



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TÍTULO**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO  
DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA TACHINA, ESMERALDAS,  
PERÍODO 2022**

**PREVIO AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
GESTIÓN ESTRATÉGICA**

**AUTOR**

**JORDY HERNÁN QUINTERO SÁNCHEZ**

**ASESOR**

**MGT. FREDDY BETANCOURT AGUILAR**

**MARZO/2023**

## **Tribunal de graduación**

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 Licenciado en Administración de Empresas.

---

**Presidente Tribunal de Graduación**

**Mgt. María de Lourdes Solís**

---

**Lector 1**

**Mgt. María de Lourdes Solís**

---

**Lector 2**

**Mgt. Cristina Mendoza Macías**

---

**Coordinadora Área Ciencias Empresariales**

**Mgt. Cristina Mendoza Macías**

---

**Director de Tesis**

**Mgt. Freddy Betancourt Aguilar**

**Fecha: Esmeraldas, marzo 2023**

## **Autoría**

Yo, Jordy Hernan Quintero Sánchez portador de la cédula de ciudadanía N° 0850010547, constato y declaro que esta investigación es de mi autoría, respetando todas las fuentes de información, realizando sus respectivas citas pertinentes.

Siendo así que, el contenido de este trabajo de grado es de única responsabilidad legal y académica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y del autor.

---

Jordy Hernan Quintero Sánchez

CC: 0850010547

## **Dedicatoria**

En ocasiones y a lo largo del tiempo, dedicamos nuestros mejores logros a todas las personas que fueron parte del proceso y en el camino puede que se hayan escapado o solamente no son relevantes como tal. Es por ello, que primeramente agradeceré a Dios, un acompañamiento infalible y necesario para los días en los que toda persona tuvo en mente renunciar y solo por Él siguió en pie, siendo yo una de esas personas.

Convirtiéndose no solo en elementos necesarios y de acompañamiento, sino también, en pilares fundamentales de carácter motivador a levantarse cada mañana para continuar con este cometido que con mucho sacrificio logran entregarme, haciendo un llamamiento a la reciprocidad y culminando de manera satisfactoria esta etapa.

Como parte de la vida, dedico esta primera pieza de mi entero esfuerzo a mí madre Rocio del Pilar Sánchez Castro, haciendo parte de esta y con mucho sentimiento a mis abuelos y hermana. Así mismo a quien en vida fue el Lcdo. Quintero Quintero Martires Plutarco, amado padre y que hoy está junto a Dios observando cada uno de los pasos que desde el día de su partida estoy tomando y que sin duda se siente orgulloso de ello.

A todas estas personas tan especiales, les agradezco y seguiré dando mi mayor esfuerzo.

## **Agradecimiento**

Una vez concluida tan anhelada meta en mi vida personal y profesional quisiera dejar en evidencia toda mi gratitud y agradecimiento a cada uno de los actores involucrados para que fuese posible.

Agradecer primeramente a Dios por toda la voluntad que me ha brindado para poder llevar a cabo este acontecimiento muy importante en el desarrollo tanto de mi vida personal como profesional.

También agradecer a mi director de tesis Mgt. Freddy Betancourt Aguilar y mi tutora Mgt. María Lourdes Solís Murillo para cada minuto de su tiempo, paciencia y ganas para poder guiarme en la finalización de esta investigación, así mismo el entendimiento a diferentes situaciones que se han suscitado y sabido comprender.

Por último, agradecer a cada una de las personas a mi alrededor que han demostrado la gran importancia que represento en sus vidas dándome el impulso necesario para culminar esta etapa galantemente.

Quintero Sánchez Jordy Hernan

**TITULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO  
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE TACHINA,  
ESMERRALDAS, PERIODO 2022**

**RESUMEN**

La presente investigación buscó analizar la gestión del talento humano en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Tachina durante el periodo 2022, determinando el organigrama organizacional que esta empleando en el presente gobierno, así mismo tanto los factores internos como los externos a la organización con los niveles correspondiente de competencias, habilidades y aptitudes al momento de desarrollar todas las actividades. Para abordar el estudio se utilizó una metodología deductiva, de tipo cuantitativo y descriptivo. La población de estudio fue de siete colaboradores que conforman el GAD parroquial de Tachina. Entre sus principales resultados se encuentra que la calidad de vida satisfactoria al trabajar dentro del gobierno, consideran que hay mucha proactividad en sus funciones, beneficios percibidos, sentimiento de realización y habilidades para con la maquinaria tecnológica básica. Por otro lado, las principales conclusiones a las que se llegó fueron que debe existir un mejoramiento a los planes de capacitación en la organización y en todos los aspectos internos, haciendo énfasis en potenciar el desempeño del colaborador y su motivación.

**PALABRAS CLAVE:** Gestión del Talento Humano, Motivación, Capacitación

**THEME: MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE  
DECENTRALIZED AUTONOMOUS GOVERNMENT OF THE PARISH  
OF TACHINA, ESMERALDAS, PERIOD 2022**

**ABSTRACT**

The present investigation sought to analyze the management of human talent in the decentralized autonomous government of the Tachina parish during the period 2022, determining the organizational organization chart that is working in the present government, as well as both internal and external factors to the organization with which corresponding levels of competences, abilities and aptitudes at the moment of developing all the activities. To address the study, a deductive, quantitative and descriptive methodology was obtained. The study population consisted of seven collaborators that make up the Tachina parish GAD. Among its main results is the satisfactory quality of life when working within the government, considering that there is a lot of proactivity in their functions, perceived benefits, feeling of accomplishment and skills with basic technological machinery. On the other hand, the main conclusions reached were that there must be an improvement to the training plans in the organization and in all internal aspects, emphasizing the enhancement of employee performance and motivation.

**KEYWORDS:** Human Talent Management, Motivation, Training

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|  |             |
|--|-------------|
| <b>Tribunal de graduación</b> .....                              | <b>iii</b>  |
| <b>Autoría</b> .....   | <b>iv</b>   |
| <b>Dedicatoria</b> .....   | <b>v</b>    |
| <b>Agradecimiento</b> .....                                      | <b>vi</b>   |
| <b>RESUMEN</b> .....   | <b>vii</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....                                 | <b>ix</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....  | <b>1</b>    |
| Presentación del tema de investigación.....                      | 1           |
| Planteamiento del problema.....                                  | 3           |
| Justificación .....  | 4           |
| Objetivos .....  | 5           |
| Objetivo general.....  | 5           |
| Objetivos específicos .....                                      | 5           |
| <b>CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO</b> .....                           | <b>6</b>    |
| Bases teóricas científicas.....                                  | 6           |
| Antecedentes .....   | 9           |
| Marco legal .....  | 11          |
| Constitución de la Republica de Ecuador (2008).....              | 11          |
| Código Orgánico de Organización Territorial (2019).....          | 13          |
| Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (2018)..... | 14          |
| <b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....                            | <b>16</b>   |
| Tipo de investigación .....                                      | 16          |
| Método .....   | 16          |
| Definición y operacionalización de variables .....               | 16          |

|  |           |
|--|-----------|
| Técnicas e instrumentos .....  | 18        |
| Población y muestra .....  | 18        |
| Análisis de datos .....  | 19        |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS.....</b>   | <b>20</b> |
| Análisis e interpretación de los resultados .....  | 20        |
| Estructura organizacional del GAD de la parroquia Tachina .....  | 20        |
| <b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....</b>   | <b>37</b> |
| <b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>39</b> |
| 5.1 Conclusiones .....   | 39        |
| 5.2 Recomendaciones.....   | 41        |
| <b>Referencias .....</b>   | <b>42</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>   | <b>45</b> |
| Anexo 1:.....  | 45        |
| Cuestionario de la variable comportamiento organizacional respecto a la implementación de la virtualidad. .... | 45        |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables .....      | 17 |
| <b>Tabla 2.</b> Colaboradores GAD parroquial Tachina ..... | 18 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1.</b> Organigrama estructural del GAD parroquial de Tachina y sus funciones.... | 21 |
| <b>Figura 2.</b> Calidad de vida.....  | 22 |
| <b>Figura 3.</b> Proactividad.....   | 22 |
| <b>Figura 4.</b> Resolución de conflictos .....  | 23 |
| <b>Figura 5.</b> Clima laboral .....   | 24 |
| <b>Figura 6.</b> Beneficios percibidos .....   | 25 |
| <b>Figura 7.</b> Asignación de comisiones.....   | 25 |
| <b>Figura 8.</b> Relaciones interpersonales .....  | 26 |
| <b>Figura 9.</b> Criterio individualista.....  | 27 |
| <b>Figura 10.</b> Candidato ideal.....   | 28 |
| <b>Figura 11.</b> Desempeño laboral .....  | 28 |
| <b>Figura 12.</b> Relaciones Interpersonales en trabajo .....                              | 29 |
| <b>Figura 13.</b> Rotación de personal .....   | 30 |
| <b>Figura 14.</b> Control de maquinaria.....   | 31 |
| <b>Figura 15.</b> Maquinaria tecnológica adecuada .....                                    | 31 |
| <b>Figura 16.</b> Tecnología adecuada para actividades .....                               | 32 |
| <b>Figura 17.</b> Inversión en tecnología .....  | 33 |
| <b>Figura 18.</b> Plan de capacitaciones.....  | 33 |
| <b>Figura 19.</b> Gestión de almacenamientos virtuales .....                               | 34 |
| <b>Figura 20.</b> Respaldo y almacenamiento físico .....                                   | 35 |
| <b>Figura 21.</b> Estrategias tecnológicas .....   | 35 |

# INTRODUCCIÓN

## Presentación del tema de investigación

En temas de actualidad cualquier aspecto o característica que engloba al talento humano, se ha modificado o cambiado mínimamente ofreciendo un concepto más aceptado por las personas que se dedican al estudio del éste, procurando la incesante necesidad de mejora en cada organización en el que este se ve involucrada siendo recurrente en las instituciones privadas, las instituciones publicas tratan de estar a la vanguardia en lo que es la gestión del talento humano pero el acelerado proceso que ostenta no les es fácil de asimilar.

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2009) quien lo define como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño”. (p. 9)

Como afirman otros autores, se determina que:

Ofrece un valor agregado a las Instituciones públicas, en un marco actualmente exigente de los clientes internos y externos, es necesario generar un cambio a través del ejemplo, la confianza, comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas, en el Ecuador el ente rector en la Gestión de Talento Humano es el Ministerio de Relaciones Laborales. (Espín, et al., 2015)

Para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) parroquial de Tachina a efectos de toda su trayectoria no fue hasta 1939, que el recinto Tachina solicitaba ser elevada a parroquia bajo la presidencia del teniente Cnel. Benjamín Coronel. Ejecutado un año después su solicitud pasando a la primera acción de voto secreto de manera popular en 1999 para poner en marcha las funciones y obligaciones en el año 2000. Bajo una serie de disposiciones legales en la constitución política de la república del Ecuador, mismas que entraron en vigor en el año 2008, velando por efectuar toda disposición y lo establecido en dicha ley orgánica de juntas parroquiales rurales.

Todo este nuevo orden tuvo aceptación y mejoras a lo largo del tiempo de manera positiva, es decir; con la propuesta de varios proyectos, reformas, ampliaciones, proyecciones para el turismo, nuevos gobiernos, entre otros; que traen consigo las mejores intenciones para la prosperidad de la parroquia. Con el equipo de gobierno actual, después de una larga pandemia se continuó con las labores de mejora continua a la parroquia haciendo parte de éstas a las zonas aledañas que la conforman.

Siendo así, la presente investigación procura dar un análisis de los efectos que tuvieron durante el período 2022, año en el que los trabajos tuvieron una mezcla de presencia física y en ocasiones virtualidad, debido a los efectos de la pandemia Covid-19, dando un panorama muy distinto del que se estaba acostumbrando durante muchos años; todo esto concerniente a trabajos, solicitudes, proyectos, entre otros. Así mismo los tiempos de espera de cierta manera crecieron, esto se percibe desde el punto de la ciudadanía a que los colaboradores no estaban suficientemente preparados y /o capacitados para esta nueva normalidad laboral y con ello la presión que ejerce; algunos tiempos se extendieron e incluso llegaron a confundir los procesos a realizar.

## **Planteamiento del problema**

Lo esencial de la gestión del talento humano radica en la capacidad y eficacia que tenga este para llevar acabo su objetivo o misión más importante dentro de la organización, esto ya sea dentro de una institución privada o de servicio público para los efectos de lo que comprende la atracción, captación e incorporación de nuevos trabajadores, colaboradores, entre otros; sin dudar también entra en ello la fidelización y retención de los que ya tienen dentro de sus organizaciones de esa forma incrementan el valor agregado que estas poseen.

