



**Pontificia Universidad
Católica del Ecuador**

SEDE MANABÍ

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TRABAJO DE TITULACIÓN

**ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO QUE FORTALECEN LA
PROFESIONALIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. CASO DE
ESTUDIO: UNIDAD DE ASISTENCIA SOCIAL Y DESARROLLO ECONÓMICO
GAD JUNÍN.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GOBERNANZA INSTITUCIONAL

PREVIO AL TÍTULO DE

MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR(A)

MARCELLA ELIZABETH GARCÍA ESPINEL

TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

ING. MARISOL BERMEO VALENCIA, Mgt.

PORTOVIEJO, JULIO 2022

DEDICATORIA

A Dios en primer lugar, a mi familia y de manera especial a mi esposo Jimmy, mis hijos Lady Elizabeth y Jimmy Omar que me brindaron su apoyo, me comprendieron tuvieron tolerancia e infinita paciencia y cedieron su tiempo para que yo pudiera llevar adelante un proyecto que pasó de ser una meta personal a otro emprendimiento más de familia. A ellos mi infinito cariño y gratitud.

Marcella Elizabeth García Espinel

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador con sede en Manabí; por sus palabras sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, por nutrirnos con sus sapiencias.

Donde quiera que me encuentre, aplicaré su aporte de conocimientos los mismos que calaron en mi alma y espíritu. Los llevaré conmigo en mí transitar profesional.

Gracias por su paciencia, por compartir sus preparaciones de manera profesional e invaluable, por su dedicación perseverancia y tolerancia.

Marcella Elizabeth García Espinel

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR SEDE MANABÍ**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

En mi calidad de tutor del trabajo de titulación, certifico haber revisado el presente manuscrito de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Manabí, cumpliendo la Normativa del Trabajo de titulación de posgrados; en consecuencia, es apto para su publicación y su difusión

Tema: Estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Línea de Investigación: Gobernanza institucional

Autora: Marcella Elizabeth García Espinel

A handwritten signature in blue ink, reading "Marisol Bermeo Valencia". The signature is stylized with a large, circular flourish at the end.

Ing. Marisol Bermeo Valencia, Mgt.

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Este manuscrito no contiene ningún tipo de material que ha sido aceptado para la obtención de un título universitario en otra institución, excepto en forma de información de soporte que ha sido debidamente citada en mi trabajo. Este trabajo es de total responsabilidad del autor, quien declara bajo juramento que ninguna sección de este trabajo de titulación infringe los derechos de otros autores.

Marcella Elizabeth García Espinel

C.I. 1307554269

DECLARACIÓN DE DERECHO DE AUTOR

Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a distribuir este manuscrito de investigación en medios físicos y electrónicos con el fin de promover la divulgación de mis resultados a la comunidad científica y a la sociedad en general. Adicionalmente autorizo el uso de los contenidos de esta investigación como bibliografía para fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, citando como fuente de información al autor de este trabajo.

Marcella Elizabeth García Espinel

C.I. 1307554269

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ACTA DE APROBACIÓN DE LA COMISIÓN ACADÉMICA	¡Error! Marcador no definido.
DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	iv
DECLARACIÓN DEL DERECHO DEL AUTOR	v
ÍNDICE.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Gestión de talento humano	7
2.2.1. Importancia de la gestión de TTHH	9
2.3. Profesionalización.....	10
2.4. Servidores Públicos.....	12
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	20
3.1. Diseño metodológico	20
3.1.1. Enfoque de investigación.....	20
3.1.2. Tipo de Investigación.....	21
3.1.3. Métodos	22
3.1.4. Categorías, Dimensiones, Instrumentos y Unidades de Análisis.....	23
3.1.5. Criterios éticos de la investigación.	23
3.1.7. Técnicas	24
2.1.8. Procesamiento y análisis de la información.....	25
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	34
4.1. Entrevista realizada a autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.	34
4.2 Resultados y discusión.....	41
CONCLUSIONES.....	48
RECOMENDACIONES	49

BIBLIOGRAFÍA	50
--------------------	----

Índice de tablas

Tabla 1 Métodos empíricos metodológico	23
Tabla 2 Población y Muestra	24
Tabla 3 ¿Cuál considera Ud. son sus principales habilidades/ cualidades como funcionario público?	37
Tabla 4 ¿Realizó algún curso de capacitación antes de la ocupación de su puesto?	38
Tabla 5 ¿Cuáles considera Ud., son factor/es que obstaculizan el desenvolvimiento eficiente de sus actividades?	38
Tabla 6 ¿La gestión de TT. HH de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, ofrece cursos de capacitación constante?	39
Tabla 7 ¿La gestión de TT. HH de Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín posee estrategias vinculadas a la profesionalización? ¿Cuáles?	39
Tabla 8 ¿Considera que las estrategias actuales permiten una Administración Pública profesionalizada?	40
Tabla 9 ¿Considera que la gestión de TT. HH requiere de mejores estrategias para fortalecer la profesionalización en la Administración Pública?	40

Índice de gráficos

Gráfico 1 Componentes de la gestión de TT. HH	9
Gráfico 2 Principios y valores del GAD de Junín	33
Gráfico 3 Ocupación de cargo público antes del actual	34
Gráfico 4 Nivel de académico actual.....	35
Gráfico 5 Habilidades y/o características principales que le gusta tener en de su equipo de trabajo	35
Gráfico 6 Conocimiento de Misión y visión del Área.....	36

Resumen

La Administración Pública posee en los Estados gran relevancia por su vinculación a la vida cotidiana de cada ciudadano de una nación, debido a que es la que consigue proveer de los servicios públicos que son esenciales y un derecho para la vida, permitiendo, además, la convivencia en sociedad. En este sentido son importantes las estrategias de gestión del talento humano que las instituciones públicas implementan para fortalecer un aspecto tan significativo como lo es la profesionalización en la Administración Pública. Por lo cual el presente estudio plantea el objetivo de contextualizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública, teniendo como objeto de estudio a la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico Gobierno Autónomo Centralizado (GAD) Junín. Se aplicó una metodología de diseño documental no experimental, con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) de tipo descriptivo y explicativo, se utilizó métodos teóricos inductivo y deductivo, así como estadísticos, la población conformada por los 9 servidores públicos de la Unidad, la cual al ser finita se justifica la no aplicación de una fórmula de la muestra para realizar el estudio, se empleó la técnica de entrevista con el cuestionario como instrumento. Los resultados evidencian que la unidad analizada tiene ineficientes estrategias de talento humano en lo que respecta a la profesionalización. Como conclusión, se indica que es necesaria la aplicación de estrategias que tiendan a fortalecer la profesionalización en la Administración Pública en la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

Palabras clave: Gestión pública – Gestión de talento humano – Profesionalización en la Administración Pública – GAD Junín

ABSTRACT

The Public Administration has great relevance in the States due to its link to the daily life of each citizen of a nation, because it is the one that manages to provide public services that are essential and a right to life, also allowing the coexistence in society. In this sense, the human talent management strategies that public institutions implement to strengthen such a significant aspect as professionalization in Public Administration are important. In this sense, the present study proposes the objective of contextualizing the management strategies of human talent that strengthen professionalization in the Public Administration, having as object of study the Unit of Social Assistance and Economic Development Centralized Autonomous Government (GAD) Junín. A non-experimental documentary design methodology was applied, with a mixed approach (qualitative and quantitative) of a descriptive and explanatory type, inductive and deductive theoretical methods were used, as well as statistical ones, the population made up of the 9 public servants of the Unit, which Being finite, the non-application of a sample formula is justified to carry out the study, the interview technique was used with the questionnaire as an instrument. The results show that the analyzed unit has inefficient human talent strategies in regards to professionalization. As a conclusion, it is indicated that the application of strategies that tend to strengthen the professionalization in the Public Administration in the GAD Junín Social Assistance and Economic Development Unit is necessary.

Keywords: Public management – Human talent management – Professionalization in public administration – GAD Junín.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La profesionalización dentro de la Administración Pública es un término que hace referencia al proceso de preparación, capacitación, actualización y desarrollo de habilidades técnicas y normativas en el ejercicio público. La profesionalización de los servidores públicos se pretende alcanzar hacia una Administración Pública caracterizada por la eficiencia y eficacia. El gobierno municipal es el que tiene el punto de contacto con los ciudadanos, y, por ende, conoce de primera instancia las problemáticas y necesidades que atañen a la población, es por eso por lo que se estima necesaria la profesionalización de los servidores públicos municipales. (Hernández, 2021)

Es altamente significativo, que quienes llegan a ser servidores públicos, tengan experiencia probada, objetivos claros, motivación en el trabajo, asimismo que posea el perfil profesional y académico requerido con las funciones a ejercer.

Sin duda alguna, la actuación de los servidores en muchas ocasiones demuestra la inexperiencia y poca capacidad administrativa, lo que impide una administración poco flexible y menos eficiente. “La falta de resultados y la existencia de problemas provocados por el sistema de patronazgo, corrupción, prácticas clientelares, entre otras arraigadas en las instituciones gubernamentales y administrativas, repercuten en la generación de bienes y servicios públicos” (Hernández, 2021). Es así que situaciones como aquellas, tienden a obstruir la consecución de objetivos de la institución.

Planteamiento del problema

Es necesario mencionar que, en distintas ocasiones, los servidores públicos son guiados hacia cuestiones políticas, en las que se obstruye la oportunidad de desempeñarse, a personas preparadas académicamente, que demuestren su capacidad e integridad, que de este modo puedan primar los intereses de la sociedad, mas no de unos cuantos políticos.

Como afirma Alegría (2019), todo tipo de institución y/o empresa en la actualidad, demandan el contar con personal especializado, que logre demostrar su capacidad al

momento de la ejecución de sus labores de modo eficientemente, que posea, además, los suficientes conocimientos teóricos, y que conjuntamente; posea la capacidad de conseguir un objetivo o resultado en un contexto situacional.

En virtud de que pueden existir situaciones en las que según explica Arámbula (2018) vincularse con el sector público, los distintos actores de la sociedad prefieren por el intento de ejercer cierta influencia en lo que respecta al aspecto estructural de la organización burocrática. Y tienden a hacerlo por lo general; en aquellas esferas gubernamentales donde regularmente colaboran, tratando de influir en la carrera de los servidores o directivos públicos responsables de esas áreas.

