talento humano calificado que responda a las necesidades productivas, sociales y ambientales. Se potenciará la oferta de empleo adecuados y el impulso a profesionales de alto nivel que contribuirán al progreso del país (pág. 58)

Esto significa que las instituciones deberán hacer un adecuado proceso de selección para incorporar a un Recurso Humano idóneo que le permita alcanzar los objetivos de acuerdo a las normas de control interno que rigen a estas organizaciones. Por tanto, en este estudio se fundamenta en las Normas de Control Interno 407-03 *Incorporación de personal* donde se establece requisitos, directrices, políticas y procedimiento que debe considerar la Unidad Administrativa de talento Humano y de manera concreta del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Atacames para la selección del personal que formará parte de la institución.

De esta manera la estructura organizativa estará cumpliendo con su misión para el logro de los objetivos organizacionales, que van de la mano con las competencias profesionales. Cumpliendo todos estos parámetros se podrá realizar con éxito y transparencia los procesos de selección del personal (CGE, 2016) y de esta manera facilitará al Municipio de Atacames incorporar profesionales de alto nivel alineados con la cultura y normas de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el proceso de selección del personal administrativo del GADMA de acuerdo con las normas del control interno.

Objetivos Específicos

- Identificar como se lleva a cabo el proceso de reclutamiento del personal administrativo del GADMA.
- Conocer la ejecución del proceso de selección del personal administrativo del GADMA de acuerdo con las normas de control interno.
- Demostrar cómo se desarrolla la incorporación del personal administrativo de acuerdo con la normativa legal.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1. Fundamentación Teórica

1.1. Administración del Talento humano en las instituciones públicas

La administración de talento humano es primordial para las instituciones públicas es el conjunto normas que deben ser aplicadas para tener resultados positivos dentro de la entidad. Se direcciona a las prácticas y políticas para tratar los asuntos enfocados a las relaciones personales de la función gerencial (Dessler & Varela, 2011). En otras palabras, se trata de gestionar las actividades relacionadas al personal de la empresa que debe desenvolverse en un ambiente estable brindado por la organización que funciona de acuerdo al reglamento de ética.

Tales prácticas y políticas incluyen: Realizar los análisis de puestos de acuerdo a las necesidades institucionales, reclutar y seleccionar a los candidatos para cada puesto de acuerdo al perfil del cargo, aplicar programas de inducción y capacitación para los nuevos trabajadores, evaluar el desempeño, administrar los sueldos y los salarios de acuerdo al manual de funciones de la entidad, comunicar (entrevistar, asesorar, disciplinar), capacitar y desarrollar a los empleados actuales y fomentar el compromiso de los colaboradores.

1.1.1. El talento humano en las empresas del sector público

El recurso o talento humano es uno de los elementos esenciales en las empresas. Es el conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupo de trabajo en las organizaciones (Balza, 2010). En este mundo empresarial de hoy, el éxito de las instituciones depende cada vez más de una adecuada gestión de su talento humano. Es así, que las estructuras y las tecnologías pueden copiarse fácilmente, pero el factor que hace que una empresa sea diferente ya sea en el sector industrial o en el sector de servicios; en el sector público o en el privado son las personas (Espín, et.al 2015) que se desarrollan en un entorno muy cambiante, las tecnologías caducan de manera acelerada junto con sus ventajas de ingreso y

competitividad las cuales están obligadas a buscar alternativas para superarlas y mantenerse sostenibles para alcanzar niveles de eficiencias, eficacia y calidad estandarizados para la actividad que desempeñan; por tanto , *se necesita un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para los servidores públicos, los clientes y la sociedad* (Cadena, 2016).

1.1.2. El proceso de selección del personal

Los procesos de selección del personal permiten que las empresas cumplan con las necesidades institucionales, pero también permiten atraer y obtener personal que cumplan con los perfiles y competencias establecidos en el manual de funciones que presenta la institución. Por ello Chiavenato (2007), menciona que *los procesos de selección del personal representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Ante ello, la norma de control interno 407-03 incorporación del personal establece:*

Las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño. El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional. El proceso técnico realizado por la Unidad de Administración de Talento Humano seleccionará al aspirante que por su conocimiento, experiencia, destrezas y habilidades sea el más idóneo, es decir que cuente con todas las exigencias que demanda el puesto. En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia. En la Unidad de Administración de Talento Humano, para efectos de revisión y control posterior, se conservará la información del proceso de selección realizado, así como de los documentos exigidos al aspirante, en función de los requisitos legales establecidos (Contraloría General del Estado, 2014).

Es decir, el ingreso del personal a la institución pública está dada de una serie de requisitos de carácter legal, así como la debida competencias personales y profesionales.

Este proceso consta de cuatro etapas: (Publicaciones Vértice S.L, 2008, p. 2)

- Análisis de necesidades de empleo
- Captación o Reclutamiento.
- Selección.
- Incorporación a la organización.

1.1.3. Análisis de las Necesidades

Las razones por la que una entidad presenta necesidades del personal son para cubrir un puesto de nueva creación o cubrir una vacante. Dicha necesidad tiene que realizarse cumpliendo con los parámetros establecidos en los procesos de selección del personal.

Antes de cumplir con los procesos de selección del personal se debe realizar un análisis de las necesidades institucionales donde se tomen en cuenta las características, perfil del personal, perfil profesional y competencias basadas en un instrumento llamado análisis del puesto de trabajo.

El APT (Análisis del Puesto del Trabajo), consiste en un estudio de toda la información relevante del puesto y de la empresa para configurar con el perfil que se desea obtener. (Cedillo, 2014)

1.1.4. Captación o Reclutamiento

Es un proceso mediante el cual la empresa trata de visualizar empleados potenciales que cumplan con los perfiles y competencias establecidos y que se rijan a las normas organizacionales.

De otra manera se puede considera al reclutamiento como un proceso de identificar y convocar a posibles candidatos capacitados y aptos para ocupar los puestos vacantes en una determinada institución.

El reclutamiento del personal es un conjunto de procedimientos orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización (Alles, 2014, p. 168). Además, se lo puede definir como un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización (Betrones & Rodríguez, 2014)

Sobre los procesos de selección y reclutamiento, Wayne & Moe (2015) señalaron que el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer persona en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización (p.119). Puede ser un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa (Diez, Navarro & Peral, 2015)

Bajo estos aportes, se exponen que el reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de las veces se le considera parte del proceso mismo, este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo (López-Fe & Figueroa, 2015). Por tanto, considera una variedad de tareas que pretenden motivar a los aspirantes de la localidad para que se interesen en los espacios que tienen las empresas que reclutan personal.

Alles, Betrones, Rodríguez, López-Fe y & Figueroa, coinciden en que el reclutamiento del personal es donde se difunde *la información de la vacante solicitada para que todos los interesados se acerquen de acuerdo con las especificaciones, es decir se busca a los posibles candidatos que podrían ocupar el puesto de trabajo.* (2015, p. 14)

- **Competencias profesionales**

Quintero (2010), establece que: *las competencias son las capacidades, habilidades y conocimientos que diferencian a un trabajador destacado por su rendimiento sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral.* Sin embargo, Cejudo (2017), de acuerdo con lo que establece Lasnier (2000), define a las competencias como *una composición dinámica de conocimientos, habilidades, actitudes, predisposiciones*

motivacionales, capacidades y disposiciones de personalidad que conducen a una acción eficaz ante ciertas tareas y situaciones, y cuyo logro debe ser monitoreado.

La relevancia de las competencias radica en que no basta formar profesionales para un puesto laboral, sino desarrollar sus competencias cognitivas y afectivas, que permitan formar un espíritu de cooperación, solidaridad, que provoque actitudes y sentimientos favorables para mejorar su calidad de vida. (Gonzalez, 2018)

Partiendo de lo que establece Escobar (2005), las competencias se clasifican en genericas y especificas: **Competencias Específicas**, se las define como: *los conocimientos, habilidades, capacidades y se encuentran relacionadas en el saber y las habilidades propias de la carrera* (Ricon, Camargo & Bautista, 2013). Por otra parte, Quintero (2010), las define como: *el conjunto de saberes y se clasifican en: (saber, saber hacer, saber estar, saber ser), el conjunto de estos saberes le hace capaz de actuar con eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones laboral con éxito.* Sin embargo, las **Competencia Genéricas**, Quintero (2010), establece que las competencias se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Competencias Individuales:** Quintero (2010), las define como las competencias que poseen cada persona y la diferencia de las demás como es la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, etc. Pero Agustin (2007), describe a las competencias como la participacion responsable y dinamica ue posee cada persona en desarrollar sus competencias.
- **Competencias Metodológicas:** capacidades, experiencias y conocimientos de información requeridos para desarrollar una o más tareas, en cambio Agustin (2007), las define como la aplicación o procedimientos ue utilizan para las actividades encomendadas.
- **Competencias Técnicas:** Se refieren a los diferentes elementos prácticos precisos para ejecutar una o más tareas. Pero tambien se las puede definir como las tareas que se deben realizar aplicando contenidos especificos al puesto de trabajo (Agustin, 2007).