Por estas razones, la principal desventaja de no poseerlas dentro de una organización se presenta en la generación de conflictos innecesarios para el correcto desarrollo de las actividades, debido a que se forman ideas equivocadas en manera como piensan y los expresan con los demás provocando en ello el individualismo, separación de grupos, junto con ello se añade también la formación de bandos dentro de la organización asumiendo responsabilidades de acuerdo a como se formen lo mencionado anteriormente, obteniendo como resultado el cometer errores y nadie asumiendo los mismos.

Dentro del GAD parroquial de Tachina, actualmente y según lo expresa Loor (2022) “No tenemos un departamento de talento humano, porque han elegido a cinco vocales y tenemos a la secretaria además una persona que nos sirve de auxiliar, ese es todo el grupo de talento humano que tenemos”. Por tanto, la ejecución de sus actividades para el desarrollo, la competitividad, su economía y el bienestar de sus moradores ha ido avanzado de forma correcta pero existiendo complicaciones en el camino siendo efecto de la no existencia de un modelo de gestión que les permita interactuar en diferentes horizontes y no solo enfocarse un uno al mismo tiempo.

## **Justificación**

Aquello que comprende la gestión del talento humano dentro de las organizaciones es administrar el desempeño que tienen los colaboradores al tener una visión clara de todo tipo de competencias que se necesitan para determinar y alcanzar el éxito que se pretende dentro de la organización. Como punto relevante dentro de la investigación realizada se abarcó a todo el personal que se encuentra realizando su trabajo y la forma en cómo lo desempeña, tanto como en un nivel personal como profesional, ya que todo se encuentra conectado al trabajo comunitario que realizan incluidos los equipos que ya vienen conformados que se prepararon para su alta competitividad y el compromiso con la organización.

Por consiguiente, guarda una pertinencia importante al poder analizar las oportunidades que tiene un departamento y la gestión al talento humano que realiza, encontrando así mejores candidatos capaces de fomentar o mantener la cultura empresarial, emprender un mejor clima laboral en caso de no existir y mejorar la comunicación que existe dentro de la organización en todos los niveles bajo una administración adecuada.

Dada la propuesta de análisis, los beneficiarios directos fueron todos los miembros que conforman el GAD parroquial de Tachina en su nivel ejecutivo conformada por la presidenta, el nivel legislativo conformado por el vicepresidente, tres vocales y la secretaria/tesorera. Para los beneficiarios indirectos se encuentra la comunidad para la que se encuentran trabajando, donde sus dirigentes son la instancia de participación para el gobierno parroquial de Tachina.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar la gestión del talento humano en el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia Tachina durante el periodo 2022.

### **Objetivos específicos**

- Describir la estructura organizacional del GAD de la parroquia Tachina.
- Identificar los factores internos de la gestión del talento humano que presentan los colaboradores del GAD parroquial de Tachina.
- Describir los factores externos de la gestión del talento humano que presentan los colaboradores del GAD parroquial de Tachina.

# **CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO**

## **Bases teóricas científicas**

### **Talento humano, importancia y tendencias de cambio**

Para Frías (2021) considera al talento humano como “una unidad estratégica que incurra en la formulación y aplicación de estrategias y objetivos para obtener una ventaja competitiva, aprovechándose de las notas pasadas que posea la organización sobre el talento humano”. (p. 5) De la misma manera, en actualidad el sobre poner los objetivos de las organizaciones privadas o publicas hace mantener un alto perfil y el compromiso que sus trabajadores tienen.

Por otro lado, Obando (2020) define al talento humano como “la pieza clave que nos permite alcanzar objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores”. (p.167); no obstante, la identificación de las personas altamente calificadas o preparadas para asumir riesgos y responsabilidades también forma parte de lo que se busca para que el nivel de impacto no solo sea positivo.

De igual manera, citando a Silva, et al. (2020) lo define como “parte fundamental en los procesos y el crecimiento organizacional, generando la reformulación de los objetivos, metas y estrategias; y finalmente a la toma de decisiones”. (p. 16)

Teniendo en cuenta a Arenas y Bayón (2020) propone que el talento humano “es un proceso cambiante donde están inmersos diferentes factores como son; intelectuales, político, económico, social y tecnológico” (p. 1463). Por tanto, al tener en cuenta todos estos cambios que puede llegar a sufrir a futuro no se debe enfocar al talento humano a seguir una dirección sino la comprensión y enfoque a diferentes ambientes o panoramas.

Por consiguiente, según Froy, et al. (2023) consideran al talento humano como “el elemento más importante de toda organización, ya que por su propia naturaleza el individuo es un ser organizacional, que depende del desarrollo de su talento para el cumplimiento de los objetivos personales como de la organización”. (pp. 23-24)

Desde el punto de vista de Velásquez y Cruz (2021) presentan la importancia del talento humano como “un proceso que implica el desarrollo adecuado de las capacidades estratégicas de los empleados para favorecer tanto el éxito empresarial, como la estabilidad de los recursos humanos” (p. 107) . En la misma idea, busca mas que nada

potenciar dichas habilidades que los colaboradores posean generando a largo plazo un mejor rendimiento sobre otros colaboradores.

Con referencia a las tendencias al cambio del talento humano, Arenas y Bayón (2020) afirman que el cambio de contexto “obliga a empresas a replantearse los cambios organizacionales dentro de la misión o visión, estando inmersos en los procesos administrativos de los recursos humanos, para poder satisfacer en todo momento las demandas internas, así como la de los ciudadanos” (p. 1464). Es decir, no cambiará el contexto de la organización afectando al talento humano, sino, directamente a todo asociado que estos tengan ya que será visto de diferente manera y más capaz de realizar cualquier tipo de actividad o una actividad en específica.

Como se cita en Ramírez, et. al (2019) comenta que las nuevas tendencias de cambio del talento humano, “Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro” (p. 168). Dichas tendencias que se forman a lo largo del tiempo preparan a las empresas a nivel privado o público sobre todo en este último, ya que dichos cambios resultan drásticos y oposición a lo que ya estaba predispuesto.

### **Gestión del talento humano, definición y procesos**

De acuerdo con Cabarcas y Arrieta (2021) consideran que la gestión del talento humano se utiliza “como una herramienta vital e integral en la implementación de las estrategias y consecución de los objetivos organizacionales del negocio, de tal manera que a través de las personas se puedan alcanzar estos” (p. 135). Sin embargo, en poder interpretar a una persona como una herramienta como pieza vital solo y exclusiva para consecución de objetivos empresariales permite a este contexto tener un contexto cambiante y ajustable en el tiempo.

De acuerdo con Chiavenato (2009, citado en Castro, et. al 2020) la gestión del talento humano son prácticas y políticas necesarias para la correcta dirección departamental en términos de capacitar, seleccionar y evaluar al empleado. En la misma línea según con autores como (Robbins y Coulter, 2010, citado en Castro, et. al 2020) determinan que en cuanto mayor sea la participación del trabajador en los proyectos es su identificación y compromiso con el mismo, considerando que la evolución laboral que obtendrá será recompensada y valiosa, para sí mismo y la organización.

Desde la posición de Chiavenato (2009), en cuanto a los procesos de la gestión del talento humano, éste propone los siguientes:

- Procesos para integrar personas. – incorporar nuevo personal a la organización, también llamado proceso para proveer o abastecimiento de personas.
- Procesos para organizar a las personas. – abarca el desarrollo de las actividades que se llevaran a cabo, de manera que orienta su desempeño.
- Procesos para recompensar a las personas. – formato para incentivar a las personas, de esa forma, se satisface sus necesidades.
- Procesos para desarrollar a las personas. – incluye los procesos de capacitación para elevar el nivel de desarrollo en un nivel personal y profesional.
- Procesos para retener a las personas. – plantea la creación de ambientes laborales sanos psicológicamente para el desarrollo óptimo de las actividades.
- Procesos para auditar a las personas. – encargado de brindar un seguimiento de cerca con los trabajadores controla la actividad que realicen, así revisando los resultados que se obtengan.

### **La gestión del talento humano en el sector público ecuatoriano**

De acuerdo con Cadena (2016) argumenta que “es necesario generar un cambio a través del ejemplo, la confianza, comprometiéndose a abandonar esquemas rígidos y complejos en las entidades públicas, en el Ecuador el ente rector en la Gestión de Talento Humano es el Ministerio de Relaciones Laborales” (p. 449). En ese contexto, las empresas públicas al poder cambiar sus políticas, forma de trabajo y desarrollo del personal, posee diversos caminos para planes de capacitación y derivar los efectos positivos que produce hacerlo.

Como señalan Bacilio, et al. (2022) deducen que el triunfo del neoliberalismo como ideología se ha transformado en una urgencia real para todas las organizaciones públicas, que responden a necesidades de ciudadanos, generación de un bienestar en general y al desarrollo como país. No obstante, se tomó como principal que a través de estos sistemas se logra que los procesos sigan una línea específica, la cual se quiere erradicar en su totalidad dejando un panorama más prometedor para el talento humano.

## **Antecedentes**

Por su parte, Quiroz (2022) buscó determinar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del GAD municipal 24 de mayo en el periodo 2016-2021, para ello utilizó una metodología de campo, bibliográfica y de campo; junto con técnicas de observación, entrevista y encuesta que se aplicó a 200 trabajadores. En sus principales resultados se evidencia la falta de motivación que poseen los colaboradores acarreado por los efectos de la poca capacitación que la organización da para el correcto desarrollo; concluyendo así que el planteamiento de estrategias de capacitación y motivación será de vital importancia para no decaer ante el cambio y sean herramientas útiles para el departamento del talento humano.

Así mismo, Vélez (2021) tuvo como objetivo valorar la gestión del talento humano y su incidencia en la atención a los usuarios del GAD Municipal del Cantón Pichincha, para ello se utilizó una metodología con enfoque mixto; aplicando una técnica de entrevista al encargado de talento humano y de encuesta aplicada a 374 usuarios. Como principales resultados se obtuvo que no se valora al trabajador, no existen principios de mejora personal y profesionalmente y demotivación al cumplir sus deberes; concluyendo así que para un cambio relevante se necesita de documentos guía con las estrategias a tomar, presentar más atención a inquietudes, segurencias e inconformidades, pero más vital a la participación de todos los colaboradores.

En Riobamba, Asqui (2020) realizó una investigación con el objetivo de determinar la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de la Empresa Pública Municipal Mercado de Productores “San Pedro de Riobamba” (EP-EMMPA), para lo cual aplicó una metodología de tipo hipotética-deductiva; aplicando la técnica de la encuesta aplicada a los 70 empleados y trabajadores. Juntos a sus principales resultados detalla que la gestión del talento humano no es el óptimo, mantiene un inadecuado sistema de reclutamiento y selección, capacitaciones ineficientes, nula competencia en ejecución de cargos derivando en un personal nada comprometido; por ello concluye que es pertinente establecer estrategias que sirvan de guía al analista de talento humano para un desempeño eficiente y lograr la satisfacción de los colaboradores y usuarios.

Valencia (2018) planteó como objetivo analizar cuál fue la situación de la gestión del talento humano registrada en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, para esto se utilizó una metodología de

tipo descriptiva; aplicando técnica de encuesta aplicada a 117 pequeñas empresa y 63 medianas empresas. Obteniendo entre sus principales resultados la no constitucion de un departamento para el talento humano, problemas administrativos como procesos de selección y reclutamiento; para efectos de lo expuesto concluye que en estas pequeñas y medianas empresas se aprecia dificultad en la gestion, falta de compromiso, irresponsabilidades, ineficiencia, falencias en la comunicación y poca o nula formación.

En Guayaquil, Flores (2016) propuso una investigación con el objetivo de determinar de qué manera la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral del personal de la empresa SIDELCORSA CÍA. LTDA.; para ello hizo uso de una metodología de observación, deductiva y estadística; junto con técnicas de encuestas y entrevistas aplicadas a la totalidad de la empresa siendo esta inferior a 100 personas. Dando como principales resultados el enfoque de la empresa en mayor capacitación para su talento humano y obtener el máximo esfuerzo de este; evidenciando como conclusión que este plan no solo se verá reflejado económicamente para la organización sino socialmente para la comunidad.