Esto explica que los servidores públicos están en la mira de la política, por estar en cercanía al Gobierno. Los órganos de control municipal se exponen a la mira de la ciudadanía que exige un actuar con transparencia. Así como en las empresas se requiere, personal con experiencia y preparación académica para laborar.

No es lo que ocurre en muchos gobiernos autónomos, donde la norma es que, todo partido político pueda postular candidatos en atención a criterios ajenos a la experiencia o a la preparación (Ruíz, 2009). La selección, de acuerdo con el autor citado, va a depender además de otros factores importantes, tales como; el populismo, el carisma, el arraigo, el apoyo recibido de grupos como organizaciones o militantes, o su capacidad para conseguir fondos suficientes para campaña, o para la movilización de gente, entre otros.

Es por ello, que se requiere conocer la opinión ciudadana de Junín, respecto a la preparación en especializaciones académicas que deben tener los servidores públicos, así como un análisis al perfil de la dignidad a la que pertenecen. El gobierno municipal es el que tiene el punto de contacto con los ciudadanos, y, por ende, conoce de primera instancia las problemáticas y necesidades que atañen a la población, es por eso por lo que se estima necesaria la profesionalización de los servidores públicos municipales en el área de Desarrollo Social.

El problema radica en que, concretamente en la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín, se vienen dejando de lado los aspectos y la importancia de la adecuada profesionalización de los servidores de dicha área.

Pregunta científica

¿Los servidores públicos del área de Desarrollo Social del GAD Junín cuentan con la preparación académica necesaria para desempeñar sus funciones?

Propósito y limitaciones

El propósito de la investigación es el identificar las posturas teóricas que fundamentan la importancia de las estrategias de gestión del talento humano para que la profesionalización en la Administración Pública se vea fortalecida. Este sentido, se verifican cuáles son las estrategias nulas o existentes de la gestión de Talento Humano (TT. HH) vinculadas a la profesionalización en la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

Limitaciones:

- Poca gestión documental al solicitar documentos en el GAD cantonal
- Banco de datos incompletos y no actualizados
- El período de tiempo de recolección de la información comprende el período 2021.

Justificación

El presente trabajo es significativo, puesto que evidencia de modo sustentado en investigaciones previas y trabajo de campo la importancia de la profesionalización de los servidores públicos, haciendo énfasis específico en la esfera donde se desempeñan los servidores de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín, con la intención de exponer esta realidad y posteriormente brindar a la ciudadanía del cantón una mejor atención en el área mencionada.

Es sumamente relevante investigar, para reconocer el recurso humano que se desenvuelve, el cual debe poseer diversas habilidades y capacidades, así como valores y

conocimientos suficientes, dejando a un lado intereses personales y políticos, más bien abordar un modelo actual en el que se evidencie el desarrollo personal sumado al cumplimiento de los objetivos que mantiene la institución.

Los beneficiarios directos de la investigación son: la presente profesional que presenta esta disertación, que demuestra sus conocimientos tanto en la teoría como en la práctica, la institución intervenida, la misma que ha accedido a ser informante clave con todos los criterios de ética respectivo, el Alma Mater como lo es la PUCE por presentar esta investigación y su posterior publicación en repositorio que servirá de fuente para futuras investigaciones, la sociedad en general.

Objetivos

General

- Contextualizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

Específicos

- Identificar las estrategias de gestión de TT. HH vinculadas a la profesionalización.
- Describir las estrategias de gestión de TT. HH que permiten una Administración Pública profesionalizada.
- Analizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

CAPÍTULO II ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

2.1. Antecedentes

Alegría (2019) buscó determinar de qué manera las competencias laborales se relacionan con la profesionalización de los servidores públicos, llegó a la conclusión de que las oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas del Estado, deben hacer conocer que los colaboradores constituyen el principal activo de la Administración Pública, mediadas por la gestión del talento humano, a fin de impulsar al personal para lograr las competencias que aporten en el desarrollo de la gestión pública con creatividad, innovación, liderazgo y trabajo en equipo, con la finalidad de vincular la profesionalización de los servidores públicos.

De la misma forma, Hernández (2021) analizó identificar propuestas o modelos que de profesionalización y liderazgo que permitan desarrollar las capacidades institucionales en los municipios semiurbanos del Estado de Puebla, teniendo como conclusión de que: Los servidores públicos, principalmente los tomadores de decisiones con mayor responsabilidad pueden trabajar en diferentes áreas, para impulsar la gestión del recurso humano, con capacitación permanente, implementar modelos de gestión y de liderazgo efectivo, como ya se ha hecho mención, a fin de que se incrementen los resultados, se orienten los esfuerzos a gobernar con honestidad, capacidad de solución de problemas y otros aspectos básicos.

Por otro lado Yllan y De León (2020) se planteó como objetivo demostrar que la Administración Pública puede llegar a ser mayormente eficiente en su desempeño, si los actores principales, que son los funcionarios públicos, extrapolaran sus funciones actuales a un esquema de competencias, basados en una estrategia de profesionalización, en las cuales dichos funcionarios tuvieran bien definidas sus funciones, así como las competencias y habilidades que necesitan para la correcta ejecución de sus puestos, teniendo como conclusión que: Son claros los beneficios y ventajas que se obtiene como resultado el tener un servicio profesional de carrera para la función pública, más evidentes tal vez en aspecto preciso de la profesionalización, ya que de alguna manera los esfuerzos y estrategias que se realicen se pueden traducir en resultados tangibles, a partir del incremento en el nivel de ejecución de los funcionarios públicos que tendrán como

consecuencia mayores cumplimiento y satisfacción de las demandas y necesidades de la sociedad civil.

En el contexto meso, se alude a Velasco (2016) en su análisis Jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la Administración Pública, se centró en reconocer la relevancia de las normas escritas que regulen el funcionamiento de la institución y describan su estructura orgánica, articulando los objetivos institucionales con los productos a generarse, llegando a concluir que: El procedimiento administrativo de evaluación del desempeño constituye una herramienta de gestión en la Administración Pública, sus resultados identifican fortalezas y debilidades en el funcionamiento del sistema integral de gestión del talento humano, que verifican las premisas formuladas al inicio de la investigación, con una eficiente planificación, descripción de puestos y definición de procesos, tendientes a una oportuna capacitación y un crecimiento profesional del servidor.

En este sentido, Moreno, Robles y Arandía (2019) se centraron en analizar el control interno en Ecuador, reflexionando sobre cómo está regulado legalmente y su vinculación con la profesionalización de los servidores públicos, llegando a concluir que: Para el mejor funcionamiento del sistema de control interno es necesario contar con servidores gubernamentales capacitados y la aplicación de las sanciones legales en caso de incumplimiento, para así garantizar la legalidad de los actos de la Administración Pública.

En Ecuador se indagó en base a un proyecto reforma al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el derecho a la profesionalización de los servidores públicos, tuvo como objetivo analizar los derechos del Servidor Público a su profesionalización, llegando a concluir que: En la actualidad no están garantizados sus derechos, si existen leyes reglamentos acuerdos, cada vez más exigentes para que un servidor público pueda acceder a ser de carrera, pues para ello en estos momentos es un trabajo titánico el hacerlo, solo en el Sector Educación, se ha visto la imposibilidad que tienen estos servidores de acceder a continuar preparándose. (Perez, 2019)

Varios investigadores se propusieron realizar valoraciones críticas sobre el desempeño de los funcionarios a nivel directivo, evaluando varios aspectos concernientes a la prestación de los servicios públicos, llegando a concluir que: La gestión del talento humano y especialmente el componente de evaluación del desempeño, debe actualizarse e innovarse con herramientas tecnológicas, sistemas de gestión de la información integrados (ERP); así mismo, debe incluir en su gestión, el punto de vista de la ciudadanía mediante la estructuración de un sistema de participación eficiente, que haga a los ciudadanos partícipes activos de las decisiones municipales. (Castro, Loor, & Pozo, 2018)

Por su parte Marcillo (2014) se planteó como objetivo proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí, teniendo como conclusión que “no existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno”.

Todos estos antecedentes, tanto meso, como macro y micro, que con sus resultados cumplen sus objetivos, demuestran que es sumamente significativa la profesionalización en la Administración Pública, es decir, el conocimiento de cada funcionario en sus labores encomendadas.

La profesionalización en estos estudios que señalan, además, la importancia de que se impulse dicho parámetro de profesionalización en aras de que se mejore la calidad del servicio en las instituciones públicas que atiende no solo a la gestión administrativa o gerencial, sino que logra extenderse incluso a las ciencias políticas, en aras de que se mejoren y/o optimicen las habilidades, especialización y dedicación de quienes destinan gran parte de su vida a la política y a la administración.

2.2. Gestión de talento humano

Dentro de toda organización el talento humano y su gestión toma relevancia por concebirse como componente fundamental para el adecuado desarrollo de los Entes de servicios (Cadena, 2016). En estos momentos, y de conformidad con la amplia evidencia

científica, se tiene un fundamental reconocimiento al talento o capital humano con tanta relevancia que; sin número de instituciones tanto públicas como privadas en su contexto universal, optan por incluir dentro de sus recursos al capital intelectual.

En este contexto, lo que los estudios exponen es el planteamiento innovador por medio de combinar sinérgicamente tanto los datos, como las capacidades de procesamiento de información, por medio de la generación e innovación por parte de los seres humanos.

Concordando con la concepción de Balza (2014), el talento humano y la gestión del mismo, no es otra cosa que un conjunto de saberes y haceres de cada ser y de los grupos de trabajo en las empresas (públicas o privadas), pero que a su vez alude a cada actitud habilidad/es, convicción/es, aptitud/es, expectativa/s, motivaciones y convicciones respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad. (Astudillo, Ortiz, & Reinoso, 2016)

En América Latina, según afirman los autores citados anteriormente, ha logrado desarrollarse de forma amplia la capacidad institucional en la oferta de formación para el trabajo. Afirmándose por estos autores que, por lo general, y/o prácticamente; cada nación de esta de la región posee una institución dedicada por Ley a la formación y desarrollo del Talento Humano. (Astudillo, Ortiz, & Reinoso, 2016)

Entonces, lo que exalta a la gestión de talento humano en las instituciones, es la estipulación de un valor agregado a las mismas, y más aún si pertenecen al sector público, en un marco que en la actualidad es altamente exigente por parte de los clientes tanto internos como externos, por lo que, como afirman Espín et al. (2015), aseveran la necesidad de que se genere un cambio mediante el ejemplo, la confianza, en compromiso del abandono de representaciones rígidas y complejos en las instituciones públicas. En el Ecuador el ente rector en la Gestión de Talento Humano es el Ministerio de Relaciones Laborales. El desafío para las instituciones públicas es enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente cambio.