- **Competencias Sociales:** Corresponde a la interacción que debe tener toda persona, relacionada con la sociedad y el ámbito laboral. Sin embargo se lo puede definir como los comportamientos interpersonales que posee cada persona ante la sociedad. (Agustin, 2007).

La formación de estas cuatro competencias hará que el profesional realice un trabajo de calidad con profesionalismo aplicando cada una de las competencias y demostrando el perfil que posee.

- **Perfil profesional**

El autor Araya (2012), considera que:

El perfil profesional corresponde a la representación general de logros o metas de una formación; esos rasgos se concretan en la formación de la persona y del profesional, quien una vez terminada su carrera universitaria pueda servir a la sociedad

El mismo autor brinda otra definición sobre el perfil profesional, donde establece que el: *perfil constituye los conocimientos y capacidades intelectuales, procedimientos técnicos específicos y generales, comportamientos humanos consigo mismo y con las demás personas, el perfil es producto de las condiciones que imperan en el currículo en un momento dado.*

Cedillo (2014), define al perfil profesional como: *las cualidades particulares que manifiesta una persona que ocupa un cargo público. Sin embargo, el perfil son los aspectos formativos alcanzados por un individuo a través de su preparación educativa o de su ejercicio laboral y profesional.*

- **Convocatoria**

Procede de convocar, llamar es la difusión de información a posibles interesados, esto se puede realizar de forma verbal, escrita o radial. Una convocatoria es un nivel general, es

un llamado público que se realiza para algo. Puede tratarse de un llamado dirigido a una persona en particular o a la sociedad en su conjunto.

Los medios de comunicación juegan un papel muy importante en la convocatoria debido al rápido acceso a la promulgación de información hacia la población en general.

Es una de las etapas del concurso de méritos y oposición en la que se planifica y se realiza la difusión del concurso utilizando la plataforma tecnológica, haciendo conocer a la comunidad la información del proceso de selección para llenar la vacante, con el fin de reunir el mayor número de postulantes que cumplan con el perfil y los requisitos establecidos en las bases del concurso (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

1.1.5. Selección del Personal

El fin de la selección es encontrar personas adecuadas para el puesto que sean eficientes en él. (Chiavenato, 2000) manifiesta que la selección del personal debe ser un *proceso transparente cuyo objetivo sea atraer la mejor mano de obra para la institución, pero sobre todo la selección del personal debe basarse de acuerdo con las normas y leyes establecidas de esta manera se estaría cumpliendo con los objetivos y metas institucionales.* Por ello según la Norma de Control Interno 300-03 Selección de personal indica:

La selección de personal es un proceso técnico que comprende la convocatoria, evaluación y selección de los aspirantes más idóneos para ocupar cargos en la entidad. La selección permite identificar al personal por su conocimiento y experiencia, debiendo asegurarse de que cada servidor que ingresa a la entidad reúna los requisitos establecidos en el manual ocupacional, los mismos que serán acreditados documentadamente por los aspirantes (Contraloría General del Estado, 2013)

La misma norma indica que para esta selección es necesario realizar un análisis del cargo y los requisitos que posea el interesado, así como también se analizará la necesidad de llenar los cargos vacantes tomando en consideración que exista la disponibilidad presupuestaria. Para ocupar un cargo público será condición obligatoria, que la persona no

tenga antecedentes que pongan en duda su moralidad y honradez y que no se encuentre sancionada por perjuicios en contra del Estado o por negligencia en el desempeño de un puesto anterior, según las disposiciones legales pertinentes. No podrán ocupar cargos públicos quienes no cumplan con los requisitos mínimos establecidos para cada cargo o función existente en el ente.

La norma indica que empresas públicas deben tener bien claro el concepto de selección del personal ya que es un proceso dinámico, cuyo objetivo es encontrar la persona más adecuada, es decir, sus características personales, aptitudes son relevantes para cubrir un puesto de trabajo en una empresa determinada. Por tanto, esta selección del personal se constituye actualmente en un proceso complejo que permite delimitar desde el ingreso el tipo de personal de acuerdo con las necesidades institucionales; además, a partir de la descripción y análisis de cargos y de los perfiles que la entidad construye (Hernández, 2012). Este autor enfatiza que *la práctica desde el ámbito profesional ha permitido a partir del conocimiento, habilidades, aptitudes y práctica de la selección de personal, asumir una postura crítica*. En tal acción se han podido percibir dificultades que se relacionan con el ámbito ético del quehacer de la organización, en particular con aquellas personas que se ven inmersas en el proceso.

La selección de personal tiene como finalidad convocar de manera selectiva, mediante diferentes medios de comunicación a los participantes que tienen las características que demanda el perfil de puesto. Por lo que, el propósito de este proceso es vincular al profesional adecuado para cumplir las demandas de la organización. Sin embargo, *existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso*. (Naranjo, 2012)

La selección del personal debe basarse en procesos de evaluación que cumplan con los parámetros establecidos por las normas de control interno. Alberto (2014), menciona *que las pruebas en los procesos de selección del personal permiten medir el perfil requerido y constatar si se encuentra apto para el cargo* por ello la institución debe contar con técnicas

de selección del personal dichas técnicas deben ser aplicadas al momento de evaluar al personal con precisión, ética profesional y transparencia.

Torrice (2007), define *las técnicas de selección del personal que las instituciones públicas deben aplicar al momento de realizar el reclutamiento del personal*. Es fundamental establecer la validez de las técnicas de selección, pero sobre todo se debe contrastar esta validez, que permita una toma de decisiones y asignación adecuada del recurso humano. Entre las principales técnicas de selección de personal más aplicadas se encuentran las siguientes:

- **Entrevista**

Es un intercambio de ideas, opiniones mediante una conversación que se da entre una, dos o más personas donde un entrevistador es el designado para preguntar. El objetivo de las entrevistas es obtener determinada información, ya sea de tipo personal o no.

La entrevista de trabajo es la fase del proceso de selección donde el entrevistador analiza a fondo al candidato para comprobar su idoneidad para el puesto ofertado. El profesional debe aprovechar la oportunidad para destacar que es el más cualificado para el empleo.

- **Evaluación**

Las pruebas profesionales o de conocimiento son ejercicios que evalúan los conocimientos y el grado de destreza necesarios para desarrollar un trabajo concreto. Pretende obtener información sobre la formación, experiencia y conocimiento específicos que dan valor a la persona candidata.

Las distintas empresas los elaboran a medida en función de los requerimientos del puesto. Generalmente los prepara el departamento de personal de la empresa que ofrece el trabajo.

Se debe mencionar que las pruebas de las que se rigen los procesos de selección del personal son en gran medida basadas de algunas características de personalidad, conocimientos, perfiles, capacidades o competencias; sin embargo, lo que se ha encontrado, a partir de *algunos procesos de selección y de la percepción de los mismos candidatos participantes en dichos procesos, no es en efecto esa búsqueda de las capacidades, aptitudes, virtudes, lo que indaga la selección de personal.* (Hernández, 2012, p.179).

- **Curriculum**

Esta técnica consiste en receptor un conjunto de postulantes sus documentos resumidos en un currículo. En realidad, lo que hace esta técnica es confirmar el grado de validez de la información presentada y las referencias consignadas en las mismas.

Es importante conocer y aplicar sobre los procesos de selección del personal sobre todo la técnica o la combinación adecuada, para poder establecer una selección y por tanto una asignación eficiente del recurso humano a la empresa.

1.1.6. Incorporación del personal a la organización

La Incorporación del empleado ya seleccionado, forma parte de otro proceso denominado acogida.

Este proceso es principalmente de bienvenida a la empresa y sirve de guía inicial de información de la misma, se presenta al candidato, se le hace recorrido por las instalaciones, normalmente se diseña una agenda de presentación con todas las áreas, y se establecen pequeñas reuniones de toma de contacto con responsables de área o de dirección, dando la información necesaria de cada sector o departamento y si es el caso, identificando con el seleccionado las normas, políticas y procedimientos necesarios, haciendo hincapié en áreas clave con las que el nuevo empleado tendrá relación.

Es importante que esta fase sea exhaustiva, ya que mientras más información tenga el empleado sobre su trabajo, funciones y responsabilidades y sepa lo que se espera de él, se encontrará en el menor tiempo más a gusto, ubicado, requerirá menos tiempo de adaptación y será mucho más efectivo.

- **Concurso de mérito y oposición**

Los concursos de Méritos y Oposiciones tienen como objetivo establecer procedimientos de carácter técnico y operativo que permita a las Unidades Administrativas de Talento Humano (UATH) escoger a las personas más idóneas entre las y los aspirantes para ocupar un cargo público (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014).

Cabe recalcar que cada institución pública tiene su UATH, y que estas UATH se encargan de los concursos de mérito y oposición respectivo de la institución a la que pertenecen.

El Ministerio de Relaciones Laborales colabora con el proyecto de RED SOCIO EMPLEO y su página web, pero no rige o controla los procesos de Selección de Personal de las otras instituciones.