Cusme y Zambrano (2015) realizaron una investigación con el objetivo de analizar la gestión de talento humano en las dependencias del Seguro Social Campesino para mejorar la satisfacción de los usuarios en la parroquia Canuto, para lo cual utilizó una metodología tipo de campo, bibliográfica y descriptiva; aplicó la técnica de observación, entrevista y encuesta a una muestra de 384 personas afiliadas. Entre sus principales resultados plantea que las deficiencias fueron la ausencia de un manual de funciones dentro de las dependencias, escasos recursos materiales y tecnológicos y la falta de indicadores para medir la satisfacción de los usuarios; con lo cual concluyó que el plan de mejora se lo elaboró en base a las deficiencias encontradas en cada una de las dependencias, con la finalidad de que se tomen los correctivos necesarios.

## **Marco legal**

Para la construcción y sustentación de la presente investigación, se contó con las normativas vigentes en lo que respecta a la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Organización Territorial, y el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, cuyas disposiciones son mandatorias y significativamente referenciales para el correcto manejo del GAD Parroquial de Tachina y su modelo de gestión.

### **Constitución de la Republica de Ecuador (2008)**

Art.100.- En todos los niveles de gobierno se conformarán instancias de participación integradas por autoridades electas, representantes del régimen dependiente y representantes de la sociedad del ámbito territorial de cada nivel de gobierno, que funcionarán regidas por principios democráticos. La participación en estas instancias se ejerce para:

1. Elaborar planes y políticas nacionales, locales y sectoriales entre los gobiernos y la ciudadanía.
2. Mejorar la calidad de la inversión pública y definir agendas de desarrollo.
3. Elaborar presupuestos participativos de los gobiernos.
4. Fortalecer la democracia con mecanismos permanentes de transparencia, rendición de cuentas y control social. Promover la formación ciudadana e impulsar procesos de comunicación.

Para el ejercicio de esta participación se organizarán audiencias públicas, veedurías, asambleas, cabildos populares, consejos consultivos, observatorios y las demás instancias que promueva la ciudadanía. (C.R.E., 2008)

Art.238.- Los gobiernos autónomos descentralizados gozarán de autonomía política, administrativa y financiera, y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. En ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la secesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos

autónomos descentralizados las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los concejos provinciales y los concejos regionales.

Art.240.- Los gobiernos autónomos descentralizados de las regiones, distritos metropolitanos, provincias y cantones tendrán facultades legislativas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales. Las juntas parroquiales rurales tendrán facultades reglamentarias. (C.R.E., 2008)

Todos los gobiernos autónomos descentralizados ejercerán facultades ejecutivas en el ámbito de sus competencias y jurisdicciones territoriales.

Art.241.- La planificación garantizará el ordenamiento territorial y será obligatoria en todos los gobiernos autónomos descentralizados. (C.R.E., 2008)

Art.267.- Los gobiernos parroquiales rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de las adicionales que determine la ley:

1. Planificar el desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial.
2. Planificar, construir y mantener la infraestructura física, los equipamientos y los espacios públicos de la parroquia, contenidos en los planes de desarrollo e incluidos en los presupuestos participativos anuales.
3. Planificar y mantener, en coordinación con los gobiernos provinciales, la vialidad parroquial rural.
4. Incentivar el desarrollo de actividades productivas comunitarias, la preservación de la biodiversidad y la protección del ambiente.
5. Gestionar, coordinar y administrar los servicios públicos que le sean delegados o descentralizados por otros niveles de gobierno.
6. Promover la organización de los ciudadanos de las comunas, recintos y demás asentamientos rurales, con el carácter de organizaciones territoriales de base.

7. Gestionar la cooperación internacional para el cumplimiento de sus competencias.

8. Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.

En el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, emitirán acuerdos y resoluciones (C.R.E., 2008)

Art.293.- La formulación y la ejecución del Presupuesto General del Estado se sujetarán al Plan Nacional de Desarrollo. Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y los de otras entidades públicas se ajustarán a los planes regionales, provinciales, cantonales y parroquiales, respectivamente, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, sin menoscabo de sus competencias y su autonomía.

Los gobiernos autónomos descentralizados se someterán a reglas fiscales y de endeudamiento interno, análogas a las del Presupuesto General del Estado, de acuerdo con la ley (C.R.E., 2008)

### **Código Orgánico de Organización Territorial (2019)**

Art.63.- Los GAD parroquiales rurales son personas jurídicas de derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. (COOTAD, 2019)

Art.64.- Funciones GAD Parroquial: promover el desarrollo, implementar un sistema de participación ciudadana, elaborar el plan parroquial rural de desarrollo, el de ordenamiento territorial en coordinación con la planificación cantonal y provincial. (COOTAD, 2019)

Art.65.- Competencia exclusiva: planificar junto con otras instituciones del sector público y actores el desarrollo parroquial y el ordenamiento territorial en coordinación con el gobierno cantonal y provincial. (COOTAD, 2019)

Art.67.- Atribuciones del GAD: aprobar el plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial con acción del consejo parroquial de planificación y las instancias de participación ciudadana; y aprobar el presupuesto en concordancia con los planes parroquiales. (COOTAD, 2019)

Art.70.- Del Presidente/a del GAD: dirigir la elaboración del plan parroquial de desarrollo y el de ordenamiento territorial en concordancia con el plan cantonal y provincial de desarrollo. (COOTAD, 2019)

Artículo 295.- Planificación del desarrollo. - Los gobiernos autónomos descentralizados, con la participación protagónica de la ciudadanía, planificarán estratégicamente su desarrollo con visión de largo plazo considerando las particularidades de su jurisdicción, que además permitan ordenar la localización de las acciones públicas en función de las cualidades territoriales. Los planes de desarrollo deberán contener al menos los siguientes elementos:

- a) Un diagnóstico que permita conocer las capacidades, oportunidades y potencialidades de desarrollo, y las necesidades que se requiere satisfacer de las personas y comunidades;
- b) La definición de políticas generales y particulares que determinen con claridad objetivos de largo y mediano plazo;
- c) Establecimiento de lineamientos estratégicos como guías de acción para lograr los objetivos; y,
- d) Programas y proyectos con metas concretas y mecanismos que faciliten la evaluación, el control social y la rendición de cuentas. (COOTAD, 2019)

Para la formulación de los planes de desarrollo y ordenamiento territorial los gobiernos autónomos descentralizados deberán cumplir con un proceso que aplique los mecanismos participativos establecidos en la Constitución, la ley y este Código.

Los planes de desarrollo y de ordenamiento territorial deberán ser aprobados por los órganos legislativos de cada gobierno autónomo descentralizado por mayoría absoluta. La reforma de estos planes se realizará observando el mismo procedimiento que para su aprobación.

### **Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas (2018)**

Art.12.- La planificación del desarrollo y el ordenamiento territorial es competencia de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en sus territorios. Ésta se ejercerá a través de sus planes propios y demás instrumentos, en articulación con los diferentes niveles de

gobierno, en el ámbito del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa. (M.E.F., 2018)

Art.17.- Los Gobiernos Autónomos Descentralizados elaborarán los instructivos metodológicos necesarios para la formulación, monitoreo y evaluación de sus planes de desarrollo y de ordenamiento territorial, en concordancia con los lineamientos emitidos por el Consejo Nacional de Planificación. (M.E.F., 2018)

Art.21.- Son parte del Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa: los Consejos de Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados y las instancias de participación ciudadana. (M.E.F., 2018)

Art.28.- La conformación de los Consejos de Planificación de los GAD se organizará mediante acto normativo del respectivo Gobiernos Autónomos Descentralizados. (M.E.F., 2018)

Art.29.- De las funciones de los Consejos de Planificación de los Gobiernos Autónomos Descentralizados: Participar en la formulación de sus planes y emitir resolución favorable y velar por la coherencia del plan de desarrollo y de ordenamiento territorial con los planes de los demás niveles de gobierno y con el PND del Buen Vivir. (M.E.F., 2018)

Art.41.- Los planes de desarrollo son las directrices principales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados respecto de las decisiones estratégicas de desarrollo en el territorio. (M.E.F., 2018)

Art.42.- Contenidos de los Planes de Desarrollo en concordancia con el COOTAD deben contener: Diagnóstico, Propuesta y Modelo de Gestión. (M.E.F., 2018)

Art.43.- Los Planes de Ordenamiento Territorial son los instrumentos de la planificación del desarrollo en función de las cualidades territoriales establecido por el nivel de gobierno respectivo. (M.E.F., 2018)

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **Tipo de investigación**

Para llevar a cabo la presente investigación se utilizó enfoque cuantitativo, en donde, como lo expresa Galarza (2020) plantea que “el método cuantitativo, se aplican procesos de análisis de datos básicos en donde se puede identificar la frecuencia en la cual se presenta el fenómeno de interés y sus características generales”. (parr. 3)

### **Método**

Para la presente investigación se optó por usar un método deductivo que, con base en Bernal (2010) la describe como toma de las conclusiones generales para llevarlas a las más específicas o particulares, dando un inicio por postulados, principios, leyes, entre otros; dándole una solución en determinado hecho particular.

En la presente investigación, este método ayudó a dar estudio a las definiciones, conceptos y en los contextos a nivel público que se le da uso a la gestión del talento humano, de manera que, se obtuvo un mejor entendimiento particular o específico en los procesos de desarrollo y accionar de las diferentes comisiones frente a las problemáticas presentadas tanto por miembros de consejo y representantes de barrios y recintos.

### **Definición y operacionalización de variables**

A continuación, en la Tabla 1 se presenta la operacionalización de la variable Gestión del talento humano, donde se la define conceptual y operacionalmente; se presentan sus dimensiones y los instrumentos seleccionados que se aplicaron para obtener los resultados.

**Tabla 1.***Operacionalización de variables*

| <b>Variable</b>            | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>  | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>  | <b>Técnicas de instrumentos</b> |
|----------------------------|--|--|--|---|---------------------------------|
| Gestión del talento humano | Conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa. | <p>Revisión de la literatura.</p> <p>Selección de la metodología a utilizar.</p> <p>Aplicación de los instrumentos.</p> <p>Procesamiento de la información recopilada.</p> | <p>Personas</p> <p>Entorno</p> <p>Estructura</p> <p>Tecnología</p> | <p>Medición del compromiso con la organización</p> <p>Análisis de factores externos e internos que causan impedimento al realizar sus actividades afectando al desarrollo de los colaboradores.</p> | Cuestionario                    |

## Técnicas e instrumentos

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, que a juicio de Bernal (2010) considera que la encuesta es un conjunto de preguntas elaboradas para generar datos pertinentes, con el propósito obtener todo objetivo propuesto del proyecto de investigación.

Por tanto, el instrumento propuesto ayudó a comprender diferentes dimensiones a nivel persona, estructura y tecnológica, de que se estandariza de manera mas uniforme toda esta recopilación de los datos, siendo de vital importancia formular cada pregunta de este con el objetivo de no obtener información poco confiable y ajena a la investigación.

Como instrumento de investigación se utilizó para la encuesta el cuestionario con 20 preguntas cerradas con opción de respuesta de tipo Likert que va del 1 al 5, donde 1 es "Muy desacuerdo" y 5 "totalmente en acuerdo".

## Población y muestra

Hernández y Mendoza (2018, como se citó en Ipanaque, 2021) comentan que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. A efectos de la presente investigación se consideró como población a todas los/as colaboradores/as del GAD parroquial de Tachina, que se compone por siete colaboradores/as por lo que es finita y da apertura a usarse por completo.

**Tabla 2.**

*Colaboradores GAD parroquial Tachina*

| <b>Cargo</b>           | <b># Personas</b> |
|------------------------|-------------------|
| Presidenta/e           | 1                 |
| Vicepresidente/Vocal 1 | 1                 |
| Vocal 2                | 1                 |
| Vocal 3                | 1                 |
| Vocal 4                | 1                 |
| Secretaria/Tesorera    | 1                 |
| Subsecretario          | 1                 |
| <b>TOTAL</b>           | <b>7</b>          |

Además, para la realización de esta investigación no se seleccionó una muestra ya que se logró trabajar con los siete trabajadores en GAD parroquial de Tachina.