2.2.1. Importancia de la gestión de TTHH

El talento humano, como viene indicándose, toma relevancia por concebirse como uno de los recursos de mayor importancia en todo tipo de organización, puesto que, sin las personas, que es justamente este recurso, no habría un adecuado desempeño de las mismas. Es importante esta gestión por cuanto se enfoca en los siguientes puntos concretos:

Gráfico 1 Componentes de la gestión de TT. HH



Fuente: modificado a partir de (Cadena, 2016)

De acuerdo con la figura 1, al referir a la gestión de talento humano y su importancia, se tienen presente los conceptos de trabajadores, equipo de colaboradores, los mismos que siendo cualificados y motivados tienden a ser trascendentes para el éxito de cualquiera empresa. (UNIR, 2021)

Para ello, se torna esencial la aplicación de la gestión del talento humano, puesto que es un conjunto de procesos que una institución, por medio del departamento específico de TTHH, pone en marcha para la atraer, captar e incorpora nuevos colaboradores, al igual que para retener a los que ya forman parte de la organización.

Como afirma Prieto (2013), la necesidad de gestionar este recurso de tanta importancia, ha logrado que, en las empresas, se instituya un área que expresamente se dedique tanto a su gestión como dirección. La nombrada gestión de talento humano, que se

basa en estrategias y/o diversas prácticas, en afán de obtener, retener y/o desarrollar dichos recursos.

En este contexto, consigue surgir el enfoque de dirección estratégica de gestión humana como una disciplina, la misma que se encarga del estudio de todo aquello se tiene relación con el talento humano, su gestión y como logra contribuir al valor de una institución, a su sostenibilidad y competitividad.

El Talento Humano, de acuerdo con las afirmaciones analizadas, consigue concebirse como un punto clave del éxito de una empresa y, la gestión de estas; consigue ser parte de la esencia de la gerencia empresarial. Con una gestión acertada del talento humano, una organización es verdaderamente eficiente, así logra ser una ayuda a la creación de una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual los colaboradores estén motivados a realizar sus funciones, a disminuir los costos de ausentismo y la fluctuación de la fuerza de trabajo y a estar en capacitación constante.

2.3. Profesionalización

La profesionalización de los servidores públicos dentro de los gobiernos locales constituye un aspecto de crucial importancia y determinante en la calidad de la toma de decisiones administrativas que ha de inferir directamente en la ciudadanía repercutiendo en el éxito o fiasco de la administración, no obstante, este requerimiento se encuentra muy lejos de añadirse a la cultura política y administrativa, menos aún de ser una regla establecida en las políticas públicas de contratación o de incentivo a los servidores públicos, lo cual les resta interés de capacitación e instrucción constante. (Gómez, López, & Ochoa, 2020)

Para Jaimes y Sánchez (2017) la profesionalización constituye:

Un instrumento que perfeccionará la función pública y política para mejorar la atención a las demandas y a las respuestas ciudadanas en lo local. La función pública se profesionaliza a través del mérito, la especialización y la igualdad de

condiciones, mientras que la política se profesionaliza con dedicación y su ingreso se funda en el voto o la designación. (pág. 1)

Los desafíos que se imponen en el ejercicio de la Administración Pública implican la exigencia de capacidad y aptitud de los funcionarios que en ella se desenvuelven, para la resolución eficiente y eficaz de problemas de distintas índoles y multidisciplinarios “por lo que es necesario se ponga atención en el costo-beneficio de las acciones gubernamentales, productividad, así como flexibilidad en las acciones realizada. (Yllan & De León, 2020)

La sociedad reclama a las instituciones de gobierno alternativas de solución para atender diversos requerimientos con respuestas claras y oportunas basadas en el respeto al estado de derecho. Estas acciones son diseñadas y ejecutadas por servidores públicos que representan el capital humano que le imprimen eficiencia, eficacia y calidez a la actividad del estado; dichos principios están alineados a la transparencia y probidad en el manejo de los recursos públicos; integridad en la atención de deberes; y confiabilidad en la toma de decisiones; así como en el fortalecimiento de los atributos de un buen desempeño, que por vía de la profesionalización refuerzan conocimiento, resultados, habilidades, actitud positiva, experiencia y vocación en el servicio. (Michoa, 2015)

La profesionalización se ve en muchos casos interpuesta por la politización de los cargos, que abarca la designación por compromisos políticos, la elección pública, entre otras que deja de lado la toma en cuenta de los méritos y preparación de las personas para ocupar los puestos de trabajo, ubicando en la Administración Pública a personas carentes de experiencias conocimientos y capacidades para desempeñar las funciones que se le otorgan, lo cual repercute en inestabilidad política y administrativa que se ve reflejado en inexactas decisiones e inminente fracaso. (Hernández E. , 2014)

Un gran problema en el servicio civil es que, ante la ausencia de estabilidad en la carrera pública, no existen garantías efectivas de profesionalismo ni la protección segura de los funcionarios eficientes. Esta situación es la que impide que se aproveche de mejor manera los importantes esfuerzos que desde las entidades de gobierno, de la sociedad civil y de las empresas privadas se realizan en materia de formación y capacitación para hacer más eficiente el servicio público. Igualmente desestimula a un buen sector de trabajadores

públicos a mejorar su calidad profesional al no ser requisito para la continuidad en el puesto ni para el incremento salarial. (GIZ, 2013)

2.4. Servidores Públicos.

Desde la perspectiva de Martínez (2019), todo puesto de la Administración Pública debe exigir requerimientos sobre el perfil de la persona idónea para ocuparlos, ya que el desempeño de las funciones específicas demanda de aptitudes y conocimientos para su adecuado proceder, más aún debido a los nuevos requerimientos que la contemporaneidad exige a las administraciones, obligándolas constantemente a mejorar en el efectivo desempeño de ofrecimiento de servicios efectivos, no obstante la situación de Latinoamérica aún se encuentra lejos de la consecución de profesionalización.

Lo que sí es un hecho es que las administraciones públicas de los países latinoamericanos no pueden seguir conduciéndose bajo el signo de la improvisación, del dispendio y de la corrupción que se genera en cada cambio de gobierno como producto del cambio de las personas en sus cargos.

En ese sentido, los esfuerzos de profesionalización en los distintos órdenes de gobierno y administración indican la necesidad de un cambio o reorientación del sistema de función pública. De ahí su importancia y todo lo que ello implica. Pero sobre todo como una verdadera alternativa de cambio centrada en abatir el déficit institucional materializado en falta de resultados e ineficiencia, desconfianza ciudadana, corrupción, prácticas clientelares y patrimonialistas todavía prevalecientes en el seno de gobiernos y administraciones públicas de la región Latinoamérica. (Martínez, 2019)

Es menester de los sistemas de control de la Administración Pública el procurar que la estructuración y los mecanismos de los sistemas de administración estatales se encuentren apegados a la legalidad transparencia y con orientación de estricto servicio a la ciudadanía sin embargo en Latinoamérica es común que esto no se cumpla; caso del que Ecuador no se encuentra exento pues su mecanismo de control constituido por la Contraloría General del Estado no ha resultado suficiente para el adecuado desarrollo de las gobernanzas públicas lo cual impide el cumplimiento de los objetivos de los órganos y

como resultado se pueden evidenciar diversos casos de desviación de recursos con fines particulares y corrupción. (Moreno, Robles, & Arandia, 2019)

Concretamente la frase de que “La suma de profesionales no equivale a la profesionalización” (Yllan & De León, 2020), se enfoca en determinar que no únicamente un título profesional define la aptitud o capacidad de una o más personas al ocupar los cargos públicos, sino que implica una formación constante y la determinación de actitudes mínimas requeridas para el ejercicio de sus funciones, a partir de la evaluación de los resultados que se esperan obtener y de los propósitos u objetivos institucionales que se han propuesto, ello puede englobarse dentro de las competencias profesionales y personales de cada servidor público.

Al carecer de estos criterios la Administración Pública se enfrenta a que cualquier persona con o sin las competencias necesarias puedan aspirar a la generalidad de puestos públicos concluyendo con un inadecuado proceso de selección y contratación que arroja como resultado el ubicar al personal inadecuado en puestos de trabajo que requieren de un eficiente desempeño prolongando la consecución de los resultados esperados e incluso fallando en el intento. (Yllan & De León, 2020)

La profesionalización de Servidores Públicos (P.S.P.) se erige como uno de los temas fundamentales de la teoría de la Administración Pública, mismo que presenta importantes retos para la Educación, en particular para la Educación del Siglo XXI. El principal de estos retos es: la incorporación de la P.S.P. como un área de formación prioritaria a la que se le defina de forma precisa su naturaleza, fines, objetivos, alcance y se le asignen los recursos necesarios para su debido desarrollo. (Matus, 2022)

La problemática de la carencia de profesionalización como requisito para optar por puestos políticos y administrativos públicos constituye uno de los principales trances de la administración estatal, el cual es común en varios países y localidades, que sumado a la ausencia de controles sobre la contratación y selección de personal público en la asignación de puestos directivos y en la toma de decisiones sobre ascensos y el desenfoque en la meritocracia hace que la importancia de capacitación y cambio positivo en la burocracia gubernamental se vea interrumpida de manera evidente.

En torno a ello es necesario que en el sistema público se implementen instrumentos de medición evaluación certificación y permanencia del personal público orientado a los perfiles profesionales y competencias de cada uno de los postulantes o de los profesionales en ejercicio como un filtro de permanencia de los más aptos en persecución de los objetivos institucionales y el Bienestar Social de la población. (Gómez, López, López, & Ochoa, 2020)

La profesionalización es diferente al servicio civil de carrera. La primera, se refiere a las aptitudes y evaluación continua que debe tener un trabajador que se dedica a la función pública, el segundo tiene que ver con la permanencia, protección y desarrollo de los servidores públicos en sus puestos de trabajo.