- **Declaración del ganador.**

En la Plataforma Tecnológica se publica la designación del ganador y los nombres de los aspirantes que están dentro del banco de elegibles inmediatos y se comunica el ganador del concurso, a quien se solicita la documentación habilitante para su ingreso para su posterior vinculación (Ministerio de Relaciones Laborales, 2014). Este hecho se realiza por medio de correo electrónico, con la finalidad de que los departamentos involucrados puedan coordinar la incorporación del nuevo personal, que deberá firmar su acción de personal para asumir el puesto.

Estos pasos son los que toda organización pública debe realizar para desarrollar un proceso de selección idóneo, transparente que cubra las expectativas de los candidatos y la organización quede satisfecha con el proceso desarrollado y con el recurso humano que se incorpora a cumplir con los objetivos y metas institucionales.

1.2. Antecedentes

Para la realización de este trabajo investigativo se considerarán algunos estudios desarrollados por autores a nivel regional, nacional e internacional que hace referencia a la selección de personal en las instituciones públicas. Por lo tanto, se mencionan los siguientes estudios:

En España, Ting y Deniz (2007), realizaron un estudio en donde el objetivo consistió en proponer una serie de condiciones que se deben cumplir en el proceso de selección del personal para que sea considerado ético y eficiente. Para ello, se empleó como elemento la entrevista personal y recopilación de información. Los resultados obtenidos por los autores del estudio evidencian que la selección del personal en algunas instituciones de Gran Canaria no lo consideran como un proceso ético y eficiente, concluyendo que las instituciones públicas deben evidenciar el mantenimiento de la dignidad del empleado, aplicando una adecuada gestión de los recursos humanos que implica adoptar las prácticas y políticas que consigan captar y retener al personal más adecuado de acuerdo con las necesidades que presenta la entidad.

En Argentina, Sánchez (2014) realizó un estudio el mismo que tuvo como objetivo la gestión y control de los procesos de selección del personal, con la finalidad de establecer un sistema de control para los procesos de reclutamiento y selección. Se utilizó una metodología analítica descriptiva que permitió analizar si las instituciones están cumpliendo con lo establecido en las normas internas y externas. Los resultados reflejaron que las instituciones no cuentan con profesionales de alto nivel, predispuesto a colaborar con todas las funciones encomendadas de acuerdo con su perfil del cargo, pero sobre todo no se encuentran alineados a practicar la cultura y valores éticos. Se concluye que el estudio fue realizado bajo el amparo

de la norma ISO 10667 que detalla los requisitos para la evaluación del personal que se tiene que realizar de manera correcta, equitativa y transparente, brindando seguridad en los procesos de evaluación para la selección del personal.

En este mismo recorrido Torrico (2007), realizó un estudio en Bolivia, con el objetivo de analizar las diferentes técnicas y procedimientos sobre el reclutamiento del personal y establecer la validez de las técnicas presentadas son aplicadas. Se realizó una metodología cuantitativa brindando como resultados que la existencia de diferentes técnicas de selección con su respectiva validez y la estimación de la utilidad esperada de los procesos de selección permitan mejorar la toma de decisiones en los mercados de trabajo lo que permitirá obtener profesionales de calidad con un perfil y competencia adecuado a sus funciones, donde ayudará a mejorar la toma de decisiones dentro de las instituciones. Pero se debe resaltar que todo este proceso se logrará si la entidad se encuentra bien estructurada y gestionada para el logro de sus objetivos y el nivel de desempeño necesario para el cumplimiento de sus puestos de trabajo.

En Chile, Didier (2014), realizo un estudio que permitió realizar una revisión sobre los métodos de selección de personal y se analizó el uso de las técnicas más populares para realizar los procesos de selección. Se utilizò una metodología cuantitativa a través de un diseño no experimental, transaccional y descriptivo. Los hallazgos demuestran que gran parte de las técnicas y metodologías usadas en los procesos de selección no poseen una base científica que avale su uso, con lo cual se favorece la emergencia de prácticas injustas un analisis sobre la evitacion de la discriminacion al momento de realizar el reclutamiento del personal y demostrando que varias instituciones practicaron tecnicas de selección no adecuadas.

En Colombia, Hernández (2012) realizó un estudio con el objetivo de analizar las prácticas de selección del personal desde una mirada hermenéutica, entendida como posibilidad de leer e interpretar una realidad presente en las empresas, a partir del referente del discurso de la ética y sus implicaciones, el estudio utilizo una metodología no experimental, transaccional y descriptivo. Los resultados permitieron reflejar que los

procesos de selección de personal deben realizarse desde una perspectiva crítica y reflexiva, en un interés de establecer un contacto con las empresas; direccionándose en la ética en las organizaciones que por ende tiene un propósito explícito y no es otro que el de plantear la necesidad de promover relaciones de respeto entre el seleccionador y seleccionado, en donde no se vulneren los derechos de las personas que aplican a un puesto de trabajo, debido a la circunstancia de poder que ejerce aquel que ofrece el empleo, situación que lo faculta para efectuar procesos de reclutamiento de personal ambiguos e irrespetuosos.

En Ecuador Pesantez (2014), en Ambato realizó un estudio el cual se determinó el proceso de reclutamiento y selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí. Estudio tuvo un enfoque cualitativo y cualitativo. Los resultados permitieron reflejar que, mediante un eficiente proceso de reclutamiento y selección de personal, se puede retener los mejores talentos dentro de la institución, coadyuvando en el desarrollo de la misma a través de los resultados obtenidos en su puesto de trabajo, así mismo es importante la planificación previa a iniciar un proceso de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de obtener mejores resultados del personal.

En este mismo país Estrada (2015) en Tulcán realizó un estudio, mediante el cual se analizó la gestión de talento humano en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio del Cantón Montufar y la incidencia en la calidad del servicio a los usuarios. La metodología aplicada fue cuantitativa-cualitativa. Los resultados reflejaron que el proceso de selección por competencias no se gestiona como tal, sino más bien se hace políticamente y no permite encontrar personal idóneo que cumpla con el perfil del puesto, que cubra las expectativas tanto de clientes internos y externos. Además, el proceso de inducción no lo desarrollan para quienes ingresan por primera vez a la institución, el nuevo personal recibe información muy generalizada y no permite que se involucre rápidamente con las actividades a desempeñar en su puesto de trabajo, perjudicando su desempeño laboral (Estrada, 2015).

En Esmeraldas Hidalgo (2015), realizó un estudio que permitió analizar la gestión por procesos basados en el perfil por competencias de la Dirección de Gestión Administrativa, Servicios Básicos y Mantenimiento del GADMR Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio del Cantón Rioverde. Se aplicó una metodología no experimental, exploratorio. Los resultados determinan que los procesos de selección del personal no son eficientes, puesto que son las tradiciones y no están valorando las competencias reales de los candidatos que se presenta para el concurso de selección de personal, por otro lado, es muy importante que el departamento de Talento Humano debe realizar nuevos procesos de reclutamiento y selección de personal con la finalidad de mejorar su gestión.

1.3. Fundamentación Legal

La presente investigación direccionada a analizar los procesos de selección del personal administrativo del Gobierno Autónomos Descentralizados del Municipio de Atacames se encuentra fundamentada:

La Constitución de la República del Ecuador el compromiso de garantizar la ética de todas las personas ante la profesión art. 3, así mismo, hace referencia que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que presten servicios dentro del sector público. Además los derechos de los servidores públicos son irrenunciables es la ley quien definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y reglamentará el ingreso, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores (2008)

Por otro lado, el Art. 264, indica que los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales poseen facultades exclusivas en el ámbito de sus competencias legislativas y ejecutivas.

La Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP (2010), en su Art. 2, define que el servicio público y la carrera administrativa tienen por finalidad el desarrollo profesional de

todos sus funcionarios y servidores mediante la gestión de talento humano, de esta manera el Art. 5, establece los requisitos que debe cumplir toda persona que desea ingresar al servicio público, seguido del Art. 10, que menciona las prohibiciones especiales para el desempeño de un puesto o cargo y por ultimo el Art. 52, puntualiza las atribuciones y responsabilidades que debe cumplir la dirección administrativa.

De acuerdo a lo establecido por la LOSEP, el Art. 61 y 62 indica la obligatoriedad que conlleva el subsistema de calificación de puesto, seguido del Art. 63, que hace referencia a los procesos de selección del personal y por ultimo el Art. 65, que menciona que el ingreso a puesto público se realizará mediante los concursos de merecimiento y oposición.

El Código Orgánico Organización Territorial Autonomía y Descentralización COOTAD (2010) , en su Art. 1, define garantizar la autonomía política y administrativa mediante los diferentes niveles de los GAD, seguido en su Art. 4 y 10, que establece los fines que deben cumplir los GAD y los diferentes niveles de organización territorial.

Por otra parte, el Art. 29, hace énfasis en mencionar las funciones de los GADM, el Art. 360, establece que la dirección de talento humano debe ser autónoma y por ultimo el Art. 382, define que los procedimientos administrativos que se ejecuten dentro de los GADM deben ser mediante los principios éticos y de transparencia.