### **Análisis de datos**

Para el estudio presentado, se aplicaron los instrumentos de forma física a los siete trabajadores del GAD parroquial de Tachina, y luego se ingresaron las respuestas al programa de Microsoft Excel para procesar y analizar los datos; y presentarlos en Microsoft Word con la presentación de tablas y gráficos.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **Descripción de la muestra**

Dentro del GAD parroquial de Tachina los trabajadores en su mayoría son de género masculino abarcando un 60% de este grupo de gobierno siendo tan solo dos colaboradores femeninos cubriendo un 40% y su nivel de estudios es de tercer nivel o grado para quien ocupa el puesto más alto en el GAD parroquial Tachina, de igual manera para su vicepresidente, un vocal y quien ocupa el puesto de secretaria/tesorera. Los dos vocales faltantes tienen estudios hasta bachiller y quien ocupada el puesto de ayudante de secretaria.

### **Análisis e interpretación de los resultados**

#### **Estructura organizacional del GAD de la parroquia Tachina**

Para la presente investigación se detalla en la Figura 1 el organigrama del GAD parroquial Tachina, el cual detalla realizando el cumplimiento de sus funciones y obligaciones desde el 2019 hasta mayo del presente año, siendo su nombramiento bajo una presidencia, una vicepresidencia y cinco vocales con la presencia de la secretaria/tesorera. Conforman para el cumplimiento de sus obligaciones diferentes comisiones encargadas del control de terrenos, la cultura y el deporte, los eventos que se realizan para la comunidad, para el control financiero de proyectos a manera externa e interna, por último, la comisión de turismo.



**Figura 1.**

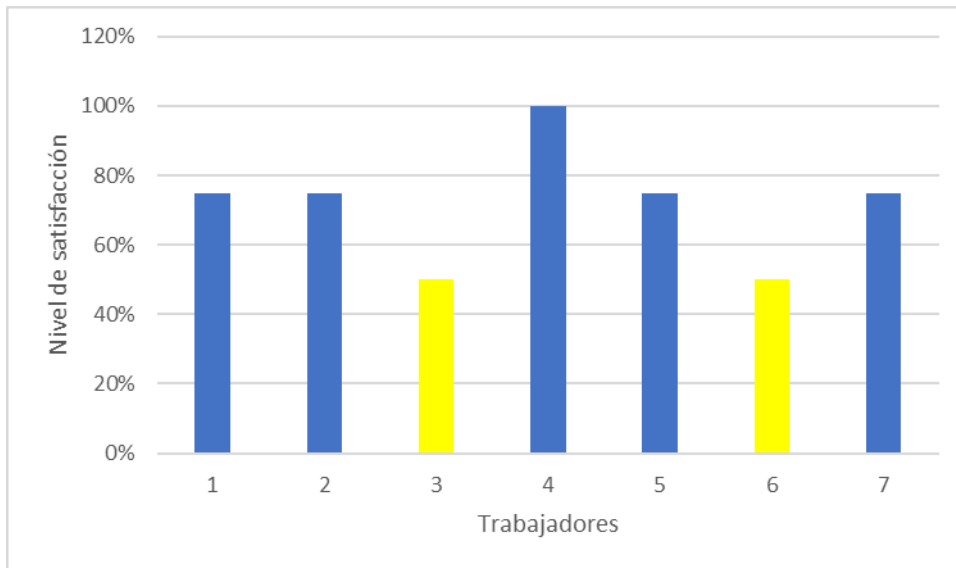
*Organigrama estructural del GAD parroquial de Tachina y sus funciones*

## **Factores internos de la gestión del talento humano del GAD parroquial**

El análisis de los factores internos referente a la gestión del talento humano dentro del GAD parroquial de Tachina durante el año 2022 se presenta agrupado por dimensiones: Persona, entorno y estructura.

### **Dimensión 1 – Persona**

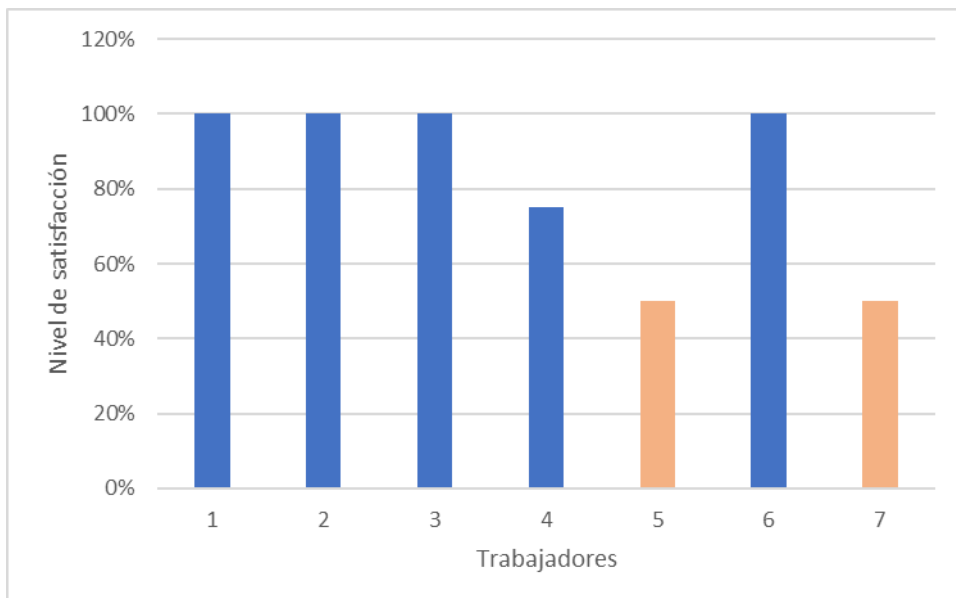
En la Figura 2 se presenta el análisis de la calidad de vida, en donde se identificó que en su mayoría están muy satisfechos con la gestión en cuanto a la calidad de vida a los trabajadores les hacen sentir; es decir su trabajo le permite llevar una mejor calidad de vida.



**Figura 2.**

*Calidad de vida*

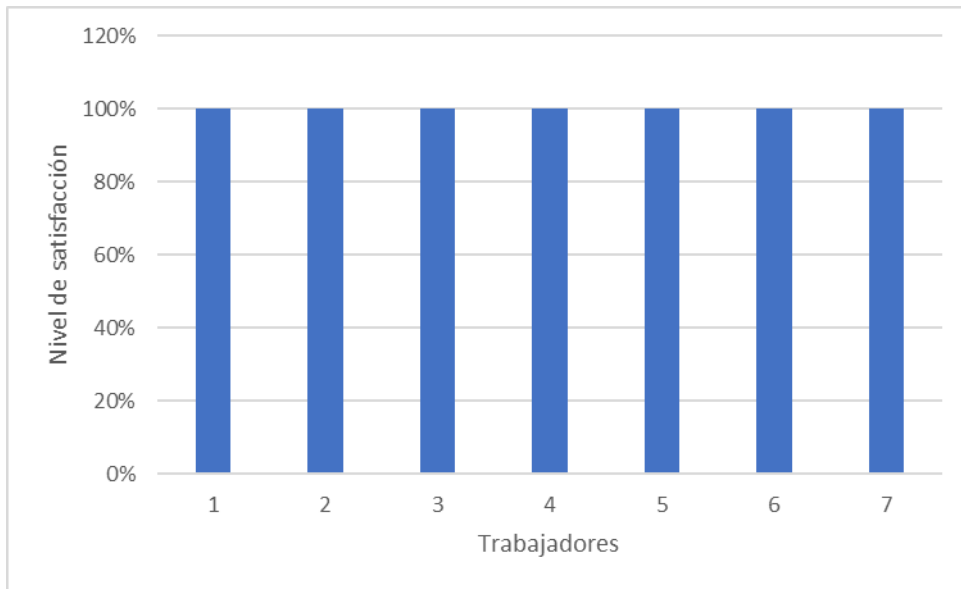
En la Figura 3 se evidencia que se encuentran en su mayoría muy satisfechos con la proactividad que tienen frente a su trabajo, solo una minoría expresa sentirse poco satisfecho con respecto a este apartado.



**Figura 3.**

*Proactividad*

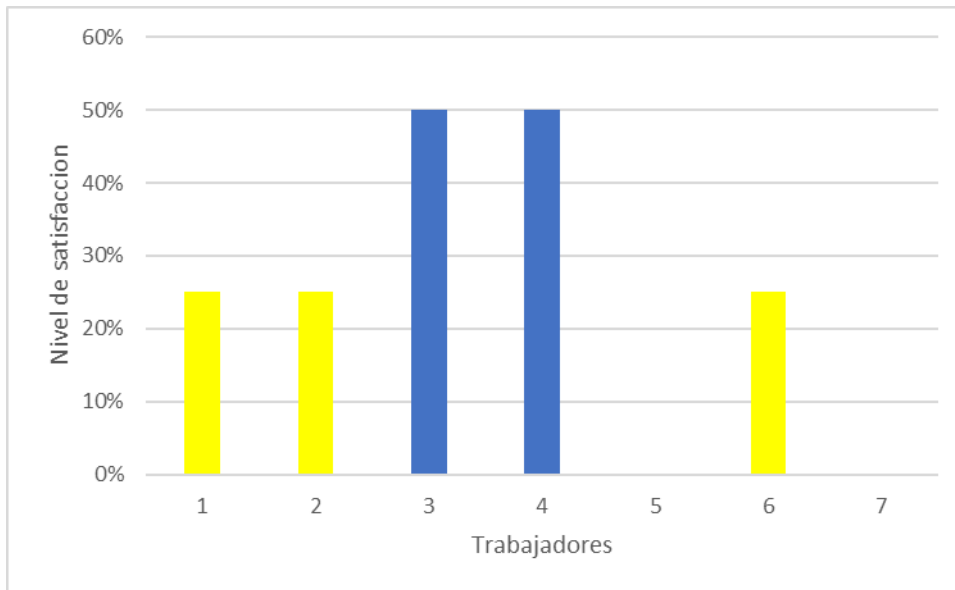
En la Figura 4 se evidencia que se encuentran en su totalidad se encuentran satisfechos en temas de resolución de conflictos, en tanto se encuentre alguna problemática o barreas para el desenvolvimiento pleno de las actividades se los trata con todos los involucrados del GAD parroquial Tachina y se le da una solución.



**Figura 4.**

*Resolución de conflictos*

En la Figura 5 se evidencia que se encuentran poco satisfechos en lo que engloba el clima laboral, ya que, si bien cierto si busca soluciones a los conflictos que existiesen dentro de la organización estos se mantienen persistente de forma activa dificultando el desarrollo optimo y sano de las actividades encomendadas a los miembros.



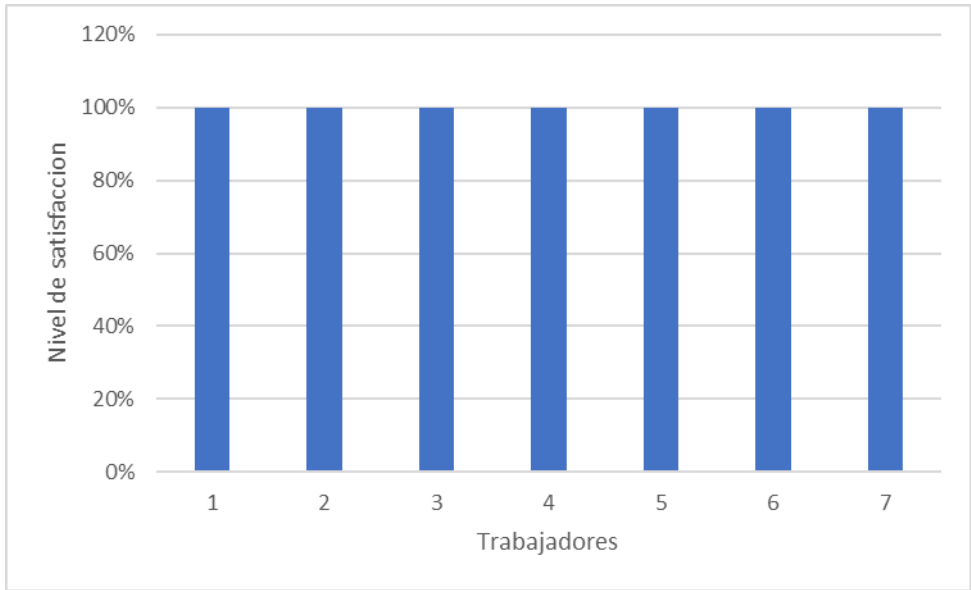
**Figura 5.**

*Clima laboral*

En conclusión, la dimensión persona se encuentra en una valoración de suficientemente satisfechos con el trabajo que se ha estado realizando de forma que los ambientes cambiantes, la calidad y resolución de conflictos ha permitido el desarrollo normal de las actividades que se le designa a diferentes comisiones o a los colaboradores por separado.