En territorio ecuatoriano se tiene una larga tradición en la búsqueda de una mejor atención hacia el ciudadano desde el gobierno, pero no es sino hasta el nuevo milenio, en el marco de la alternancia política, cuando se materializa de manera más profunda con la expedición de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Es la Nueva Gestión Pública el marco teórico referencial de esta nueva tendencia mundial y una respuesta a la crisis fiscal en el modelo del Estado de bienestar. (Jaimes & Sánchez, 2017)

Las competencias se relacionan además del perfil profesional al conjunto de conocimientos, actitudes, rasgos del desempeño, capacidades, habilidades, aptitudes, experiencias previas relacionadas con el desempeño profesional y los resultados esperados con el ejercicio de sus funciones; para ello es importante que la Administración Pública tenga referentes del desempeño profesional que busca evaluar en sus funcionarios y los factores relacionados a ello tanto para la selección como para la permanencia de los servidores públicos en sus funciones. (Michoa, 2015)

Sanginés y Strazza (2016) establecen que la calidad de la gobernanza de las administraciones públicas se relaciona íntimamente con la profesionalización de los puestos públicos lo cual constituye un desafío permanente ya que en la mayoría de los países de América Latina no se aplica un sistema establecido de selección y contratación de personal altamente capacitado para cada una de las vacantes; de tal forma que el

impacto de la gobernanza ha de repercutir de forma sustancial en la eficiencia de funcionamiento y desarrollo de los procesos necesarios en los municipios y demás gobiernos puesto que las decisiones estratégicas dependen de las aptitudes e intereses de quienes ocupan los cargos públicos.

Los esfuerzos para profesionalizar el servicio público constituyen una de las preocupaciones latentes de los gobiernos actuales. Acciones en materia de capacitación hasta la institucionalización de programas de carrera administrativa plantean, por un lado, desarrollar capacidades para brindar un mejor servicio público a la sociedad, y, por otro, establecer condiciones que den seguridad al servidor público en su empleo, permitiéndole participar en un sistema de ingreso, promoción y retiro de la función pública. (Ordaz, 2021)

Para toda administración tanto en el ámbito público o privado es importante tomar en cuenta el elemento de competitividad, lo cual implica en primer lugar, el desarrollo de factores de aptitud orientados a la preparación con la que cuenta el funcionario para enfrentar problemáticas y solucionar asuntos de importancia. En segundo lugar, la actitud que involucra la predisposición a la proactividad; ambos elementos se consideran como un puente al éxito, prestigio, estabilidad y poder.

La competitividad es determinada por la calidad de los servicios que se prestan en las situaciones necesarias, cada vez en mejores condiciones y superando los estándares de calidad, más aún en el ámbito de la Administración Pública que implica alcanzar el Bienestar Social y el correcto desempeño de las funciones de dirección estatal y local, en vista de lo cual, los profesionales han de necesariamente estar formados en torno a las cualidades requeridas para el desempeño efectivo de sus funciones.

No cualquier individuo que posea un título profesional podrá ejercer de manera efectiva la Administración Pública, sino que, el servidor público además debe formarse continuamente con una orientación de servicio ciudadano, responsabilidad política social y administrativa, puesto que sus decisiones pueden afectar de forma positiva o negativa a la sociedad constituida por personas de variados estratos socioeconómicos. (Castelazo, 2010)

En ese sentido Gómez J. (2018) manifiesta que el proceso de profesionalización de los servidores públicos ha tenido importantes retos e impedimentos que repercuten negativamente en los sistemas de administración estatal, por ello es necesaria la creación de políticas públicas orientadas en la implementación de lineamientos generales para toda Administración Pública con el propósito de regir el proceso de selección y contratación de manera igualitaria, inflexible de los profesionales con perfiles idóneos para ocupar los determinados cargos públicos.

Para ello es importante diagnosticar la situación actual de los diferentes organismos gubernamentales y diseñar estrategias basadas en las características particulares de cada uno; el recurso clave de toda organización constituye el ser humano, por lo cual el diseño de un modelo de gestión de recursos humanos ayuda a potenciar las características de la Administración Pública en la consecución de los objetivos que se plantean los distintos regímenes alrededor de la efectiva gestión de los recursos públicos.

Se identifica como una de las puertas desde y hacia la corrupción a la baja profesionalización de los servidores públicos que se desempeñan en funciones administrativas en los gobiernos siendo la determinación real de selección enfocada en competencias y actitudes profesionistas de los funcionarios públicos, un medio de prevención eficaz en contra de la corrupción; esta problemática es debida principalmente a dos causas:

La primera de ellas es la politización de los procedimientos decisorios y de actuación de la Administración. Y es que, efectivamente, la clase política no dispone generalmente de los conocimientos específicos sobre la gestión pública que se requieren en procesos administrativos complejos como la contratación pública y adicionalmente tienden a padecer una mayor exposición a los conflictos de intereses, viéndose afectados con mayor facilidad por intereses partidistas o particulares.

Al politizar las decisiones dentro de dichos ámbitos, se desplaza a los profesionales públicos cualificados, que podrían actuar de manera más eficiente y objetiva sin la contaminación ideológica de las presiones del partido y con los conocimientos específicos en la materia.

Una segunda causa es la falta de medios técnicos o humanos, en las pequeñas entidades públicas, que dificulta la consecución de una verdadera especialización en un vasto –y cada vez más inabarcable en su totalidad– derecho administrativo. La falta de medios hace que los funcionarios o empleados públicos en cuestión no tengan capacidad para especializarse en una materia, al tiempo que se reduce el número de personas encargadas de gestionar los procedimientos.

Esto facilita, por un lado, la participación de las clases políticas de manera directa, y por otro, la práctica de sobornos, favores, etc., debido a la facilidad para detectar el centro de decisión en el desarrollo de un procedimiento –al existir menos participantes, basta el sobornar una o dos personas en las que el poder decisorio se encuentra centralizado. (Miranzo, 2018)

Es menester de los sistemas de control de la Administración Pública el procurar que la estructuración y los mecanismos de los sistemas de administración estatales se encuentren apegados a la legalidad transparencia y con orientación de estricto servicio a la ciudadanía sin embargo en Latinoamérica es común que esto no se cumpla; caso del que Ecuador no se encuentra exento pues su mecanismo de control constituido por la Contraloría General del Estado no ha resultado suficiente para el adecuado desarrollo de las gobernanzas públicas lo cual impide el cumplimiento de los objetivos de los órganos y como resultado se pueden evidenciar diversos casos de desviación de recursos con fines particulares y corrupción. (Moreno, Robles, & Arandia, 2019)

La profesionalización se relaciona a aspectos como “la capacidad (en un determinado contexto) de producir u ofertar directivos públicos profesionales: Núcleo de conocimientos, filtros de acceso (reclutamiento), base asociativa y sistema de valores” (Arámbula, 2016).

Que por medio de su potenciación y fortalecimiento se puede “Establecer mecanismos transparentes, objetivos y despolitizados para el nombramiento de los altos funcionarios públicos, estableciendo un régimen laboral y salarial adecuado para una gestión profesionalizada y eficiente al servicio de la ciudadanía. (Arámbula, 2016)

Los procesos de profesionalización de servidores públicos suponen un reto de grandes dimensiones para la Educación del Siglo XXI por la especialidad de las competencias y valores que deben desarrollar los servidores públicos para el ejercicio de sus funciones. Dicho reto puede ser superado mediante la aplicación de una educación de tipo formal que siga un paradigma ecléctico, que retome elementos fundamentalmente de los paradigmas constructivista, socio crítico y por competencias, y una corriente de educación constructivista.

Para que las y los servidores públicos puedan ser considerados competentes deben estar en capacidad de poder demostrar y certificar una serie de competencias generales como servidores públicos y específicos en relación con la función que realizan. La educación del Siglo XXI contribuye de forma decisiva a los procesos de profesionalización de servidores públicos al contribuir, además de con el desarrollo de competencias y valores, con el desarrollo de sentido crítico y revolucionario en los servidores públicos. (Matus, 2022)

Para el logro de la profesionalización de la función pública resulta clave que la integridad penetre en todos los subsistemas de gestión de recursos humanos, dado que solo así se fomentará desde una perspectiva sistémica un servicio público afín con los principios y valores de la ética profesional, desde el acceso al aparato burocrático, pasando el desarrollo de capacidades, la evaluación del rendimiento, la retribución salarial y hasta las causales que lleven a la desvinculación. (Iacoviello y Essayag, 2009)

La profesionalización es un aspecto importante para todo servidor público en función del ejercicio efectivo de su labor como contribuyente importante de la población a la que le sirve, lo cual incide significativamente en la educación de las personas y por tanto en el desarrollo social individual y colectivo, evidenciado en que “los autores coinciden y consideran, que no solo es importante la apropiación de contenidos sino, la creación propia a partir de la adquisición de conocimientos. (Breijo & Gato, 2019)

Es necesaria además una educación social orientada al otorgamiento de la importancia y necesidad proporcionalmente significativa a la profesionalización de las personas, como requisito importante en el desempeño de los cargos, que le permita a la personas poseer las cualidades necesarias para un óptimo desempeño, lo cual implica

incluso la implementación de adaptaciones curriculares y profesiones vinculadas al servicio ciudadano con enfoque social como “ Licenciatura en Educación Campesina y Rural, Licenciatura en Educación Comunitaria, Licenciatura en Educación para Adultos, Licenciatura en Educación Popular” (Del Pozo, 2017).

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño metodológico

El diseño de la investigación es documental, definido como un servicio de información retrospectivo, siendo contrario a un servicio de información corriente, de una Unidad de Información (Tancara, 2012). Entendiéndose por unidad de información aquella institución que se dedica a recopilar, procesar y difundir la información tanto científica como técnica.

Este trabajo es efectuado por medio de una investigación exhaustiva de literatura encontrada en bibliotecas, centros de documentación y/o banco de datos y otros afines, por tanto, estas Instituciones, constituyen unidades de información. consecuentemente, son un lugar natural del trabajo investigativo del investigador. Es decir, el espacio donde el investigador obtiene información. En este sentido es documental por cuanto, se argumenta la investigación con autores reconocidos respecto del tema Profesionalización, y Gestión del Recurso Humano.

La investigación se genera en el cantón Junín. Específicamente el Caso de estudio es en la: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín. Del mismo modo, es del tipo no exploratorio, debido a que existen posturas de autores e investigadores que se mantienen a lo largo de los años sobre la profesionalización.