La investigación sobre los procesos de selección del personal, se encuentra sustentado en las Normas Técnicas de Control Interno, 407 Administración del talento humano que hace referencia a algunas normas específicas:

La 407-01 Plan del talento humano, que define que se debe estar fundamentada en un análisis operativo de las necesidades institucionales de la selección del personal. La 407-02 Manual de Clasificación de Puesto, que establece que toda institución debe contar con un Manual que será revisado periódicamente, definiendo los requisitos de desempeño, perfil, competencias y remuneración para ser aplicados al momento de la selección del personal y por ultimo la 407-03 Incorporación de personal, en la cual se fundamenta este estudio,

menciona que las unidades de administración de talento humano seleccionarán al personal, tomando en cuenta los requisitos exigidos en el Manual de Clasificación de Puestos y considerando los impedimentos legales y éticos para su desempeño.

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de Estudio

La presente investigación estuvo dirigida al personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames. En este lugar se realizó el estudio el cual se sustentó en un enfoque **cuantitativo**, puesto que los datos obtenidos brindaron cifras con las que se trabajó en números y porcentajes, lo que permitió recoger la información relacionada con el proceso de selección del personal administrativo del GADMA. Al mismo tiempo fue una investigación de **campo**, ya que fue necesario ir a la fuente, donde se pudo conocer más de cerca la problemática y obtener información relevante para fundamentar el estudio.

2.2. Definición conceptual y operacionalización de las variables

La definición operacional hace referencia a las variables procesos de selección del personal administrativo del GADMA. Esta variable está estructurada por tres dimensiones con sus respectivos indicadores, como se expresa en la siguiente tabla N.-1.

Tabla 1 Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Procesos de selección del personal basados en las Normas de Control Interno	Los procesos de selección del personal representan la puerta de entrada de las personas al sistema organizacional. Proporciona el personal necesario para poner en marcha la organización (Chiavenato, 2007)	Marco teórico Antecedentes Entrevistas Encuestas Resultados que se van a obtener.	-Reclutamiento	-Competencias -Perfil del puesto -Convocatoria
			-Selección	-Entrevista -Evaluación -Curriculum
			-Incorporación del personal a la organización según la norma	-Concurso de mérito y oposición -Declaración del ganador

2.3. Población y Muestra

En el presente estudio la población estuvo conformada por los funcionarios y servidores del área administrativa del (GADMA) que de acuerdo con su estructura Orgánica Funcional se divide en siete departamentos con sus respectivos servidores que laboran en las áreas respectivas.

Al tener una población finita de 37 profesionales concibe un análisis como lo faculta Morales (2012) en el cual se consultaron los datos en su totalidad de la población, en este caso, al personal administrativo del GADMA, se presenta la siguiente tabla N. 2

Tabla 2 : Personal participante en el estudio

ÀREA ADMINISTRATIVA GADMA	DEPARTAMENTOS	EXPERIENCIA	FUNCIONARIOS PÙBLICO.
	Director Talento humano	2- 4 años	1
	Talento humano	3 años	5
	Administrativo	2 -3 años	3
	Comunicación	1-2	3
	Planificación/ Proyecto	2 meses -4 años	12
	Legal	1-2 años	5
	Sistemas	2-3 años	4
	Bienes y patrimonio	1-4 años	4
	TOTAL		37

Fuente: departamento Recursos Humanos GADMA 2019

2.4. Técnicas e instrumentos

Para recoger la información de primera mano y conocer mejor la realidad de los procesos de selección de los funcionarios y servidores que laboran en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Atacames, se utilizó la técnica de la **encuesta** aplicando como instrumento el cuestionario estructurado por ocho preguntas relacionada al: reclutamiento con sus respectivos indicadores (competencias, perfil del puesto y convocatoria), por otro lado, la selección que involucra(entrevista, evaluación, curriculum) y por último e incorporación

relacionada al (concurso de mérito y oposición y declaración del ganador). Todo ello, identifica la información de acuerdo a los procesos que se desarrolla en la institución en relación con las actividades que desempeñan.

2.5. Análisis de Datos

Una vez recopilada la información, los datos fueron procesados y analizados con la finalidad de entender de mejor manera lo que se obtuvo con la aplicación de las técnicas e instrumentos. En este sentido Camaro (2001) indica que *los datos deben ser tabulados, codificados y organizados en gráficos o tablas, mediante el programa de Microsoft Excel*. De esta manera, se presentan los resultados producto de esta investigación relacionada al proceso de selección del personal los mismos que se encuentran detallados en las figuras.

La información recopilada se procesó de la siguiente manera:

- Se utilizó el programa Excel, el cual es una hoja de cálculo en el que se pudo ingresar los datos para la tabulación y se añadió el asistente de gráficos para la representación de los resultados el cual facilitó la comprensión del mismo.
- Para poder analizar los resultados obtenidos fue necesario resumir y tabular los datos recolectados durante la investigación, esta actividad proporcionó respuesta a las interrogantes existentes en el estudio
- También se mostró en forma gráfica (pasteles) los resultados, puesto que constituye una representación o dibujo con el fin de obtener una impresión visual global que facilita su rápida comprensión.
- Se realizó la interpretación de los resultados de forma escrita, misma que permitió detallar y buscar un significado más amplio a las respuestas dadas en los gráficos y tablas.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Los procesos de reclutamiento del personal la mayor parte de los servidores manifiestan que a veces o nunca se realizan de acuerdo con las competencias, frente a una minoría que considera que siempre se hace.

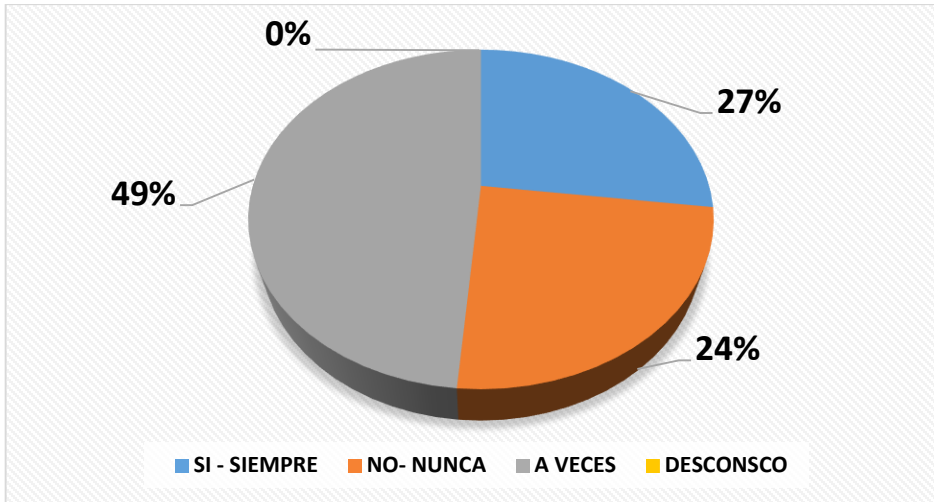


Figura 1 Proceso de reclutamiento del personal basado en las competencias profesionales
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

En este proceso se desconoce o nunca se ha informado a los servidores las funciones relacionadas al cargo que están aplicando según el perfil del puesto. Sin embargo, se aprecia una buena cantidad de servidores que indican que siempre se les informa.

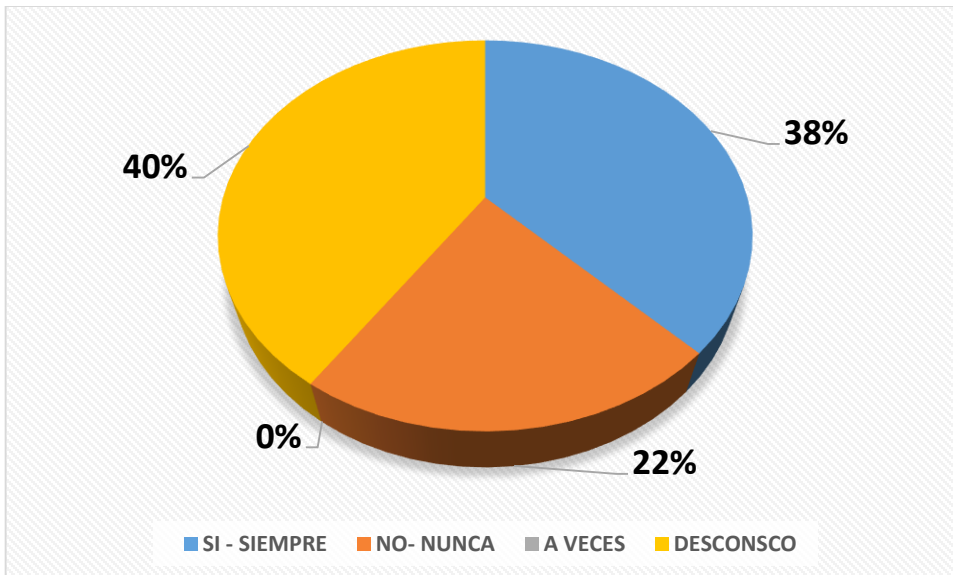


Figura 2 Información correcta, proceso de reclutamiento, de las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando según el perfil de puesto.
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

La información de este proceso Siempre se la realiza utilizando la plataforma tecnológica administrativa del Ministerio de Trabajo para la convocatoria de los concursos de mérito y oposición del GADMA, no obstante, un número similar de servidores indican que nunca se lo hace por este medio.