### **Dimensión 2 – Entorno**

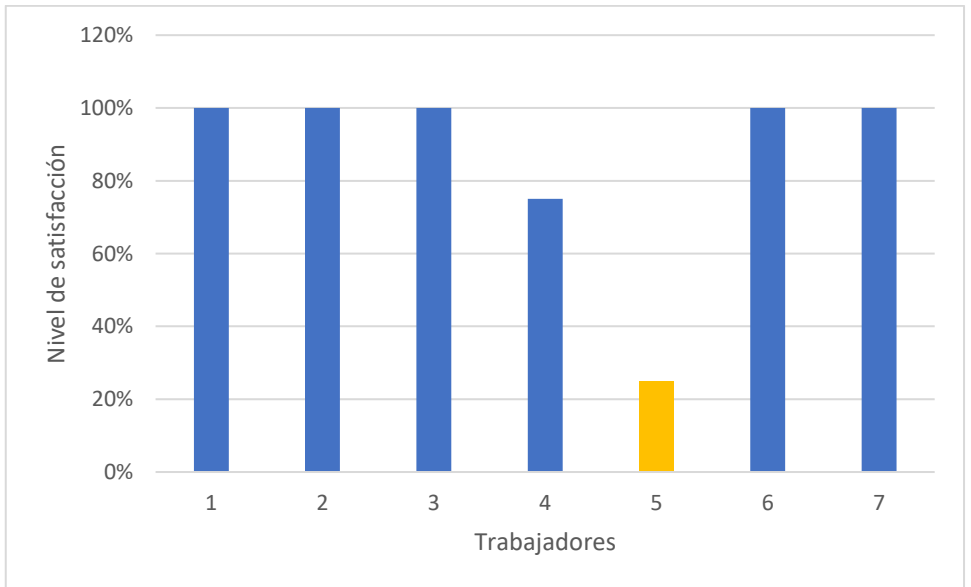
En la Figura 6 se evidencia que se encuentran totalmente satisfechos con los beneficios que son percibidos de acuerdo con el trabajo que realizan, más que nada, porque se encuentran beneficiando a la comunidad donde habitan con los proyectos de desarrollo siendo una mayoría de estos cubiertos en su totalidad.



**Figura 6.**

*Beneficios percibidos*

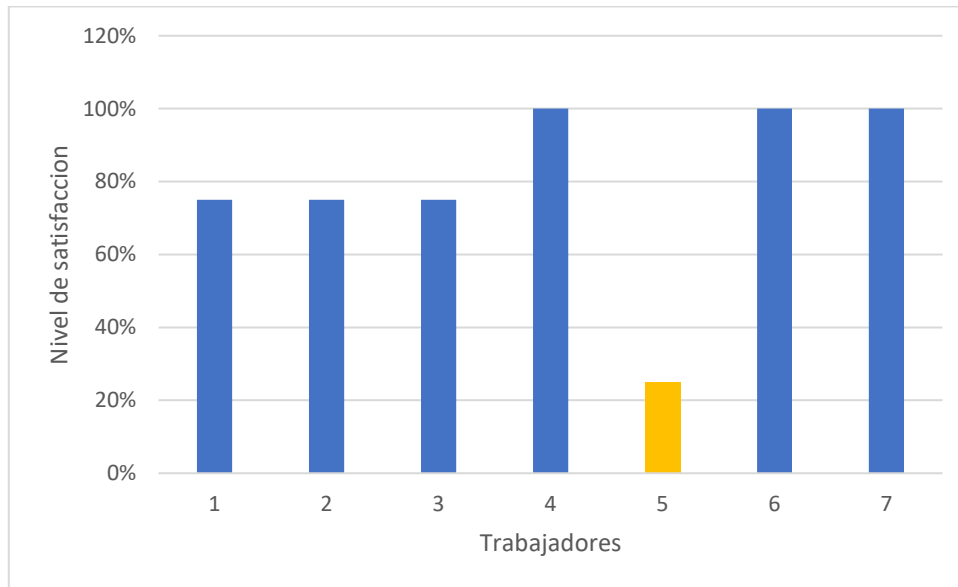
En la Figura 7 se evidencia que se encuentran en su mayoría totalmente satisfechos con la asignación de comisiones, estas se establecen por el trabajo realizado y en donde se lo esté llevando a cabo, también se observa una persona poco satisfecha debido a que en anteriores ocasiones se percibían beneficios cuando se laboraba dentro de una obra, más no por la asistencia y horas cumplidas dentro del GAD parroquial.



**Figura 7.**

*Asignación de comisiones*

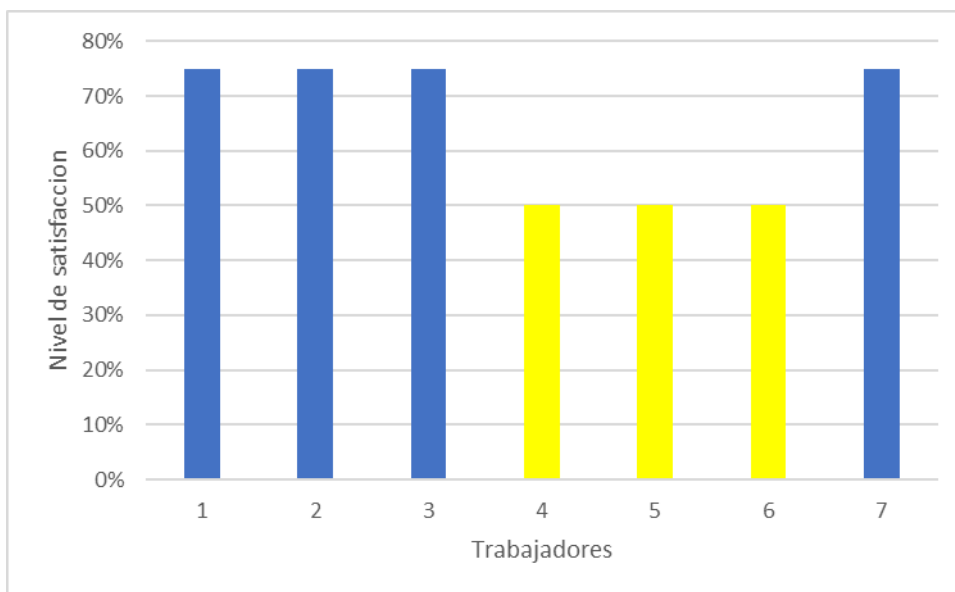
En la Figura 8 se evidencia que se encuentran en su mayoría muy satisfechos con las relaciones interpersonales que logran adquirir en el desarrollo de alguna actividad propuesta por el GAD parroquial o en su defecto, en las obras que este se propuso a realizar para el goce y disfrute de la comunidad.



**Figura 8.**

*Relaciones interpersonales*

En la Figura 9 se evidencia una mayoría totalmente satisfecha con los criterios individualistas que poseen ya que se les facilita el poder trabajar bajo sus propias creencias, aunque esto genere un ambiente laboral poco favorable para el desarrollo de las actividades. También se observan tres colaboradoras en estado neutral, ya que este criterio individualista a largo plazo genera conflictos a nivel de no saber como desarrollar una actividad de forma correcta.



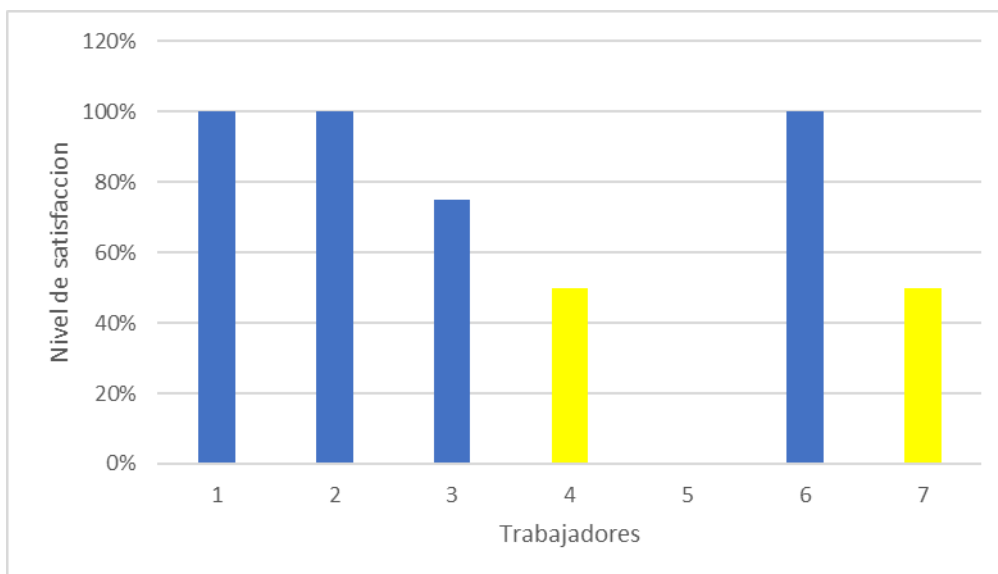
**Figura 9.**

*Criterio individualista*

En conclusión, la dimensión del entorno ostenta una valoración de muy satisfechos debido a las diferentes inconformidades que se requiere sean cubiertas y cambiadas para así, el correcto funcionamiento del GAD parroquial no se vea afectado por las diferencias entre colaboradores que saben tomar la iniciativa para un correcto desenvolvimiento.

### **Dimensión 3 – Estructura**

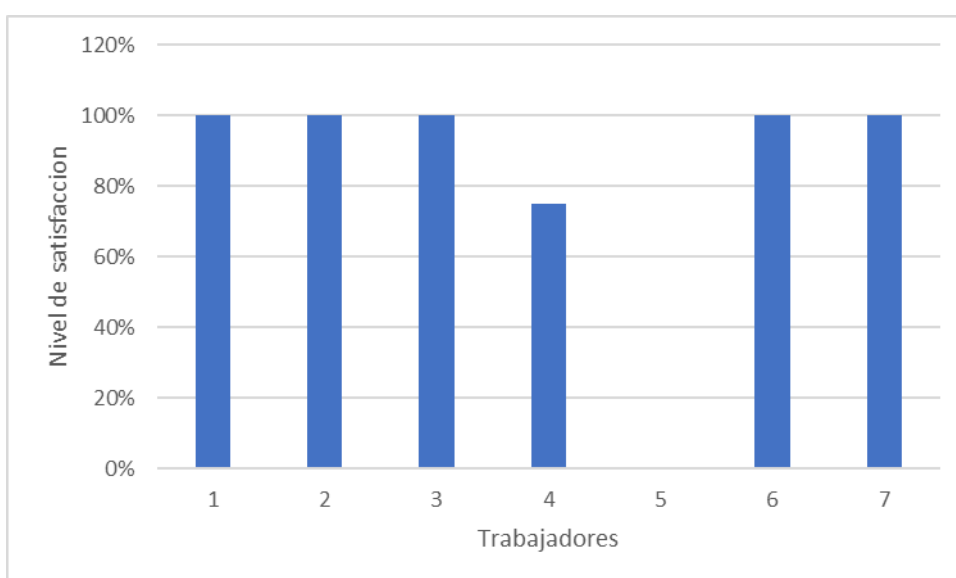
En la Figura 10 se evidencia una mayoría esta muy satisfecho en como se sienten a nivel de competencia, habilidades y capaces de cumplir con las actividades asignadas resultado del tiempo obtenido y el real compromiso que tiene con la organización. Por otro lado, se observan colaboradores que están poco o nada satisfechos ya que la participación que poseen es mínima y no son relevantes del todo.