Igualmente es no experimental, diseño por el cual se efectúa un estudio sin manipular deliberadamente las variables. Basado esencialmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. (Dzul, 2016). En este contexto; no se han manipulado las variables establecidas tales como Profesionalización y Gestión del TT.HH.

3.1.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación es mixto, porque es tanto cualitativo como cuantitativo.

Cualitativo:

Por poseer el análisis de una manera exhaustiva de la información previa, respecto de las variables de estudio, así como de la realidad en su contexto natural, y cómo sucede, por medio de este enfoque se pueden alcanzar e interpretarse los fenómenos en concordancia con los sujetos implicados (Blasco & Pérez, 2014). Se emplearán instrumentos de recolección de información desde el enfoque cualitativo de tal forma que dicha indagación encaje con cada objetivo específico planteado.

Cuantitativo:

Como sostiene Sampieri y Mendoza (2018), lo que este enfoque permite, es la identificación y realización de un esquema deductivo, el cual tiene el objetivo de generar preguntas acordes a la investigación y la hipótesis que se deberá probar posteriormente. El uso de este enfoque permite al autor de esta investigación realizar una transformación sobre los conceptos que se identificaron para la investigación, dar medición a estas variables y obtener datos reales de los escenarios en los que se desarrollan la gestión de talento Humano y la profesionalización.

3.1.2. Tipo de Investigación

Descriptivo

La investigación descriptiva es un tipo de estudio encargado de hacer la descripción de aspectos concretos tales como la situación o fenómeno en torno al que se centra la investigación, así como a su población (Mejía, 2018). El tipo descriptivo lo que procura es que se brinde información acerca del ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo y dónde?, en lo que respecta al problema investigativo, sin darle prioridad a responder al “por qué” ocurre dicho problema. Como dice su propio nombre, esta forma de investigar “describe”, no explica.

Es descriptiva porque pretende puntualizar la situación actual respecto a la profesionalización de los servidores públicos en la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín. Busca brindar servicios eficientes y eficaces. El

Gobierno municipal es el que tiene el punto de contacto con los ciudadanos, y, por ende, conoce de primera instancia las problemáticas y necesidades que atañen a la población.

Explicativo:

La investigación explicativa es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue la descripción u acercamiento a una problemática, sino que intenta precisar las causas de este. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales (Guevara y otros, 2020). Es explicativa porque luego se identificará la existencia o no de estrategias de gestión del talento humano tendientes a fortalecer la profesionalización en la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín y se explicará la importancia de las mismas.

3.1.3. Métodos

Inductivo: Por cuanto al método inductivo permite partir de aspectos, condiciones, análisis o resultados particulares para llegar a generalizaciones, es decir, de lo particular a lo general, por el contrario, el método deductivo parte de aspectos, condiciones, análisis o resultados generales para aplicarlos a situaciones particulares. (Salinas, 2013)

La consideración en la aplicación de los métodos mencionados permitirá analizar teorías, bibliografía y el impacto en la administración y en la sociedad. Será además cualitativo porque se hace una revisión de estudios previos referente a las variables, también es del tipo cuantitativo por cuanto se encuestará y entrevistar a actores claves.

Lógico deductivo:

Método que parte del establecimiento de premisas teóricas que lo que permiten es que se logre una distinción de que los caminos de la profesionalización tienden a ser diversos para en la esfera de la administración, dado que cada una tiene una razón de sustentación distinta, pero que se enfoca en la gestión de recursos humanos.

3.1.4. Categorías, Dimensiones, Instrumentos y Unidades de Análisis.

Tabla 1 Métodos empíricos

Categoría	Dimensiones	Instrumentos	Unidad de análisis
Gestión de talento humano	Profesionalización en la Administración Pública	Análisis documental	Artículos de revista en bancos de datos (Scopus, Scielo, Google académico, Redalyc, etc.). Libros físicos y digitales Tesis maestría/ doctorado Entrevistas a los actores directos (autoridades, servidores) de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

Fuente: elaboración propia (2022)

3.1.5. Criterios éticos de la investigación.

Dentro de los criterios éticos se consideran ciertos aspectos relevantes entre los que se pueden señalar:

- A los participantes se les informó sobre el alcance de la investigación, y que los resultados de esta serían sólo para fines educativos en el estudio de caso para titulación de Magíster en Administración Pública.
- La información tomada de otras investigaciones, documentos, libros son citados bajo la Norma APA, por lo que se reconoce y se respeta el derecho de autor.

3.1.6. Población y muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018)), en los diferentes tipos de investigaciones la población es definida como aquella agrupación de personas que tienen características similares en lo que refiere a un evento a estudiarse, permitiéndoles enmarcarse según un criterio de inclusión. La población identificada como muestra en la investigación está conformada por funcionarios de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

Tabla 2 Población y Muestra

Población	Muestra	Técnica
Directora de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín.	1	Entrevista
Terapeuta físico de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín.	1	Entrevista
Asistente administrativo de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín	3	Entrevista
Médico Ocupacional de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín	1	Entrevista
Analista de Identidad Cultural de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín	1	Entrevista
Asistente de Cultura y turismo de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín	1	Entrevista
Coordinador de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín.	1	Entrevista
Total		9

Fuente: elaboración propia (2022)

La población fue finita: “agrupación en la que la cantidad de las unidades que la integran es plenamente conocida” (Sampieri & Mendoza, 2018). Por lo que se justifica la no aplicación de una fórmula de la muestra para realizar el estudio y obtener los resultados.

3.1.7. Técnicas

Entrevista:

La entrevista que consigue ser dentro de las investigaciones, un recurso caracterizado por su dinamismo y flexibilidad (Díaz, 2013). La entrevista así logra concebirse como una técnica de gran utilidad en la investigación, puesto que su fin es el recabar para recabar datos; definida como una conversación que con un fin propuesto y determinado muy diferente al simple hecho de conversar.

Afirma el autor citado que, la entrevista en este contexto no es otra cosa que un instrumento de carácter técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial. Contiene es una comunicación interpersonal que se establece entre el investigador y el sujeto de estudio, (entrevistador y entrevistado) cuyo fin es el de alcanzar respuestas verbales a las interrogantes trazadas sobre el problema presentado.

La entrevista se aplicó a la totalidad de funcionarios de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín, conformada por nueve (9) informantes claves respecto de la gestión de talento humano en la profesionalización en la Administración Pública.

Cuestionario:

De acuerdo con García (2013) el cuestionario es un instrumento con un fin concreto, el mismo que es el de obtener de modo sistemático y ordenado, información respecto de una la población con la que el investigador está trabajando, sobre las variables objeto de la investigación o evaluación, considerándose como el de más utilización para recolectar información; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (García, 2013). Para la aplicación de la entrevista se utilizó un cuestionario de preguntas semiestructuradas.

2.1.8. Procesamiento y análisis de la información

Método estadístico:

El método estadístico radica en procedimientos secuenciales procedimientos para manejar datos tanto cuantitativos cómo cualitativos del proyecto de investigación, constando de fases o etapas que inician en la recolección, seguido del recuento la presentación, síntesis y análisis. (UNAM, 2020)

En este contexto, el procesamiento de la información se basa en la descripción, analizándose la técnica aplicada como lo fue la encuesta, la misma que fue validada por expertos de la PUCE, ajustándose a los objetivos planteados en la investigación; que constó con un total de once (11) preguntas.

Para representar mediante un gráfico los aspectos tales como: ocupación de otro cargo en la Administración Pública, nivel académico y las habilidades y/o características principales que le gustaría tener en su equipo de trabajo, se hace uso de una base de datos en la herramienta de Microsoft Excel 2019, la misma que proporciona datos estadísticos en forma de pastel detallando cantidades y porcentajes relevantes.

3.1.9. Caracterización de la institución

El Cantón Junín desde los años 1953 fue gobernado por presidentes Municipales, que eran personas destacadas a las que se les designaba a través de un concejo Municipal. Iniciando con estos personajes que comenzaron a escribir la vida política del Cantón Junín se tienen a:

Sr. Plutarco García Saltos, que gobernó por los años 1953-1954

Sr. Francisco Daza Zambrano 1954-1956

Sr. Luis Ramón Loor de Janon 1962-1965

Sr. Manuel Daza Palacios 1965-1970

Sr. Carlos Morales Locke 1970-1973

Prof. Galo Bravo Intriago 1973-1975

Ab. Kartun Solórzano J. 1975-1980

Sr. Urbano Mendoza Sánchez 1980-1982

Sr. Regner García Jaramillo 1982-1984

Dr. Tomas Palacios Bravo 1984-1986

Dr. Manuel Morales Loor 1986-1987

Prof. Jorge Bucheli Saltos 1978-1988

Sr Manuel Daza Palacios 1988-1992

Sr. Ketier Solórzano J. 1992-1996

Sr. Ketier Solórzano J. 1996-2000

Sr. Berty Santana Álava 2000-2004

Sr. Luis Mendoza Giler 2005 -2011

Lcdo. Gustavo Alcívar 2011-2014

Ing. Kléber Solórzano Villavicencio. 2014-2019.

Y en la actualidad el Dr. José Intriago Ganchozo 2019-2023

Gestión de desarrollo social, económico y turístico

Misión. - Generar y operativizar políticas locales que permitan desarrollar procesos Consensuales con amplia participación de los actores sociales, para promocionar y fomentar las manifestaciones y expresiones artísticas, deportivas, culturales y turísticas Del Cantón, desarrollando acciones encaminadas a fortalecer y cultivar manualidades y artesanías, especialmente para la mujer y la familia en procura del desarrollo social Y económico de la comunidad, así como ejecutar planes de prevención, mitigación, Control y superación de los riesgos socioeconómicos, sociales para el desarrollo Humano y atención a los grupos vulnerables del cantón Junín.

Responsable. - Director/a de Desarrollo Social, Económico y Turístico

b. Atribuciones y Responsabilidades:

1. Inventario del patrimonio cultural del Cantón.
2. Fomentar y estimular las expresiones culturales del cantón, mediante la producción de Programas culturales, certámenes y concursos.
3. Promover mecanismos de cooperación nacional e internacional con instituciones Públicas y privadas para el fomento de la cultura.
4. Asumir y atender los compromisos culturales con los vecinos del cantón en comparsas, Carros alegóricos, presentaciones artísticas etc.
5. Fomentar la conservación de museos de historia y arte en el cantón.
6. Fomentar la lectura, realizar promociones bibliográficas y propender la participación Ciudadana en los programas culturales.
7. Actividades recreacionales debidamente dirigidas y atendidas
8. Plan de Eventos deportivos.
9. Programación de eventos deportivos que involucren a la ciudadanía en general, Fomentando la solidaridad y competitividad sana.
10. Informes de Ejecución de planes de eventos deportivos.
11. Procurar el incremento de equipos tecnológicos de acuerdo con las necesidades de la Población.
12. Labores de talleres, costura, colocada de dibujos, muestras, pintura en tela, jarrones, Muestra de bordado y otras artesanías.