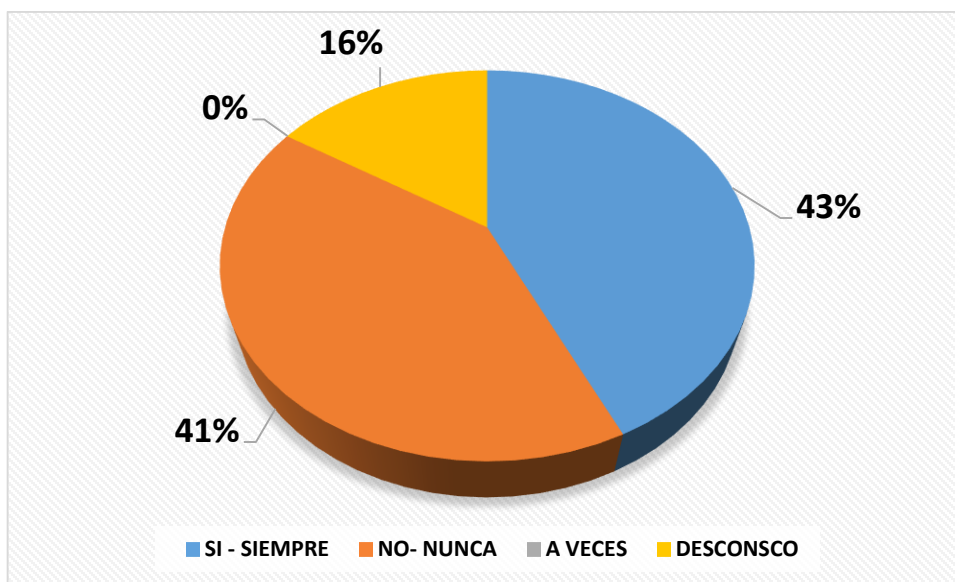


Figura 3 En el proceso de reclutamiento se utiliza la plataforma tecnológica administrativa del Ministerio de Trabajo para la convocatoria de los concursos de mérito y oposición del GADMA.
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

En relación a la ejecución de la entrevista en la selección del personal, más de la mitad de los encuestados manifestaron que a veces se la realiza de una manera efectiva. Sin embargo, un número de servidores opina que siempre lo hacen.

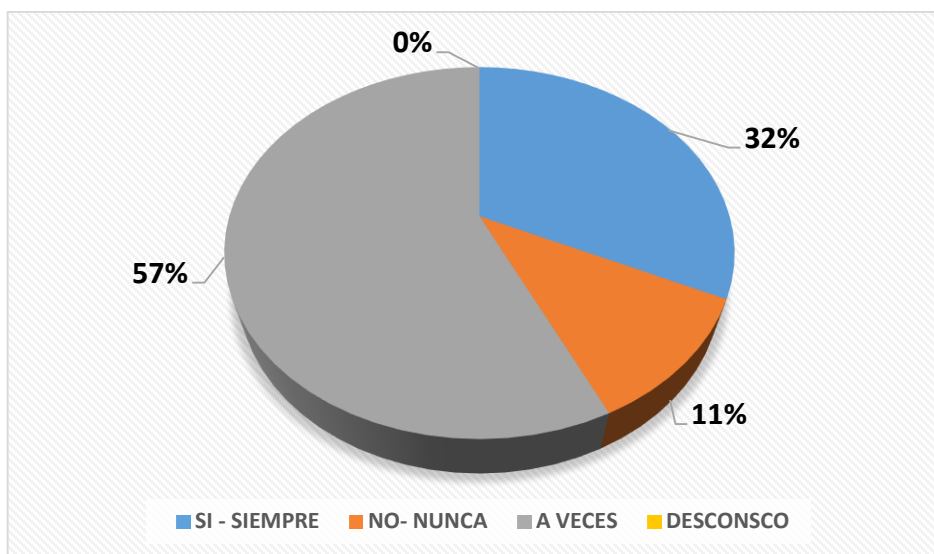


Figura 4 La entrevista de selección del personal se realiza de una manera efectiva
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

Mediante estas encuestas, los servidores manifiestan que las evaluaciones técnicas siempre se las realiza de acuerdo al perfil requerido para el puesto. Sin embargo, una cantidad importante que desconocen de estas pruebas.

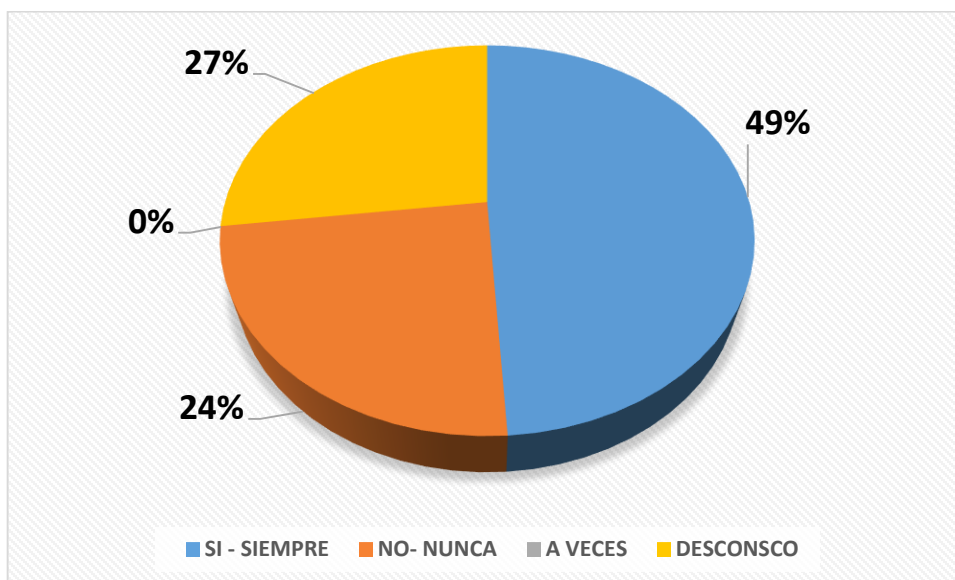


Figura 5 Cuando se participa del proceso de selección de personal, se realizarán las evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil requerido para ese puesto
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

No obstante, hay una gran mayoría que indica que siempre se ha realizado el análisis del curriculum en el proceso de selección del personal, mientras que para otros la institución lo hace a veces.

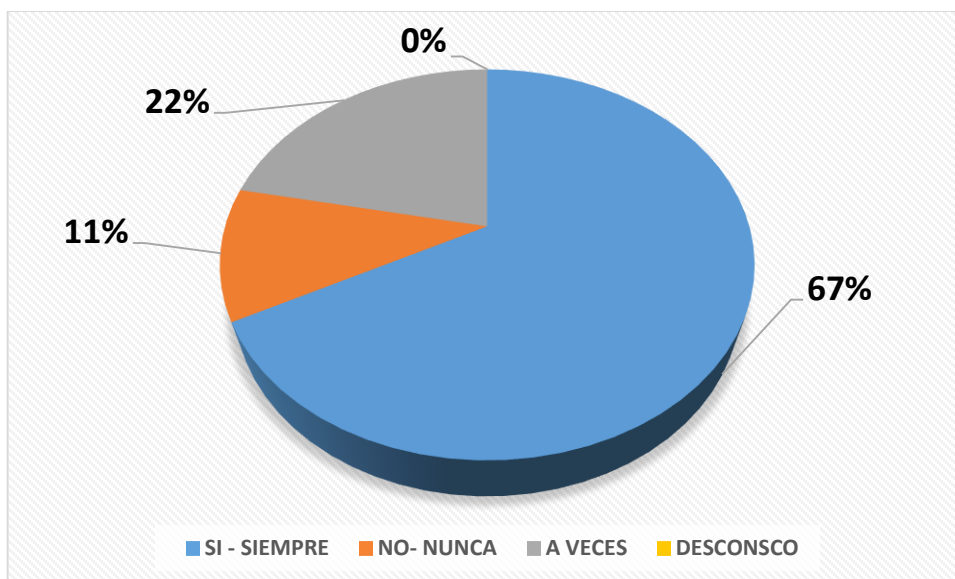


Figura 6 Se realiza el análisis del curriculum en el proceso de selección del personal
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

Por tanto, casi la totalidad de los servidores del GADMA consideran que la incorporación del personal Siempre se lo realiza por medio de concurso de mérito y oposición, mientras que una minoría desconocen este proceso.