**Figura 10.**

*Candidato ideal*

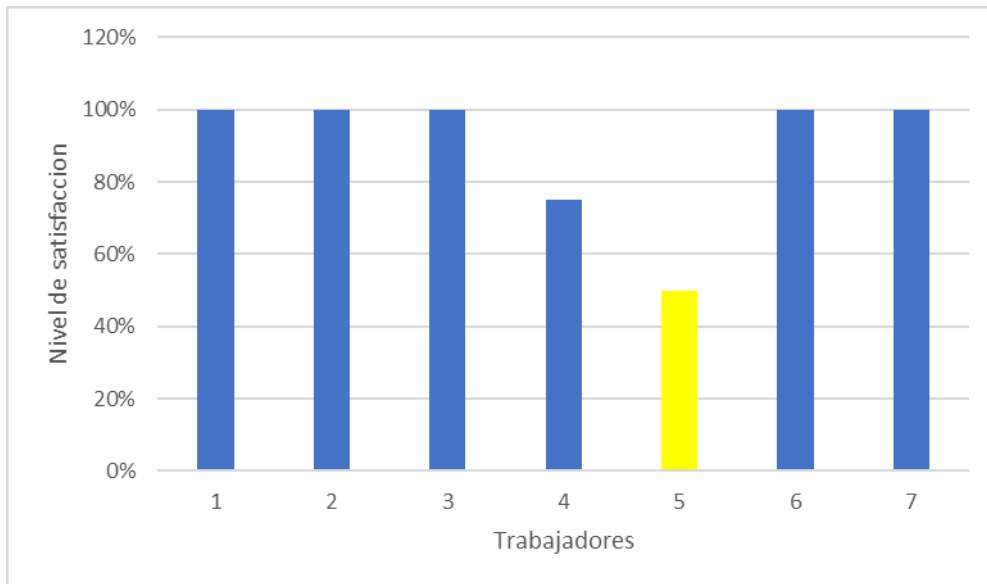
En la Figura 11 se evidencia en gran mayoría totalmente satisfechos en lo que compete al desempeño laboral, ya que, si su presencia es o no relevante para el correcto desarrollo de las actividades todos los colaboradores prestan sus habilidades y de esa forma dar un adecuado cumplimiento de las actividades planificadas en su periodo de gobierno.



**Figura 11.**

*Desempeño laboral*

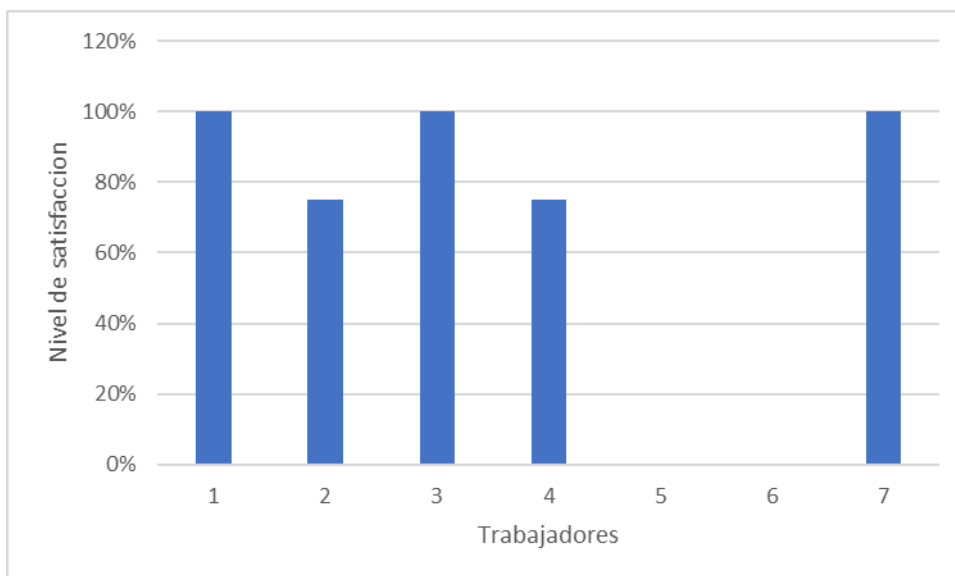
En la Figura 12 se evidencia en su gran mayoría totalmente satisfechos con las relaciones interpersonales dentro de la organización, debido al tratamiento de conflictos para la consecución de objetivos dentro de las actividades propuestas a realizar por el equipo de gobierno.



**Figura 12.**

*Relaciones Interpersonales en trabajo*

En la Figura 13 se evidencia en su gran mayoría totalmente satisfechos con la rotación del personal, como se ha mencionado antes la comisiones que se forman para realizar las actividades están a disposición en todo momento prestos al desarrollo de la comunidad y sus zonas aledañas con obras que satisfacen su persona el puesto que ocupan.



**Figura 13.**

Rotación de personal

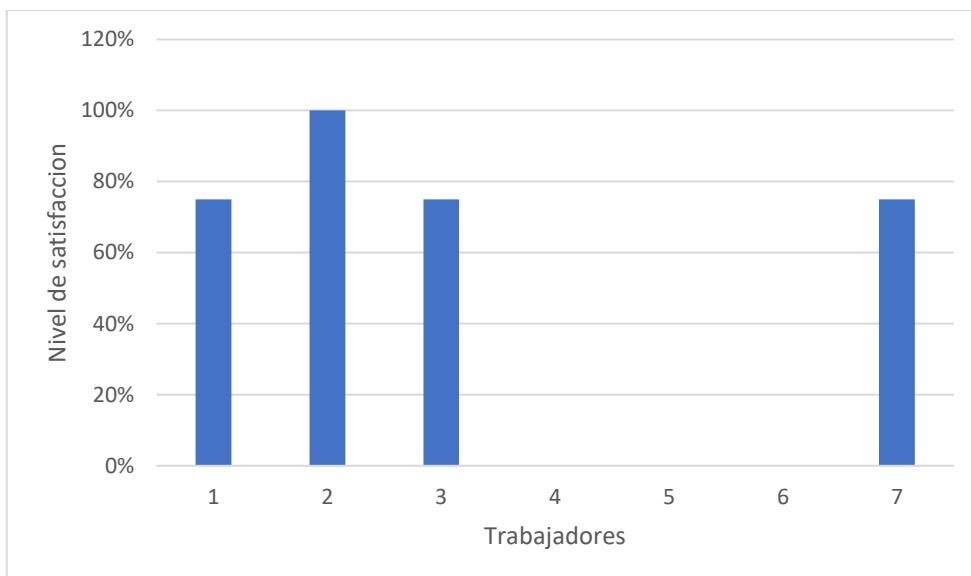
En conclusión, la dimensión estructura se encuentra con una valoración satisfecha, ya que, si bien es cierto no todos los colaboradores se sienten realizados o no se encuentran satisfechos con la rotación del personal y las comisiones que se forman, prestan sus servicios a la comunidad sin mayor dificultad. Poseen la capacidad para poder cubrir dichas bases comprometiendo mejor a los colaboradores.

### **Factores externos de la gestión del talento humano del GAD parroquial**

El análisis de los factores externos referente a la gestión del talento humano dentro del GAD parroquial de Tachina durante el año 2022 se presenta agrupado en la dimensión tecnología.

#### **Dimensión 4 – Tecnología**

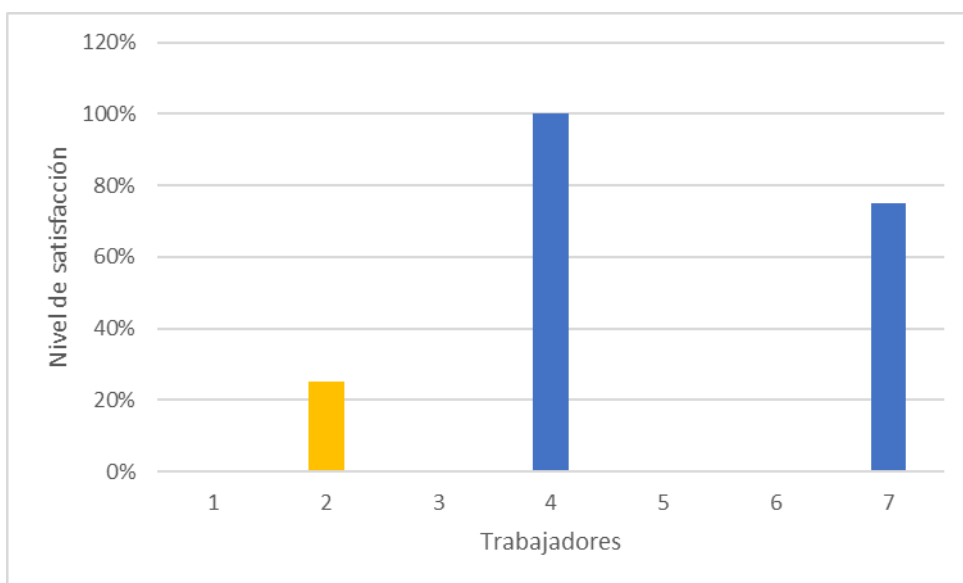
En la Figura 14 se evidencia en una mayoría un nivel de satisfacción muy bueno de acuerdo con el control de la maquinaria, sin embargo, determinan el estado de la maquinaria que usan de manera empírica siendo así que, en ocasiones se recurre a un técnico para saber el estado real de los equipos que ocupan para el desarrollo de los procesos administrativos.



**Figura 14.**

*Control de maquinaria*

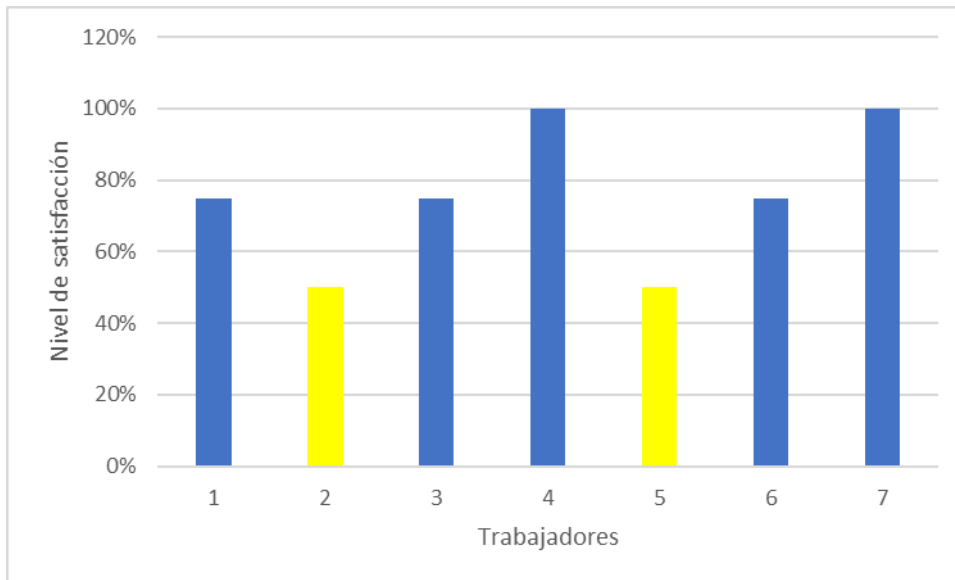
En la Figura 15 se observa en una gran mayoría lo poco o nada de satisfacción acerca de la maquinaria tecnológica adecuada dentro de las oficinas reduciendo la eficiencia y productividad en las tareas de rutina, poca comunicación y la falta de habilidades técnicas para su correcto uso. Cabe recalcar, la adaptación de un Infocentro para uso tanto de los colaboradores como de la comunidad.



**Figura 15.**

*Maquinaria tecnológica adecuada*

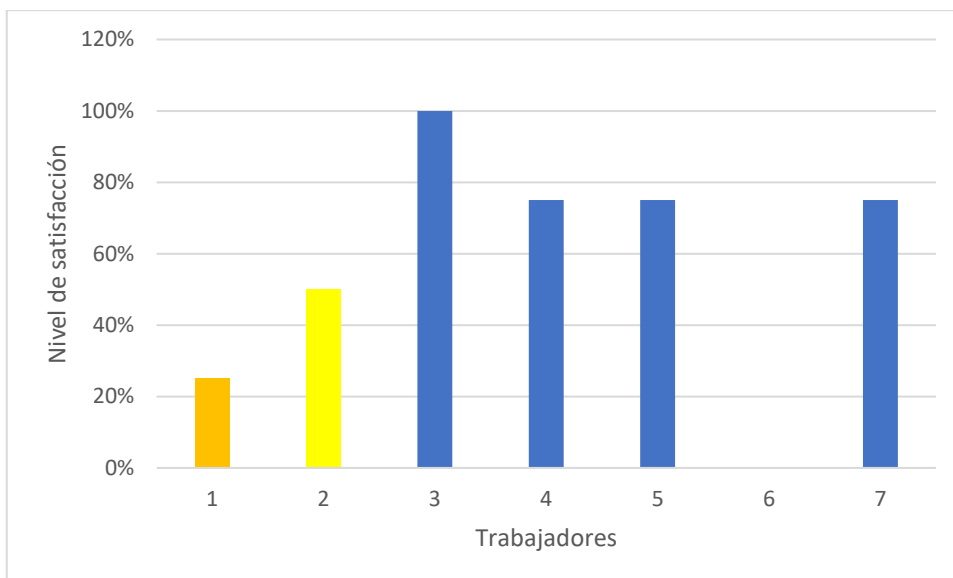
En la Figura 16 se observa en una gran mayoría muy satisfecha con las herramientas que poseen en actualidad, ya que, la cantidad de horas que trabajan ciertos colaboradores no se necesita de manejar una herramienta tecnológica, pero al momento de desarrollar actividades más complejas y reforzar sus capacidad y habilidades no poseen los medios necesarios para poder hacerlo.