13. Organizar y mantener exposiciones, ferias de manualidades.
14. Fomentar y mantener las artes manuales, artesanías, talleres ocupacionales y demás Acciones que desarrollen la creatividad y participación popular.
15. Estandarización de la política, objetivos y metas de equidad social y de género.
16. Establecimiento de directrices para la formulación de las políticas cantonales como Estrategia de intervención.
17. Liderar la gestión para la asignación y consecución de recursos y aportes para el Cumplimiento de la política social como estrategia de intervención.
18. Gestionar para la cooperación interinstitucional nacional e internacional de protección Social liderar el levantamiento y priorización de proyectos de protección social que requieren financiamiento.
19. Identificación y análisis de las fuentes de riesgo y grupos vulnerables.
20. Priorización de necesidades, demandas y problemas de protección social desde la Perspectiva del Gobierno Local y de la sociedad.
21. Definición de las posibilidades de intervención para prevenir, mitigar, controlar y Superar riesgos y vulnerabilidades.
22. Definición de las posibilidades de intervención para prevenir, mitigar, controlar y Superar riesgos y vulnerabilidades, con relación a la situación étnica, género, Discapacidad, laboral y productiva.
23. Mantener la información turística permanente y actualizada sobre recursos y productos Turísticos, incluido el turismo artesanal, a fin de enseñar dichos productos, activar los Recursos disponibles.
24. Diseñar y ejecutar campañas promocionales del cantón.
25. Promover y participar en eventos y ferias nacionales e internacionales.
26. Promover el ecoturismo y proyectos vinculados con las comunidades y el sector de la Economía popular y solidaria en el cantón.
27. Dotar de espacios públicos con infraestructura destinados a las prácticas de deportes, Actividades recreativas y socioculturales.
28. Diseñar y coordinar programas culturales, deportivos, artísticos y eco turísticos, dentro del programa socio-cultural establecido por la municipalidad.
29. Coordinar las labores culturales y deportivas del cantón, planificadas por la Municipalidad;

30. Planificar, organizar, ejecutar, evaluar y controlar programas y proyectos de desarrollo social, turístico, deportivo y cultural

31. Cumplir con las demás atribuciones y responsabilidades que le encomiende la Alcaldesa o el Alcalde, de acuerdo a la naturaleza de sus funciones y que estén dentro del marco legal.

Actualmente lo preside el Alcalde del Cantón, Dr. José Intriago Ganchozo, elegido por los ciudadanos para el periodo 2019-2023.

Domicilio: Cantón Junín- Manabí- Ecuador.

Constitución: Persona jurídica de derecho público.

Autonomía: Económica, administrativa, financiera y de gestión.

Misión y visión

Misión:

Impulsar el desarrollo planificado y sustentable, a través de la dotación de bienes y servicios de calidad con un presupuesto distribuido en forma equitativa y respetando la biodiversidad y la diversidad cultural del cantón, además trabajar con transparencia, creando espacios para la participación ciudadana en los ámbitos ambiental, social, económico y cultural. (GAD Junín, 2022)

Visión:

El Gobierno Municipal del cantón Junín, es un referente en la Administración Pública que ha institucionalizado la práctica de una cultura de participación, concertación y corresponsabilidad entre los actores territoriales; dispone de una estructura organizacional que permite generar políticas públicas y liderazgos locales con un personal capacitado que trabaja planificadamente basado en principios y valores como la solidaridad, honestidad, responsabilidad, equidad, integración, participación, eficiencia, eficacia y transparencia; potenciando la economía, turismo, comercio, agricultura, industria y artesanía, garantizando los derechos de las personas y respetando la naturaleza. (GAD Junín, 2022)

Objetivos y principios

- Concertación y determinación del direccionamiento estratégico, políticas, normas y planes, que contribuyan de manera sostenible al desarrollo y bienestar económico, social, ambiental y cultural del cantón.
- Mejorar la calidad de vida de población del Cantón con una oferta de servicios públicos de calidad.
- Fortalecer las estrategias de desarrollo integral del Cantón junto con todos los sectores sociales.
- Fomentar la participación ciudadana en la Gestión municipal y el mantenimiento de los servicios y bienes públicos.
- Impulsar estudios, diseño y socialización, construcción y mantenimiento de las obras de vialidad, infraestructura del cantón y gestión de riesgo, que permitan satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera sostenible y sustentable.
- Establecer planes y políticas de protección y conservación de los recursos naturales, preservación del ambiente y recuperación de espacios naturales.
- Impulsar la protección y conservación del patrimonio cultural y recuperación de los mismos.
- Fomentar el trabajo coordinado entre departamentos y autoridades municipales.
- Promover los procesos de desarrollo social y económico, mediante el fortalecimiento con otras instituciones u organizaciones locales y nacionales para desarrollar la gestión comunitaria, seguridad ciudadana, arte, recreación, cultura e inclusión social.
- Reconocer la identidad étnica y cultural del Cantón en todas las acciones.
- Proveer de obras y servicios de calidad para todo el cantón. (GAD Junín, 2022)

Unidad de Cultura, Patrimonio y Deporte

➤ Productos y Servicios

1. Eventos culturales organizados y presentados.
2. Convenios y acuerdos gestionados para el fomento de la identidad cultural.
3. Informe de conformación de grupos, comparsas, caravanas culturales
4. Inventario del patrimonio cultural del cantón.

5. Informe de gestión para la conformación de museos históricos y culturales elaborado y aprobado.
6. Plan de capacitación a la ciudadanía sobre identidad cultural.
7. Informe de programas de actividades recreativas y deportivas con grupos de atención Prioritaria.
8. Talleres de deportes.
9. Campeonatos deportivos organizados
10. Informe de grupos deportivos conformados.
11. Políticas de reactivación turística del Cantón Junín
12. Plan de promoción turística del Cantón Junín
13. Informes de asesoramiento al sector turístico local.
14. Mapa de las zonas turísticas potenciales del Cantón.
15. Informes de asesoramiento legal a los servidores turísticos.
16. Informe de acciones administrativas por infracciones a ordenanzas de actividades Turísticas.
17. Informe de sanciones a quien incumpla las ordenanzas municipales en el campo Turístico.
18. Proyectos de ordenanzas en el área turística.
19. Licencias anuales de funcionamiento.
20. Reportes atención personalizada al turista.
21. Sistema informático Turístico.
22. Estadística de los visitantes.
23. Reportes de recepción de denuncias por mala atención al turista.
24. Los demás productos y servicios que se deriven de las leyes y normas que lo regulan y las que señale la Máxima Autoridad.

2. Unidad de Asistencia Social

➤ Productos y Servicios

1. Programas de educación inicial y desarrollo cognitivo
2. Estadística de enfermedades recurrentes
3. Plan de atención y brigadas médicas
4. Estrategia de prevención en materia de enfermedades de transmisión por picaduras de Insectos, sexual y otras.

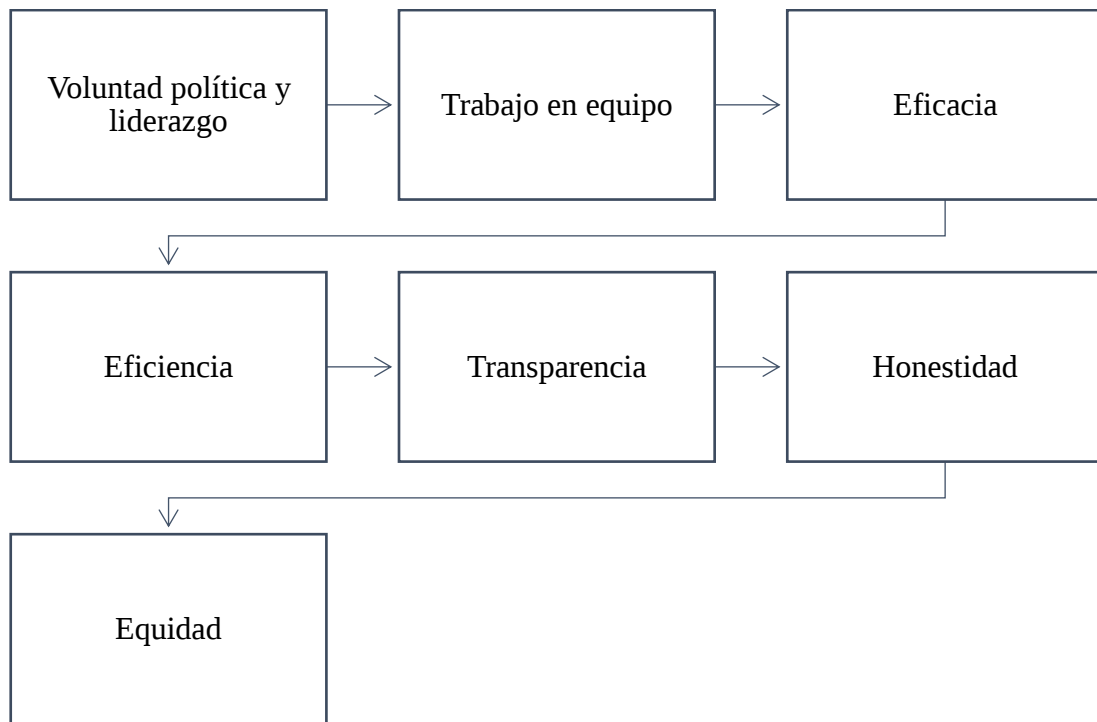
5. Informe de convenios con diferentes instituciones que brindan servicio de salud, en Brigadas, charlas y educación en prevención.
6. Programas de capacitación de protección y participación de la familia
7. Plan de capacitación a maestros, médicos, asociaciones de jóvenes, comité de usuarios, Promotores de desarrollo infantil
8. Plan de potenciación del desarrollo intelectual y emocional de los niños y niñas
9. Programas de estimulación temprana de niños y niñas con alguna discapacidad
10. Planes y Programas de seguimientos del cumplimiento de las políticas de los derechos De los niños y niñas y adolescentes
11. Plan y programa de inclusión de la implementación de políticas y género en las Competencias del Gobierno Municipal de Junín.
12. Informe del servicio de rehabilitación física.
13. Los demás productos y servicios que se deriven de las leyes y normas que lo regulan y las que señale la Máxima Autoridad.