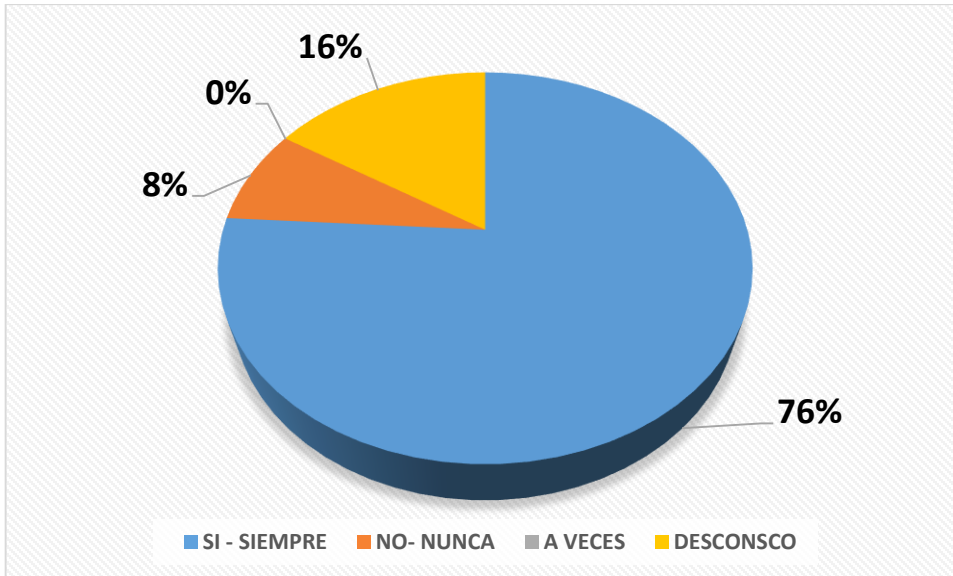


Figura 7 La incorporación del personal al GADMA fue mediante concurso de mérito y oposición
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

La mayoría de los encuestados manifiesta que, siempre se hace la declaración del ganador, aun cuando una buena mayoría considera que el GADMA, lo hace a veces.

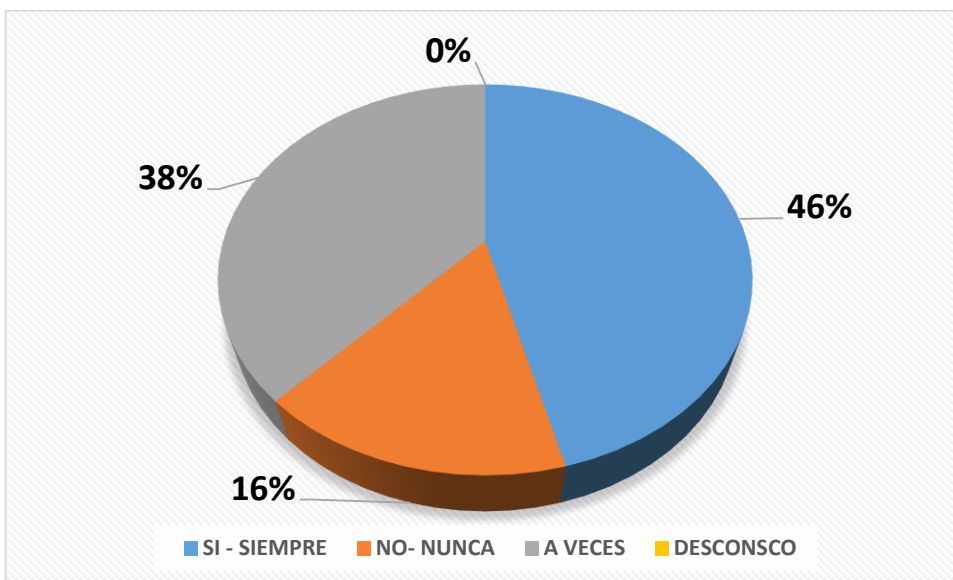


Figura 8 Una vez seleccionado el personal que se incorpora al GADMA, se hace la declaración del ganador
Fuente: Encuesta a servidores del GADMA.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue analizar el proceso de selección del personal administrativo del GADMA de acuerdo con las normas del control interno. Para lo cual, se consideraron tres dimensiones cada una con sus indicadores: reclutamientos, selección e incorporación del personal a la organización.

Mediante la aplicación de los procesos, métodos, técnicas e instrumentos se pudo obtener los resultados, que demuestran el cumplimiento a los objetivos planteados, dando respuesta a la pregunta científica de la investigación: el proceso de selección en el GADMA no se lo realiza correctamente.

Se pudo comprobar que el proceso de selección del personal GADMA a veces se realiza basado en el perfil, competencias y requerimientos que dicho personal debe tener para desempeñar sus funciones. El resultado en este apartado es muy importante puesto que permite conocer cómo se están llevando a cabo los procesos de selección del personal. De tal manera que se tiene una visión más clara del desarrollo de este proceso del personal que forma parte del GADMA.

En muchos de los procesos de selección del personal no se lleva a cabo la fase de análisis de los currículum de los postulantes a la vacante, generando que en ocasiones no se selecciona al personal que este capacitado o apto para ocupar el puesto. Sin embargo, se puede conocer que el GADMA durante el proceso de selección del personal analiza cada uno de los currículum de los diferentes postulantes del concurso de mérito y oposición, permitiéndoles seleccionar el personal idóneo para el puesto vacante.

Los concursos de mérito y oposición son con el fin de llenar vacantes en las instituciones, es por lo que estos deben de ser legalmente ocupados mediante un concurso. En este caso en el GADMA los puestos son ocupados mediante concurso. Dándose a entender que el personal que forma parte del GADMA han sido ganadores de los concursos de méritos

que realiza la institución, resultados que son publicados indicando los puntajes de la persona ganadora, quien luego es insertado en la institución.

De tal manera, que el proceso de selección del personal la ejecución de la entrevista, las evaluaciones técnicas de acuerdo con el perfil requerido para el puesto, y el análisis del curriculum son aspectos fundamentales que permiten que el proceso sea de formas legal. Es decir, son aspectos importantes para llevar a cabo un proceso de manera transparente como lo establece la normativa del país y por ende de la institución.

Wayne & Moe (2015) explica que el reclutamiento es el proceso que consiste en atraer persona en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización (p.119). Sin embargo, cada organización tiene un proceso diferente. Es así que, un proceso de reclutamiento y selección que conlleva un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa (Diez, Navarro & Peral, 2015). El resultado en este apartado es importante, puesto que permite analizar de qué manera el GADMA lleva a cabo los procesos de reclutamiento del personal. Por otro lado, esto permite determinar si en dicho proceso se basan competencia, perfil del puesto y convocatoria.

La investigación de Pasantes (2014) concuerdan con la investigación, quien explica que el 95% que representan a 87 de los colaboradores del GAD, perciben que el proceso que se lleva dando para el reclutamiento y selección del personal, no es eficiente. Lo que permite determinar que el proceso utilizado es arcaico y no se está valorizando competencias reales de los candidatos que se presentan al concurso de selección de personal.

En la investigación presentada por González (2018) explica que, según los resultados del estudio, afirma que antes de sus contrataciones el personal de recursos humanos si les explica acerca del trabajo a realizar, lo que denota que los empleados estaban consientes para que puesto están aplicando y la labor a desempeñar. Por otro lado, según los resultados de la encuesta no se informa las funciones del cargo según el perfil de puesto, esto da a entender

que en los procesos de reclutamiento del personal del GADMA las personas encargadas no están brindando la información necesaria de cada una de las funciones que deben desempeñarse en los diferentes puesto y áreas de la institución.

La investigación de Pasantes (2014) concuerdan con la investigación, puesto que la mayoría de los funcionarios, es decir el 98% que representa a 90 funcionario consideran que el medio más utilizado para reclutar personal es la prensa. Hidalgo (2016) en su estudio expresa que el 98% de funcionarios consideran que el medio de comunicación más utilizado para el proceso de reclutamiento de personal es la presenta escrita, A pesar de que el internet en la actualidad es la herramienta más utilizada para obtener información acerca del reclutamiento de personal en las instituciones, se puede afirmar que las personas se informan diariamente de las novedades a través de la prensa. Estos resultados permiten afirmar que las personas consideran que el medio más utilizado para informarse de las novedades diarias es la prensa, a pesar que el internet es una fuente muy utilizada en el nuevo siglo. De acuerdo con los resultados de la encuesta se podría considerar que el GADMA si utiliza la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo para realizar la convocatoria de los concursos de mérito y oposición.

La investigación presentada por Didier (2014) explica que según los encuestados el 67% de los encuestados mencionaron que cuando fueron entrevistados para la contratación en la empresa, no le desarrollaron ningún tipo de pruebas de conocimientos y aptitudes, lo que denota fallas en los procesos de contratación. Los servidores del GADMA manifestaron que en el momento de la selección del personal no se están realizando las entrevistas de la manera efectiva, lo que hace que los proceso no sean legales. Cabe indicar que de acuerdo con los resultados los procesos de selección del personal no están llevándose de manera efectiva, puesto que no se los realiza como deben de ser, lo que genera que se entorpezca la selección del personal y que este no sea seleccionado de manera correcta.