**Figura 16.**

*Tecnología adecuada para actividades*

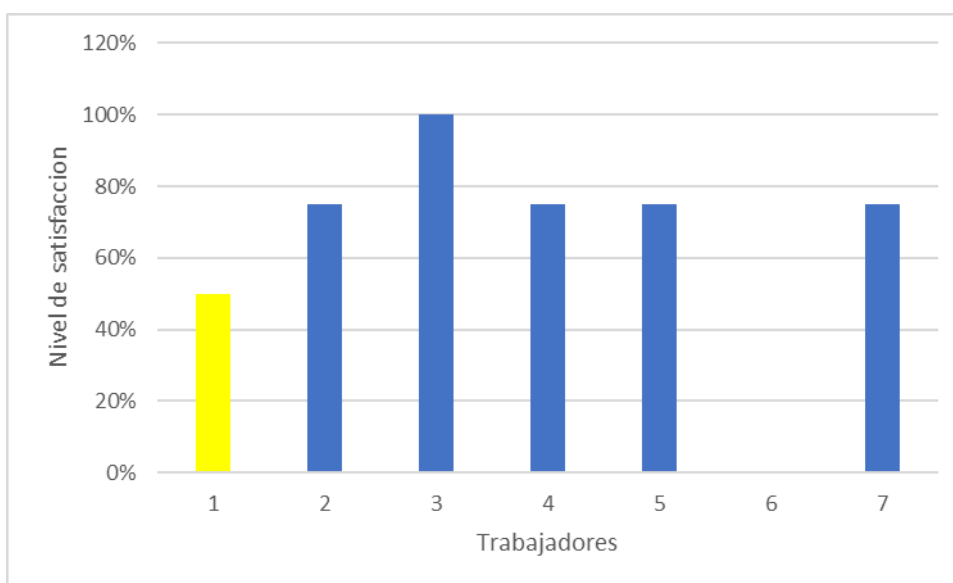
En la Figura 17 se observa en una mayoría la satisfacción con la inversión que se realiza en maquinaria tecnológica, por otro lado, hay colaboradores que guardan una opinión diferente al estar poco o nada satisfechos, ya que, para poder darle un servicio de calidad a la comunidad y desarrollar bien sus actividades hace falta equipos con características adecuadas para ese trabajo por lo que no hay existencia de ellas.



**Figura 17.**

*Inversión en tecnología*

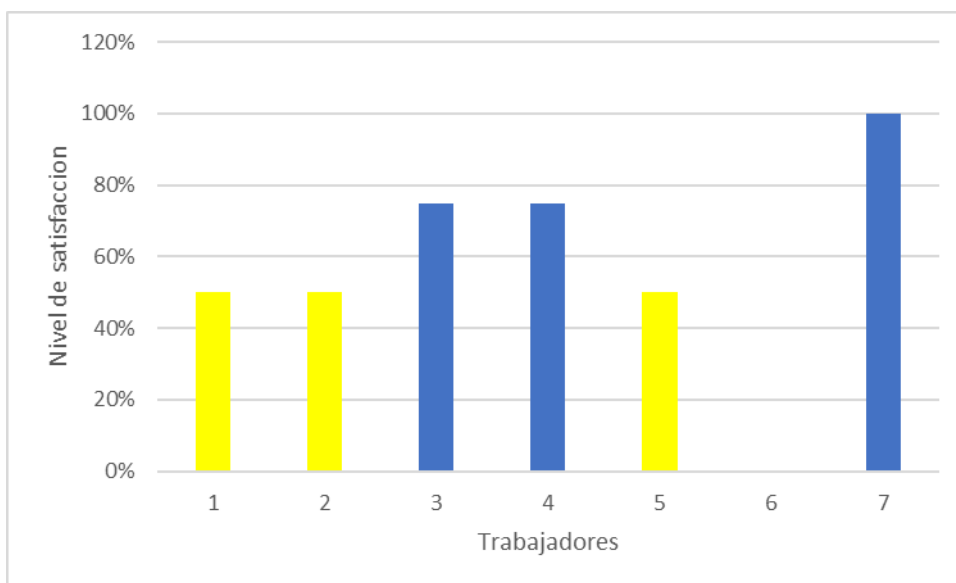
En la Figura 18 se observa para los planes de capacitaciones un nivel de satisfacción muy alto en su gran mayoría, debido a que, a través del Infocentro implementado hace poco se organizan distintos talleres de capacitación en temas de tecnología y sus ventajas de poder implementarla en próximos planes para el mismo beneficio del GAD parroquial de Tachina y la comunidad.



**Figura 18.**

*Plan de capacitaciones*

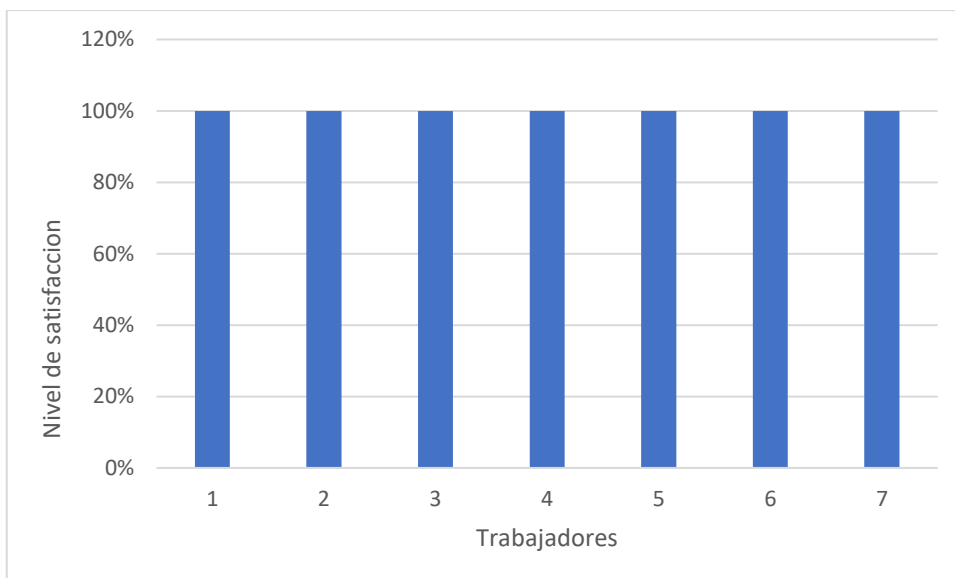
En la Figura 19 se observa una gran mayoría con nivel de satisfacción buena en temas de la gestión de almacenamientos virtuales, donde hasta cierto punto la necesidad de este tipo de almacenamientos es necesario a la par que son seguros y no hay un limite especifico de archivos que se pueden archivar, para ello es necesario el contar con una persona suficientemente competente, con habilidades y capacidad de poder administrar estos nuevos canales.



**Figura 19.**

*Gestión de almacenamientos virtuales*

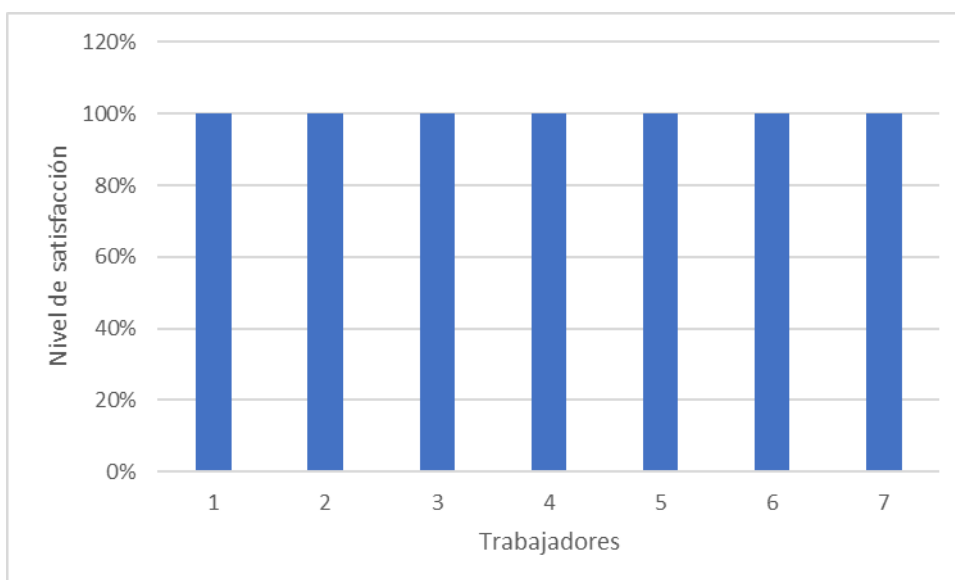
En la Figura 20 se evidencia la total satisfacción en materia del almacenamiento físico que posee el GAD parroquial de Tachina, ya que sirve de precedente para posteriores gobiernos a revisar los avances que se han realizado de manera interna y externa a la organización en pro de seguir mejorando los servicios que prestan a la comunidad y demás zonas aledañas.



**Figura 20.**

*Respaldo y almacenamiento físico*

En la Figura 21 se evidencia la total satisfacción con las estrategias tecnológicas que el GAD parroquial de Tachina esta poniendo en marcha y tomando en cuenta de manera interna y externa, de es manera potenciar las capacidades y habilidades que tengas sus colaboradores en materia tecnología para la eficacia y ahorro de recursos dentro de la organización.



**Figura 21.**

*Estrategias tecnológicas*

En conclusión dentro del GAD parroquial en la dimensión tecnológica tiene un nivel bajo de satisfacción, ya que a pesar de los esfuerzos por mejorar los servicios que presta de manera externa se pasó por alto las necesidades internas dentro de este contexto. Para ello los puntos a reforzar son bastante claros y a disposición de gobiernos posteriores a este a mejor.

## **CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN**

Por ende, culminado el análisis de los resultados obtenidos en el gobierno autónomo descentralizado parroquial de Tachina en concordancia con los apartados de talento humano durante la emergencia sanitaria y partiendo de los indicadores tomados en consideración dentro de la operacionalización de las variables.

A continuación, se detalló un análisis comparativo partiendo de las investigaciones y sus premisas presentada en los antecedentes junto con los resultados de la presente investigación.

En la investigación realizada por Quiroz (2021) se pudo detectar la buena relación que existe entre empleados, sintiéndose de igual manera satisfechos con los puestos de trabajos que ocupan y el deseo de recibir más motivación a manera de capacitaciones, reconocimiento de logros, entre otros. La que guarda tanto semejanza y diferencia con la investigación realizada en el GAD parroquial de Tachina donde se manifiesta una alta satisfacción en lo que respecta a la calidad de vida y proactividad, por otro lado, la diferencia radica en el ambiente laboral que se mantiene en la organización no siendo el adecuado para el desarrollo de las actividades.

En ese marco, Vélez (2021) dentro de su investigación hace mención alineación de los empleados para cubrir la estrategia organizacional, ya que no manejar un recurso humano ni personas, las identifican como agentes activos y proactivos con las aptitudes y capacidades necesarias para el éxito, encontrando diferencia en la investigación al GAD parroquial de Tachina ya que dentro de esta se encuentra un criterio individualista de los colaboradores a la hora de asumir responsabilidad por lo que se generan conflictos y el ambiente laboral se distorsiona.

Por otro lado, Asqui (2020) en su investigación manifiesta en sus resultados que para efectos de la buena ejecución del talento humano deben existir procesos para dar gestión, motivar al personal, gestionarlo y desarrollarlo, puesto que en la organización aplicada su encuesta se halla la disconformidad por parte de los empleados y necesidad de aplicar medidas correctivas para mejorar el desempeño de cada uno de los colaboradores, encontrando similitudes dentro de la investigación en el GAD parroquial de Tachina ya que, por parte de los colaboradores que conforman el GAD ven la necesidad capacitarse constantemente acorde a las actividades que estén realizando, de igual manera, el

desempeño que estos poseen al realizar actividades o mantener nuevas propuestas con el fin de mantener activa las comisiones predisuestas desde que cumplen sus obligaciones para con la comunidad.