3. Unidad de Desarrollo Económico

➤ Productos y Servicios

1. Convenios, acuerdos, arreglos interinstitucionales gestionados y suscritos.
2. Planes programas y proyectos financiados por organismos nacionales e internacionales.
3. Informe de asistencia técnica obtenida para el desarrollo de planes, programas y Proyectos.
4. Informes de seguimiento a los convenios de financiamiento y asistencia técnica.
5. Banco de datos de organismos de cooperación nacional e internacional.
6. Plan de trabajo que incentive proyectos económicos y productivos con los ciudadanos Del cantón.
7. Informe del apoyo a emprendimientos para la actividad agrícola y artesanal del cantón.
8. Cronograma de entrenamiento a emprendedores
9. Informe del catastro de emprendimientos registrados
10. Informe de seguimiento a los procesos de emprendimiento realizados como beneficio De la ciudadanía.
11. Los demás productos y servicios que se deriven de las leyes y normas que lo regulan y las que señale la Máxima Autoridad.

Gráfico 2 Principios y valores del GAD de Junín



Fuente: modificado a partir de (GAD Junín, 2022).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

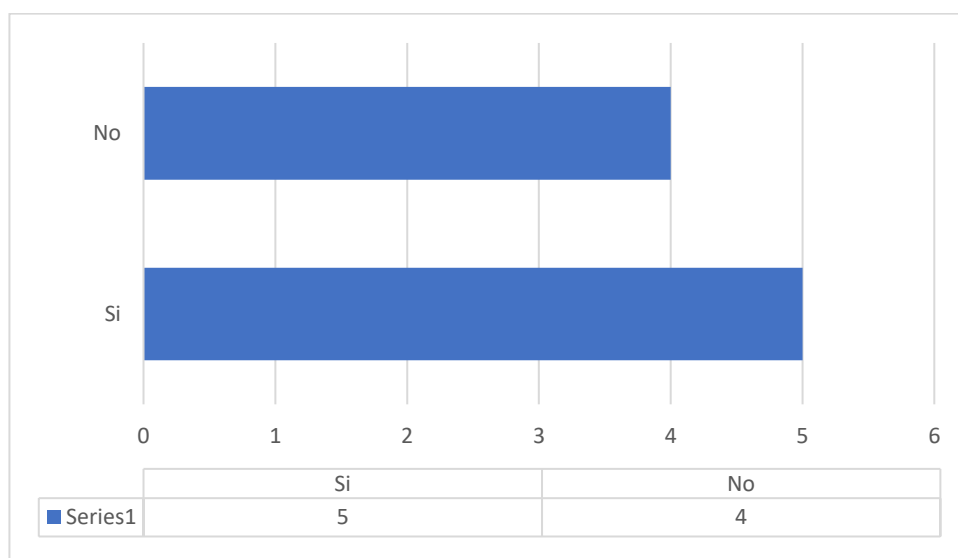
4.1. Objetivo 1 Identificar las estrategias de gestión de TT.HH vinculadas a la profesionalización

Para poder obtener resultados favorables en la presente investigación se procede a cumplir los objetivos específicos de la misma, por tanto para **alcanzar el objetivo 1** que es Identificar las estrategias de gestión de TT.HH vinculadas a la profesionalización, se procedió a realizar la entrevistas a los actores directos (autoridades, servidores) de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín, mediante la técnica de la entrevista, la cual fue aplicada por medio del instrumento de cuestionario con preguntas de opción múltiplos y también con preguntas abiertas.

Los resultados se detallan a continuación:

La primera pregunta, en la que procede la representación gráfica se indagó sobre si estos funcionarios han ocupado otros cargos en la Administración Pública, los resultados fueron:

Gráfico 3 Ocupación de cargo público antes del actual



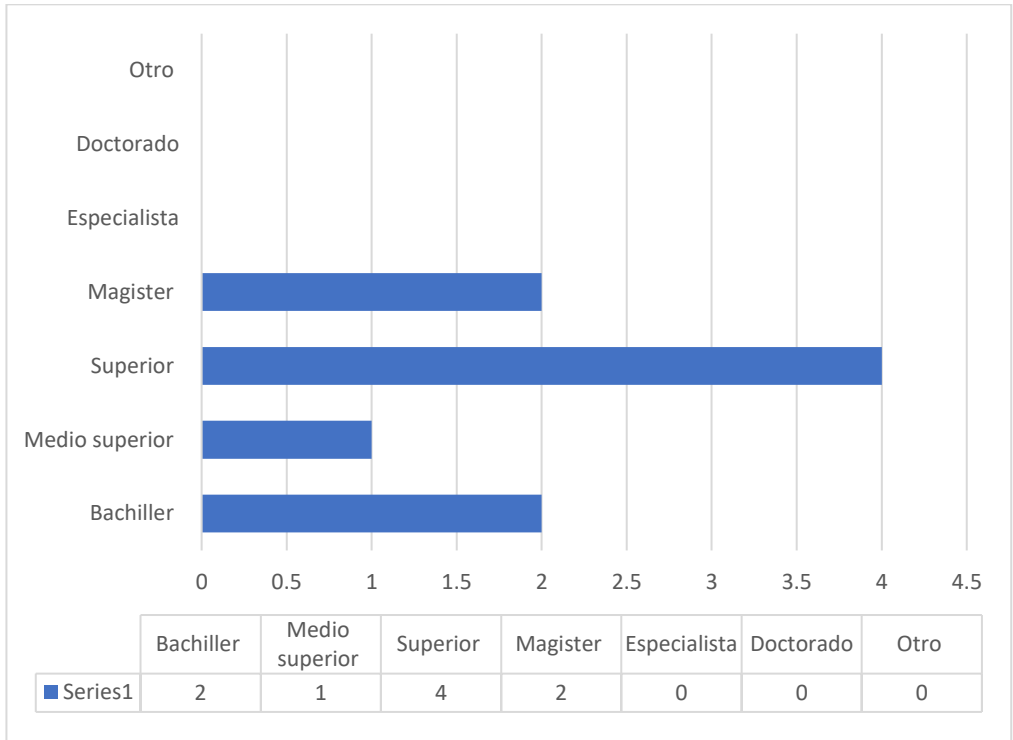
Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Los funcionarios entrevistados en su mayoría, representada con el 56% si han ocupado otros cargos en la Administración Pública, y el 44% afirma que no, lo que indica que, en esta unidad específica, la mayoría de los servidores han tenido experiencia previa

antes de ocupar sus cargos en el GAD de Junín, sin embargo, no es mucha la diferencia con los que están ocupando un cargo en el sector público por primera vez.

La segunda pregunta en la que se solicitó la indicación del nivel académico actual de estos servidores se tuvo:

Gráfico 4 Nivel de académico actual

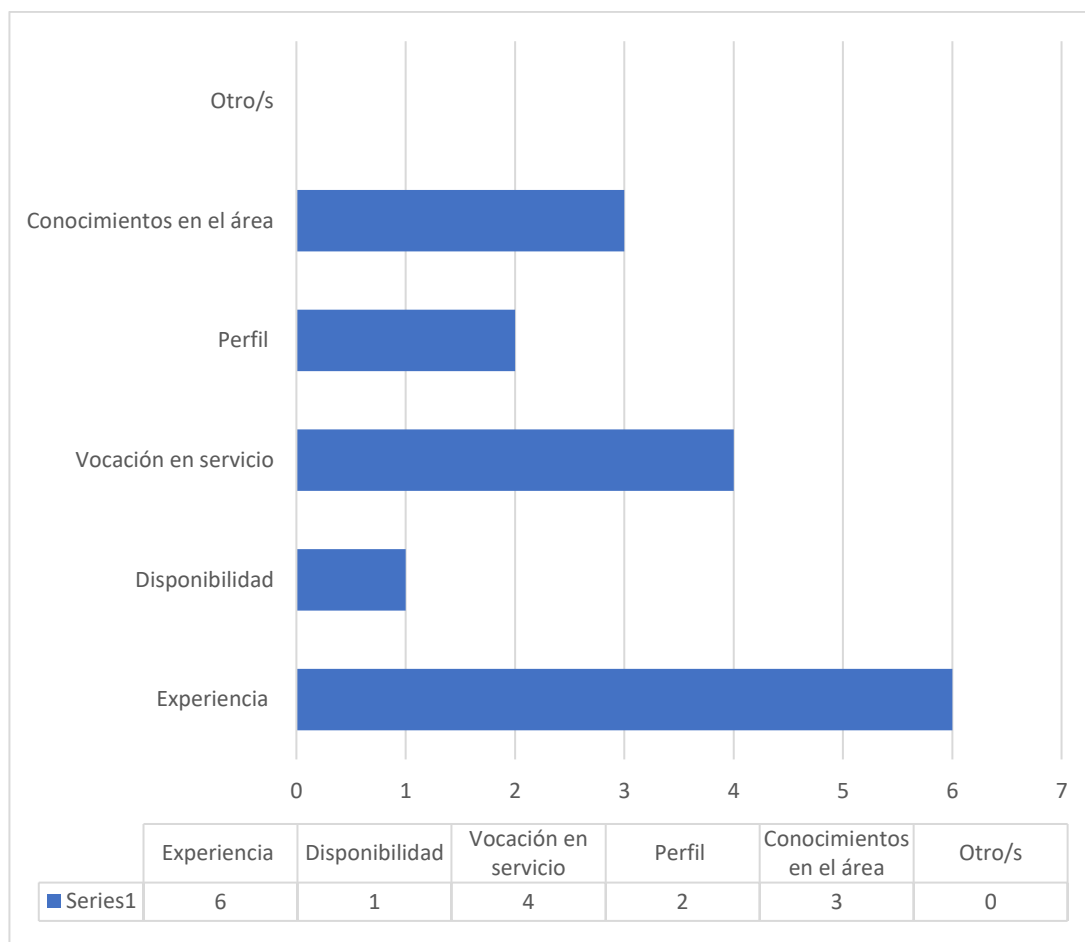


Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

La mayoría de los servidores que laboran en la Unidad, poseen un nivel académico superior, compartiendo un mismo número quienes tienen una maestría y quienes solo son bachilleres, uno de los servidores se encuentra cursando sus estudios superiores y ninguno posee especialidad o doctorado.