La investigación realizada por Hernández (2012) manifiesta que el 76% de los encuestados afirman que si evalúan a los candidatos aplicados para el puesto vacante. Por lo que estos resultados concuerdan con los obtenidos en la investigación puesto que

en el GADMA al momento de realizar el proceso de selección si se realizan las respectivas evaluaciones técnicas basándose al perfil del puesto que se encuentra vacante.

En la incorporación del personal a la organización se lo ejecuta mediante el concurso de mérito y oposición y la declaración del ganador, es decir que una vez realizado los procesos correspondientes y obteniéndose el ganador se realiza la publicación de los resultados.

Los concursos de méritos y oposición tienen la pretensión de garantizar que una persona, el momento que ingresa al servicio público, tenga las condiciones requeridas, sin embargo, no se han establecido mecanismos que permitan determinar si esa persona tenga la aptitud moral y la vocación para asumir las labores encomendadas, muchos menos que pueda adecuar su conducta a los principios éticos de la función pública.

Por lo que se sugiere que las instituciones tanto públicas como privadas de la ciudad de Esmeraldas realicen el proceso de reclutamiento del personal basándose en el perfil, competencia, requerimiento del puesto y convocatoria, para que de esta manera se pueda seleccionar el profesional idóneo para el puesto.

De la misma manera se sugiere que se ejecute en el proceso de selección del personal las respectivas entrevistas, evaluaciones y el análisis del curriculum, para que este proceso sea de forma transparente.

Por último, en la incorporación del personal a la organización se tiene que llevar de la mejor manera el concurso de mérito y oposición y su respectiva declaración del ganador, resultados que tienen que ser publicados por los medios de información para que las personas conozcan como se llevó a cabo la selección del personal.

Por otro lado, se sugiere ejecutar futuras investigaciones en la ciudad de Esmeraldas, con el propósito de conocer las diferentes estrategias que las instituciones

emplean en el reclutamientos y selección del personal, basándose a las normativas vigentes.

Esta investigación fue valiosa y novedosa para el GADMA, puesto que nunca se había ejecutado este tipo de estudio en la institución, lo cual despertó un gran interés en quienes forman parte de la institución. Este estudio aporta de forma positiva en el GADMA, ya que mediante la información obtenida la institución puede tomar correctivos para los futuros concursos de méritos que se realicen. Es por ello que este estudio plasma datos relevantes necesarios que sirven de guía para que se ejecuten de la mejor manera los concursos de méritos y oposición dentro del GADMA. En este estudio también se resaltó la opinión de los servidores que forman parte del GADMA, puesto que muchos de ellos evitan hacer comentarios para que no sean mal visto por los representantes de la institución.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Una vez que se ha analizado e interpretado los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los servidores del GADMA, se llegó a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

- El proceso de reclutamiento del personal no se realiza basado en el perfil de competencias y requerimientos que demanda desempeñar dichas funciones, que deben ser conocidas mediante la Plataforma Tecnológica del Ministerio de Trabajo.
- Al seleccionar al personal no se está considerando las entrevistas de manera efectiva, siendo esto un aspecto muy fundamental dentro del proceso. Además, las evaluaciones técnicas van de acuerdo al perfil del puesto, lo que genera determinar el grado de conocimiento que tiene el postulante para el área.
- La incorporación del personal a la institución siempre se lo ha realizado mediante concurso de mérito y oposición, realizándose la declaración y publicación del ganador mediante, dándose a entender que quienes forman parte del GADMA han sido personas ganadoras de los diferentes concursos que ha realizado la institución.

RECOMENDACIONES

- Aplicar un proceso de reclutamiento por competencias que permita identificar el verdadero potencial del personal previo a su contratación y de acuerdo al puesto de trabajo.
- Conocer durante el proceso de selección, especialmente durante la entrevista, las experiencias que posea el postulante, los conocimientos y competencias, esto puede ayudar a una rápida adaptación al puesto y su eficiente desempeño.
- Utilizar la plataforma tecnológica para el respectivo proceso de reclutamiento y selección, y que los resultados del concurso de mérito y oposición sean publicados de manera transparente dando cumplimiento a las normas legales, promoviendo la incorporación inmediata del funcionario a la institución.

REFERENCIAS

- Agustin, E. (2007). Las competencias en espacio europeo de educacion superior. *Humanismo y Trabajo Social*, 141. Recuperado el 25 de 08 de 2019, de <file:///C:/Users/ALESSANDRO/Desktop/ARTICULOS/Agustin.pdf>
- Alberto, M. (2014). Reclutamiento y seleccion del personal. *Nuclear España*, 72. Recuperado el 26 de 08 de 26, de <http://revista.sne.es/355/pdf/NE-355.pdf>
- Alles, M. (2014, p.168). Dirección Estratégica de Recursos Humanos (4a ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Betrones, F., & Rodriguez, A. (2014, p.101). Reclutamiento y selección de personal y acogida (4a ed.). Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. *Ciencias económicas y empresariales*, 2(4), 448-460.
- Cedillo, R. (2014). El perfil profesional y académico de los presidentes municipales del Estado de México, 2009-2012. *ESPACIOS PUBLICITARIOS*, 124. Recuperado el 25 de 08 de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/676/67632401007.pdf>
- Cejudo, J. (2017). Competencias Profesionales Y Competencias Emocionales En Orientadores Escolare. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 350. Recuperado el 25 de 08 de 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56752489017>
- Chiavenato, A. (2000). *Administracion de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana, 400. Recuperado el 26 de 08 de 2019, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Codigo Organico Organizacion Territorial Autonomia y Descentralizacion COOTAD. (19 de 10 de 2010). *Regimen de los diferentes niveles de Gobierno*. Quito: Lexis. Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf

- Constitucion de la Republica del Ecuador CRE. (16 de 12 de 2008). Constitucion de la Republica del Ecuador. QUITO: LEXIS. Recuperado el 29 de 08 de 2019, de https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_cge_12_nor_con_int_400_cge.pdf
- Contraloría General del Estado. (2013). Normas de Control interno para el sector público. Quito. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/02/normas_control_int.pdf
- Contraloría General del Estado. (2014). Normas De Control Interno Para Las Entidades, Organismos Del Sector Publico Y Personas Juridicas De Derecho Privado Que Dispongan De Recursos Publicos. Quito. Obtenido De https://www.oas.org/juridico/Pdfs/Mesicic5_Ecu_Ane_Cge_12_Nor_Con_Int_400_Cge.Pdf
- Contraloria General Del Estado Cge. (30 De 06 De 2009). Normas De Control Interno De La Contraloria General Del Estado. Quito: Lexis. Recuperado El 28 De 08 De 2019, De <https://www.iaen.edu.ec/download/compendio/normativa%20externa/normas%20de%20control%20interno%20de%20la%20contraloria%20general%20del%20estado.pdf>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administracion De Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano. Mexico: Perason Educacion. Recuperado El 30 De 08 De 2019, De <https://cucjonline.com/Biblioteca/Files/Original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf>
- Didier, N. (2014). Seleccion De Personal En Chile. Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología, 103. Recuperado El 26 De 08 De 2019, De [File:///C:/Users/Alessandro/Desktop/Articulos/Marco%20teorico/Metodologia.pdf](file:///C:/Users/Alessandro/Desktop/Articulos/Marco%20teorico/Metodologia.pdf)
- Escobar, M. (2005). Las Competencias Laborales: ¿La Estrategia Laboral Para La Competitividad De Las Organizaciones? Estudios Gerenciales. Recuperado El 25 De 08 De 2019, De <http://www.redalyc.org/Pdf/212/21209602.pdf>
- Gobierno Autonomo Descentralizado Municipal De Atacames. (23 De 08 De 2019). Obtenido De <https://www.municipiodeatacames.gob.ec/index.php/municipio/institucion>