Igualmente, Valencia (2018) en forma de poner en conocimiento de la situación real en las empresas puestas a estudio menciona que todo proceso de gestión del talento humano y las áreas en las que se desenvuelven se realizan parcialmente, existiendo actividades que no se ejecutan dado a centralización de procesos fijándose la toma de decisiones en el líder, dentro del GAD parroquial Tachina encontramos semejanza ya que el sistema de como su personal se encarga de las diferentes comisiones y la toma de decisiones que recae sobre una sola persona deriva en una optimización de procesos lenta, el flujo de trabajo interrumpido en ocasiones, entre otros.

Para culminar, Flores (2016) dentro de su investigación manifiesta que no hay una preocupación por capacitar al personal ya que se generaría costos demasiados altos al momento de hacerlo, no hay una forma de medir la competitividad para los puestos que se ocupan, y el conocimiento/habilidades para el correcto servicio a la comunidad. Por otro lado, en la investigación dentro del GAD parroquial Tachina a nivel de plan de capacitaciones, los conocimientos, habilidades, aptitudes y las competencias no se hacen presentes en todos los colaboradores para cubrir los puestos que ocupan.

## **CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

Después de haber realizado una discusión entre los resultados de la presente investigación junto con los antecedentes tomados de diferentes autores, en este apartado se recogen las principales conclusiones que permitan fundamentar el trabajo investigativo:

En relación a la descripción de la estructura organizacional del GAD parroquial de Tachina, ésta se conforma por la presidenta/primer vocal, vicepresidente/segundo vocal junto a tres vocales más y quien ocupa el puesto de secretaria/tesorera y el ayudante de la mismo, todos estos vocales están sujetos a diferentes comisiones que mantienen de manera activa la consecución de objetivos en lo que respecta a control de terrenos, cultura y deporte, el turismo y los eventos que se lleven a cabo dentro la parroquia.

Para la identificación de los procesos internos del GAD parroquial de Tachina se presentaron las dimensiones de personas, entorno y estructura en donde se evidenciaron que existen ciertas disconformidades con relación a resolución de conflictos persistentes en el tiempo, el clima laboral, el criterio individualista de los colaboradores y como se sienten realizados para el puesto que estos ocupan. Sin embargo, al momento de llevar a cabo cualquier tipo de actividad para lo que no se encuentren preparados a cabalidad cuentan con el apoyo de una persona que desarrolla el papel de secretaria/tesorera quien ha estado presente en anteriores candidaturas y posee el conocimiento para instruir a los colaboradores actuales.

Por último, la identificación de factores externos como son el área tecnológica de la organización se evidencia que está sujeta a cuanto puedan ser cubiertos por quienes están por encima de ellos, también se identifica que en cuanto a control de maquinaria tecnología adecuada para el desarrollo de actividades, la inversión que se realice para esta, los planes de capacitaciones, gestiones de almacenamientos virtuales y físicos poseen poco conocimiento, en cuanto se refiere a las habilidades para el correcto uso de esta también es escaso recurriendo constantemente a quien desenvuelve el papel de secretaria/tesorera incrementando así la carga de trabajo que esta posee, la competencia para las actividades administrativas también no son la suficientemente adecuadas para

cubrir por completo sus actividades a desarrollar por lo que carga de trabajo para esta persona aumente aún más de lo previsto.

## **5.2 Recomendaciones**

Después de haber presentado las conclusiones de la presente investigación, en este apartado se presentan algunas recomendaciones, de las cuales destacan las siguientes:

En conformidad con el organigrama de la organización puede estar adaptado de mejor manera, detallando así quienes se encuentran a cargo de las comisiones ya formadas para la consecución de objetivos en los proyectos de desarrollo para la parroquia. No obstante, la idea formada acerca hacer rotación de personal para ocupar dichas comisiones se tiene en conocimiento funciona de manera correcta ya que mantienen involucrados a todos los colaboradores, aunque la información fluya de forma mas lenta y se encuentren incongruencias en varios casos.

Para efectos de los procesos internos de la organización se recomienda el reforzar distintas áreas en lo que respecta a la resolución de los conflictos y el clima laboral, puesto que los colaboradores puestos a dicha inconformidad no desarrollando con naturalidad las actividades designadas, retrasando considerablemente el avance de procesos internos o los proyectos de desarrollo. También se hace énfasis en potenciar la proactividad de cada uno de los colaboradores puesto que debido a los escasos de este el criterio individualista y la creencia de tomar siempre la responsabilidad ante las actividades puede ser tomada una actitud no agradable para los demás colaboradores.

Por último, para efectos de los procesos externos del GAD parroquial de Tachina el tomar a cuenta una mejor organización de los equipos necesarios para el correcto funcionamiento de la organización y puestos a disposición para la comunidad es de vital importancia y plantearlos de mejor manera. Así mismo, el planteamiento de capacitaciones constantes para los colaboradores se ha de tomar a cuenta ya que, se necesita competencia y habilidades adecuadas al manejo correcto de la tecnología para el desarrollo de sus actividades, de igual manera el conocimiento y uso de los almacenamientos virtuales deberá hacerse presente puesto que la información solo en físico suele retrasar a cualquier consulta o duda que se guarde para efectos de desarrollar mejor las actividades.

## Referencias

- Arenas, A., & Bayón, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1463-1474.
- Asqui, V. (2020). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL MERCADO DE PRODUCTORES SAN PEDRO DE RIOBAMBA EP-EMMPA*. Universidad Nacional de Chimborazo.
- Bacilio, J., Cedeño, J., Solórzano, S., & Vaca, S. (2022). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 91-98.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades*. Bogotá: Prentice Hall - Pearson.
- C.R.E. (24 de Julio de 2008). *MINISTERIO DE EDUCACIÓN*. Obtenido de CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR - Documentos legales y normativos: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Cabarcas, M., & Arrieta, E. (2021). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Pensamiento & Gestión*, 133-149.
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Revista científica Dominio de las ciencias*, 448-460.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 184-196.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: The McGraw-Hill.
- COOTAD. (31 de Diciembre de 2019). *CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA*. Obtenido de CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL: <https://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/cootad.pdf>
- Cusme, Verónica, & Rosa, Z. (2015). *ANÁLISIS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL SEGURO SOCIAL CAMPESINO BASADO EN LA*

*SATISFACCIÓN AL USUARIO DE LA PARROQUIA CANUTO. ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ.*

- Espín, M., Zula, J., Espín, E., & Carrión, L. (2015). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ORIENTADO AL ALTO DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS. *Revista: CCCSS Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html#:~:text=La%20gestión%20de%20talento%20humano,arraigadas%20en%20los%20servidores%20públicos>.
- Flores, N. (2016). *ANÁLISIS PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA SIDELCORSA CÍA. LTDA. EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO JUNIO – DICIEMBRE 2015*. UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, Milagro.
- Frías, E. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 103-121.
- Froy, L., Berrocal, C., Palomino, J., Quinto, D., Balvin, L., & Sardón, E. (2023). Influencia del talento humano de los funcionarios en la gestión municipal de la provincia de Huancayo, Perú. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 22-29.
- Galarza, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *CienciAmérica*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Ipanaque, V. (2021). *CALIDAD DE SERVICIO Y GESTION DEL TALENTO HUMANO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO – FERREÑAFE*. Universidad Señor de Sipán.
- Loor, J. (29 de Noviembre de 2022). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL GAD PARROQUIAL DE TACHINA, PERÍODO 2022. (J. Quintero, Entrevistador)
- M.E.F. (20 de Diciembre de 2018). *MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS*. Obtenido de CODIGO ORGANICO DE PLANIFICACION Y FINANZAS

PUBLICAS:

[https://www.finanzas.gob.ec/wp-](https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_PLANIFICACION_FINAZAS.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO\\_PLANIFICACION\\_FINAZAS.pdf](https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/CODIGO_PLANIFICACION_FINAZAS.pdf)

- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 166-173.
- Quiroz, L. (2022). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL: CASO GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN 24 DE MAYO, PERIODO 2016-2021*. UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ “UNESUM”.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. La Serena, Chile.
- Silva, C., Dugarte, J., & Rueda, Y. (2020). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 13-32.
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
- Vélez, C. (2021). *GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU EFECTO EN LA ATENCIÓN A LOS USUARIOS DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN PICHINCHA. PROPUESTA PARA MEJORAR EL SERVICIOAL USUARIO*. UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO.

## ANEXOS

### Anexo 1:

Cuestionario de la variable comportamiento organizacional respecto a la implementación de la virtualidad.

Marque con una "X" en una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy desacuerdo" y 5 "totalmente en acuerdo".

| Variable 1: Comportamiento Organizacional |                    |  |   |   |   |   |   |
|---|--------------------|--|---|---|---|---|---|
| Dimensiones                               | Indicadores        |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Personas                                  | <b>Individuos</b>  |  |   |   |   |   |   |
|   | 1                  | Considera que trabajar en el GAD parroquial de Tachina le permite percibir una mejor calidad de vida laboral y familiar. |   |   |   |   |   |
|   | 2                  | Usted estima que siempre trata de colaborar en las actividades del área de trabajo.                                      |   |   |   |   |   |
|   | <b>Grupos</b>      |  |   |   |   |   |   |
|   | 3                  | Una situación de conflicto entre empleados de tu misma área generaría situaciones difíciles de controlar.                |   |   |   |   |   |
| Entorno                                   | 4                  | Crees que existen colaboradores con malas actitudes que generan un mal ambiente laboral.                                 |   |   |   |   |   |
|   | <b>Gobierno</b>    |  |   |   |   |   |   |
|   | 5                  | El actual gobierno debería de brindarle más beneficios a los colaboradores de las empresas del país.                     |   |   |   |   |   |
|   | 6                  | Crees que el sueldo asignado por el estado es el adecuado para un trabajador en el GAD parroquial de Tachina.            |   |   |   |   |   |
|   | <b>Competencia</b> |  |   |   |   |   |   |
|   | 7                  | Puede expresar con facilidad sus pensamientos y sentimientos ante un grupo numeroso de personas.                         |   |   |   |   |   |
| Estructura                                | 8                  | Piensa que es mejor hacer las cosas por sí mismo que explicarlas.  |   |   |   |   |   |
|   | <b>Puestos</b>     |  |   |   |   |   |   |
|   | 9                  | Usted cree que es el candidato ideal para el puesto en el que se encuentra ocupando.                                     |   |   |   |   |   |
|   | 10                 | Se siente realizado profesionalmente con los deberes asignados al puesto que ocupa.                                      |   |   |   |   |   |
|   | <b>Relaciones</b>  |  |   |   |   |   |   |
|   | 11                 | Le cuesta mucho relacionarse con sus demás compañeros.   |   |   |   |   |   |
| Tecnología                                | 12                 | Está usted de acuerdo con la constante rotación del personal en las diferentes áreas del GAD parroquial de Tachina.      |   |   |   |   |   |
|   | <b>Maquinaria</b>  |  |   |   |   |   |   |
|   | 13                 | La maquinaria del GAD parroquial de Tachina es cambiada al presentar desperfectos por el mal uso de sus colaboradores.   |   |   |   |   |   |
|   | 14                 | Cuentan con la maquinaria necesaria ante toda la competencia en el rubro del GAD parroquial de Tachina.                  |   |   |   |   |   |

| <b>Informática</b> |   |  |  |  |  |  |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| <b>15</b>          | Cuenta con la tecnología adecuada para el desempeño ideal de sus tareas asignadas.  |  |  |  |  |  |
| <b>16</b>          | La organización invierte en tecnología de punta para proporcionar a sus colaboradores los recursos ideales.   |  |  |  |  |  |
| <b>17</b>          | La organización brinda capacitaciones acerca de cómo mejorar en su área, asegurando procesos más eficaces.  |  |  |  |  |  |
| <b>18</b>          | La organización invierte en los almacenamientos virtuales que encontramos a disposición y facilitar la clasificación de documentos, evitando la forma convencional. |  |  |  |  |  |
| <b>19</b>          | Cuenta con un sistema y espacio para el almacenamiento adecuado para los documentos que Ud. maneja.   |  |  |  |  |  |
| <b>20</b>          | El uso de plataformas virtuales y páginas web durante el periodo pandemia favoreció a su trabajo y al de su gobierno.   |  |  |  |  |  |