- Gonzalez, H. (2018). La Competencia Intercultural En La Formación Profesional. Redalyc, 1. Obtenido De [Http://Www.Redalyc.Org/Jatsrepo/1804/180459046015/Index.Html](http://Www.Redalyc.Org/Jatsrepo/1804/180459046015/Index.Html)
- Hernández, B. (2012). La Selección De Personal, Algunas Consideraciones Frente A Sus Prácticas. Semestre Económico, 175. Obtenido De [Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=165024299007](http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=165024299007)
- Isabel, A. M. (2012). Construyendo El Perfil Por Competencias Para El Profesional En Educación Comercial. Revista Electrónica Educare, 209. Recuperado El 23 De 08 De 2019, De [File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Construyendoelperfilporcompetenciasparaelfprofesion-4112667%20\(1\).Pdf](File:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-Construyendoelperfilporcompetenciasparaelfprofesion-4112667%20(1).Pdf)
- Ley Organica Del Servicio Publico Losep. (2010). Funcionarios Y Servidores Que Prestan Servicio Publico. Quito: Lexis. Recuperado El 28 De 08 De 2019, De [Http://Www.Oas.Org/Juridico/Pdfs/Mesicic5_Ecu_Ane_Mdt_4.3_Ley_Org_Ser_P%C3%Bab.Pdf](http://Www.Oas.Org/Juridico/Pdfs/Mesicic5_Ecu_Ane_Mdt_4.3_Ley_Org_Ser_P%C3%Bab.Pdf)
- López F. y Figueroa, C. M. (2015, p.14). Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación. España: TEA ediciones S.A.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2014). *Selección y Reclutamiento del Personal*. Ecuador. Obtenido de <http://selecciondepersonal.trabajo.gob.ec/upload/Acuerdo%20Ministerial%200222.pdf>
- Naranjo. (2012). El Proceso De Selección Y Contratación Del Personal En Las Medianas Empresas De La Ciudad De. Pensamiento & Gestión, 32, 85. Obtenido De [Http://Www.Redalyc.Org/Pdf/646/64623932005.Pdf](http://Www.Redalyc.Org/Pdf/646/64623932005.Pdf)
- Naranjo. (2012). El Proceso De Selección Y Contratación Del Personal En Las Medianas Empresas De La Ciudad De Barranquilla (Colombia). Barranquilla-Colombia: Pensamiento & Gestión. Obtenido De [Https://Www.Redalyc.Org/Pdf/646/64623932005.Pdf](https://Www.Redalyc.Org/Pdf/646/64623932005.Pdf)
- Nebot, M. J. (1999). La Selección Del Personal. Madrid: Fund. Confemetal. Recuperado El 30 De 08 De 2019, De [Https://Books.Google.Com.Ec/Books?Id=Jemadyzktwcc&Printsec=Frontcover&Hl=Es&Source=Gbs_Ge_Summary_R&Cad=0#V=Onepage&Q&F=False](https://Books.Google.Com.Ec/Books?Id=Jemadyzktwcc&Printsec=Frontcover&Hl=Es&Source=Gbs_Ge_Summary_R&Cad=0#V=Onepage&Q&F=False)
- Pino, I. (2015, p.65). Selección de personal más eficaz y justa. de agorasocial.com: http://www.agorasocial.com/arts/seleccion_justa.htm

- Quintero, J. (2010). Competencias Laborales. Aproximacion Al Estado De Arte Y Su Concepto. Revista De La Facultad De Ciencias Y Salud, 7(2), 278. Recuperado El 23 De 08 De 2019, De [Http://Revistas.Unimagdalena.Edu.Co/Index.Php/Duazary/Article/View/1697/1155](http://Revistas.Unimagdalena.Edu.Co/Index.Php/Duazary/Article/View/1697/1155)
- Ricon Torres, J., Camargo Mayorga, D., & Bautista Ramirez, J. (2013). Un Analisis De Los Profesionales En Economia De La Universidad Militar Nueva Granada: Mercado Laboral Y Competencias. Rev.Fac.Cienc.Econ, 80. Recuperado El 25 De 08 De 2019, De [Http://Www.Scielo.Org.Co/Pdf/Rfce/V21n1/V21n1a06.Pdf](http://Www.Scielo.Org.Co/Pdf/Rfce/V21n1/V21n1a06.Pdf)
- Sembrema, L. (2014, p.36). aplicación de recursos humanos, selección de personal y evaluación del desempeño. Cuba.
- Ting, J., & Deniz, M. (2007). La Seleccion De Personal Como Un Proceso Etico Y Eficiente. Conocimiento, Innovacion Y Emprendedores: Camino Al Futuro, 3556. Recuperado El 26 De 08 De 2019, De [File:///C:/Users/Alessandro/Downloads/Dialnet-Laselecciondelpersonalcomounprocesoeticoyeficiente-2234959%20\(1\).Pdf](file:///C:/Users/Alessandro/Downloads/Dialnet-Laselecciondelpersonalcomounprocesoeticoyeficiente-2234959%20(1).Pdf)
- Torrice, A. (2007). Economía Y Recursos Humanos: La Selección De Personal. Perspectivas, 29. Recuperado El 23 De 08 De 2019, De [Http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=425942331003](http://Www.Redalyc.Org/Articulo.Oa?Id=425942331003)

ANEXOS



MAESTRIA EN GESTIÓN TALENTO HUMANO

ENCUESTA: SERVIDORES PÚBLICOS

Con el propósito de cumplir con uno de los requisitos previos a la obtención del título de **MAGISTER GESTION DE TALENTO HUMANO**, me encuentro realizando un trabajo de investigación que tiene como objetivo: **ANALISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN ATACAMES DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO**, por lo cual solicito de la manera más comedida su colaboración, ya que su aporte será de gran importancia:

Marque con una (x)

1. PROCESO DE RECLUTAMIENTO

1.1 ¿Considera usted que el proceso de reclutamiento se realiza basado en el perfil, competencias y requerimientos del puesto?

SIEMPRE A VECES NUNCA

1.2 ¿En el proceso de reclutamiento se les informa correctamente las funciones concernientes al cargo para el que están aplicando según el perfil del puesto?

SI NO DESCONOZCO

1.3 ¿Para este proceso de reclutamiento se utiliza la plataforma tecnológica administrativa del Ministerio de Trabajo para la convocatoria de los concursos de méritos y oposición del GADMA?

SI NO DESCONOZCO

2. PROCESO DE SELECCIÓN

2.1 ¿La entrevista de selección del personal se realiza de una manera efectiva?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

2.2 ¿Considera usted, que cuando participó del proceso de selección de personal, se realizaron las evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil requerido para ese puesto?

SI

NO

DESCONOZCO

2.3 ¿Se realiza el análisis del curriculum en el proceso de selección del personal?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

3. INCORPORACION DEL PERSONAL A LA ORGANIZACIÓN

3.1 ¿La incorporación del personal al GADMA fue mediante concurso de mérito y oposición?

SI

NO

DESCONOZCO

3.2 ¿Una vez seleccionado el personal que se incorpora al GADMA, se hace la declaración del ganador?

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

Gracias por su colaboración

ANEXO B



ANEXO C



ANEXO D



ANEXO E





Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

Esmeraldas, 2 de Septiembre 2019,

Señor

FREDDY SALDARREAGA

ALCALDE DEL CANTÓN ATACAMES.

Distinguido Alcalde:

Reciba un cordial y fraterno saludo, que las bendiciones de Dios estén siempre en su vida.

El presente es con el objetivo de solicitar a Usted, autorizar a fin de obtener información en relación a mi tema: **ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GADMA DE ACUERDO A LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO**, de esta manera desarrollar la **TESIS de MAESTRIA** en la cual me encuentro.

Cabe indicar a Usted, que al finalizar la Tesis se entregara una copia del **ESTUDIO efectuado**.

Atentamente.

SANDRA ZAMORA BERMEO

ESTUDIANTE-PUCESE

MAESTRIA DE TALENTO HUMANO



ANEXO G

N.	PERSONAL AREA ADMINISTRATIVA GADMA	AÑOS DE EXPERIENCIA
1	Directora de Talento Humano	4
2	Analista de Desarrollo Organizacional	3
3	Analista de Nomina	3
4	Medico Ocupacional	3
5	Trabajador Social	3
6	Técnico de Seguridad Industrial	3
7	Director Administrativo	4
8	Jefe Especialista Administrativo	2
9	Asistente Administrativo	3
10	Director de Comunicación	2
11	Relacionador Publico	2
12	Asistente	1
13	Director de Planificación y Proyecto	4
14	Jefe de Planificación y Proyecto	1
15	Analista de Planificación y Proyecto	1
16	Inspector de Planificación y Proyecto	1
17	Ingeniero Civil	2
18	Arquitecto	3
19	Dibujante	4
20	Topógrafo	1
21	Jefe de Proyecto	3
22	Ingeniero de Proyecto	3
23	Especialista de Proyecto	3
24	Asistente de Proyecto	2 meses
25	Procurador Sindico	2
26	Abogado 1	2
27	Abogado 2	2
28	Asistente jurídico 1	1
29	Asistente jurídico 2	1
30	Director de Sistema	2
31	Jefe Administrador de base de datos	2
32	Analista de sistema	2
33	Asistente de sistema	3
34	Director de Bienes y Patrimonio	4
35	Jefe o Guardalmacén general	3
36	Guardalmacén	2
37	Asistente	1

CRONOGRAMA

AÑO	2019				2020		
ACTIVIDADES / MESES	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO
1. DIAGNÓSTICO Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS							
1.1 Elaboración y revisión de instrumentos							
1.2 Aplicación de instrumentos							
1.3 Tabulación de datos							
1.4 Análisis de la información							
2. DISCUSIÓN							
3. CONCLUSIONES							
4. RECOMENDACIONES							
5. REVISIÓN DEL ESQUEMA DE PRESENTACIÓN							
5.1 Introducción							
5.2 Resumen Ejecutivo							
5.3 Ampliación y mejora Marco teórico y metodológico							
6. REVISIÓN PRELIMINAR							
7. PRESENTACIÓN DEL INFORME FINAL							