En la pregunta tercera se indaga sobre cuáles son las habilidades y/o características principales que le gusta tener en de su equipo de trabajo, para lo cual como se observa en el anexo 1 se describieron varias opciones a escoger. Los resultados fueron:

Gráfico 5 Habilidades y/o características principales que le gusta tener en de su equipo de trabajo

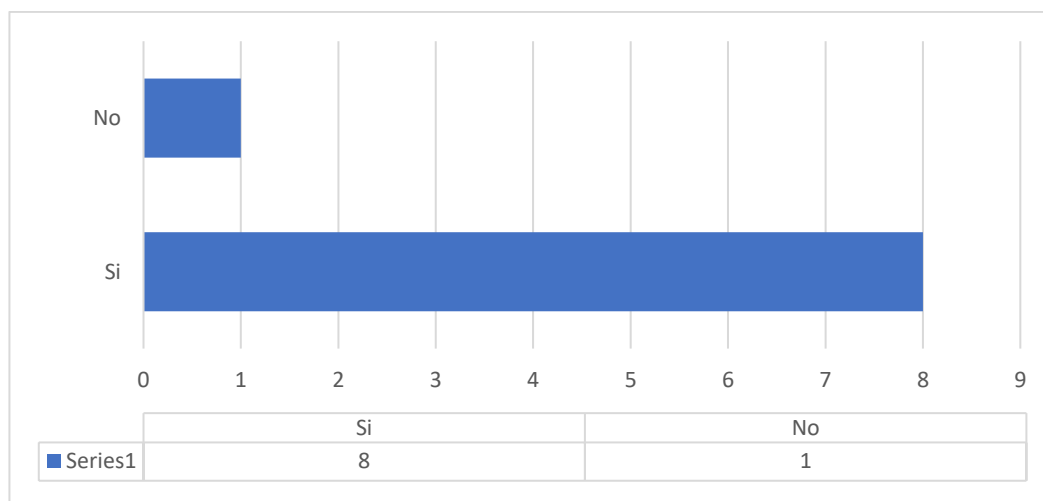


Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Los entrevistados en su mayoría escogieron la opción de la experiencia, cabe recalcar que varios de los informantes no eligieron una sola opción, hay quienes señalaron todas las propuestas, sin embargo, destaca que prefieren que en sus equipos haya personas con experiencia y con vocación en el servicio seguido también por quienes posean conocimientos en el área.

En la cuarta pregunta se indagó sobre si estos servidores tienen conocimiento de la misión y visión del área en la que se desenvuelve. Los resultados fueron:

Gráfico 6 Conocimiento de Misión y visión del Área



Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Los entrevistados en su mayoría afirman conocer la misión y visión del área donde se desarrollan, es decir, la de la unidad Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico, sin embargo, la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín como tal, no posee ni misión ni visión, sino que adopta la general del GAD.

Las siguientes preguntas que constan en el cuestionario, ya no se trataron de opciones múltiples, a lo que respondieron los servidores:

Tabla 3 ¿Cuál considera Ud. son sus principales habilidades/ cualidades como funcionario público?

Servidor 1	Ser un servidor lleno de valores
Servidor 2	La facilidad de llegar con positivismo hacia a comunidad resolviendo problemas que están a mi alcance. El poder de consecución para los objetivos planteados
Servidor 3	Ser responsable dentro de la unidad
Servidor 4	Responsabilidad
Servidor 5	Servicio social
	Empatía con la población
	Conocimientos adquiridos

	Suficiente experiencia
	Capacitaciones constantes
Servidor 6	Estar al servicio de la sociedad
Servidor 7	Responsabilidad, amabilidad y capacidad de respuesta.
Servidor 8	Honestidad, eficiencia y profesión.
Servidor 9	Responsabilidad

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 4 ¿Realizó algún curso de capacitación antes de la ocupación de su puesto?

Servidor 1	Si
Servidor 2	Si
Servidor 3	No
Servidor 4	Si
Servidor 5	Si, varios seminarios sobre relaciones humanas y trato a la sociedad
Servidor 6	No
Servidor 7	No
Servidor 8	Si
Servidor 9	Si

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 5 ¿Cuáles considera Ud., son factor/es que obstaculizan el desenvolvimiento eficiente de sus actividades?

Servidor 1	Factor económico
Servidor 2	Falta de colaboración por parte de los usuarios
Servidor 3	No contar con los recursos suficientes para cumplir con las metas trazadas, ayudar a las familias, adultos mayores, discapacitados.
Servidor 4	Factor económico
Servidor 5	Falta de apoyo de las principales autoridades

Servidor 6	Desconocimiento de reglamentos y ordenanzas municipales
Servidor 7	Falta de recursos económicos a favor del área de asistencia social.
Servidor 8	Insuficiencia de recursos para el área y para ayudar a la sociedad.
Servidor 9	No responde

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 6 ¿La gestión de TT. HH de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, ofrece cursos de capacitación constante?

Servidor 1	No
Servidor 2	No
Servidor 3	No, más bien las capacitaciones las ofrece el GAD Junín como ente y con liderazgo permanente sobre el crecimiento y capacitación refiere.
Servidor 4	No ofrece
Servidor 5	No
Servidor 6	Si
Servidor 7	Si
Servidor 8	No ofrece
Servidor 9	No tiene mucho tiempo trabajando

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 7 ¿La gestión de TT. HH de Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín posee estrategias vinculadas a la profesionalización? ¿Cuáles?

No	No
No	No
Se aprovecha al máximo la capacidad de los profesionales, es decir, con lo que brindad ellos en base a sus capacidades.	Se aprovecha al máximo la capacidad de los profesionales, es decir, con lo que brindad ellos en base a sus capacidades.
No posee	No posee

Ninguna	Ninguna
No tiene conocimiento	No tiene conocimiento
Si	Si
No	No
No	No

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 8 ¿Considera que las estrategias actuales permiten una Administración Pública profesionalizada?

Servidor 1	No se tienen estrategias concretas actualmente en lo que respecta a profesionalización
Servidor 2	No
Servidor 3	Si, porque los profesionales que posee la unidad, siempre brindan un servicio profesionalizado con calidad y calidez para los usuarios que acuden a la dependencia.
Servidor 4	No
Servidor 5	No han hecho conocer ninguna estrategia
Servidor 6	No tiene conocimiento
Servidor 7	Si
Servidor 8	Si
Servidor 9	No

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

Tabla 9 ¿Considera que la gestión de TT. HH requiere de mejores estrategias para fortalecer la profesionalización en la Administración Pública?

Servidor 1	No se tienen estrategias concretas actualmente en lo que respecta a profesionalización
Servidor 2	No
Servidor 3	Si, porque los profesionales que posee la unidad, siempre brindan un servicio

	profesionalizado con calidad y calidez para los usuarios que acuden a la dependencia.
Servidor 4	No
Servidor 5	No han hecho conocer ninguna estrategia
Servidor 6	No tiene conocimiento
Servidor 7	Si
Servidor 8	Si
Servidor 9	No

Fuente: autoridades y personal de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

4.2 Objetivo 2 Describir las estrategias de gestión de TT.HH que permiten una administración pública profesionalizada

Del diseño de investigación y entrevistas efectuadas se tuvieron varios resultados que dan **cumplimiento al objetivo específico 2** que consiste en describir las estrategias de gestión de TT.HH que permiten una administración pública profesionalizada, se procedió a una búsqueda de información de fuentes primarias y secundarias haciendo uso del internet, donde se realizó la investigación y extrajo información siendo referenciada de artículos de revista en bancos de datos (Scopus, Scielo, Google académico, Redalyc, etc), además en libros físicos, digitales y tesis de maestría y doctorado. Los resultados de la investigación fue la siguiente:

Bibliográficamente se fundamentó que las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública, tal como afirma Martínez (2019). La profesionalización comprende varios aspectos y estrategias que corresponden al departamento de talento humano, pues desde aquí, se contrata y selecciona el personal, junto con los componentes de consistencia en conocimientos, experiencia, criterio, capacidad de juicio técnico, conciencia y compromiso ético.

Si bien es cierto, en el Ecuador al sector público se ingresa mediante concursos de mérito y oposición, y es allí donde cada identidad contiene los requisitos para los perfiles de los cargos a ocupar, no es menos cierto que una vez que se tiene al personal que cumple

con dichos requisitos, estos tienen derecho a la profesionalización que se basa e estrategias, teniéndose como principales, como afirma el art. 71 de la LOSEP la formación y capacitación constante.

Ahora bien, los servidores de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín son profesionales que en su mayoría vienen de la carrea de servicio, pues han ocupado otros cargos, sin embargo, como se observa en los resultados; se demuestra que los dos Asistentes administrativos de la Unidad son bachilleres, quienes no han recibido capacitaciones antes de entrar al cargo, y que no han manifestado que se hallen cursando estudios superiores.

Han sido claros los servidores en manifestar que prefieren varios aspectos concretos al momento de elegir con quienes desearían trabajar en equipo, se resaltó la experiencia y la vocación de servicio, lo que demuestra que siendo profesionales demandan a quienes tienen experiencia, vocación y conocimiento del área.

De la misma forma, existió una contradicción por parte de casi todos los funcionarios, concretamente cuando se preguntó sobre si conocían la misión y visión del área en la que se desenvuelven, todos indicaron que sí, solo un manifestó que no tenía conocimiento, otros indicaron que la misión es ayudar a la comunidad, pero un hecho cierto es que la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico, no posee una misión y visión como área, pudo haber una confusión por parte de estos servidores con la misión y visión general del GAD, que no es lo mismo que de un área específica.

Por otro lado, al pedirles a los servidores que definan sus cualidades como funcionario público, se observó que sus respuestas han sido en su mayoría satisfactorias, ya que se tuvieron como prevalentes las cualidades de práctica de valores, responsabilidad y servicio social, únicamente un servidor indicó que su mayor característica y/o habilidad es ser un profesional en todo aspecto.

De todos los funcionarios, uno de ellos indicó el tipo de capacitación que recibió antes de ocupar su cargo actual, y no todos recibieron capacitaciones o programas previos para ampliar o actualizar conocimientos adquiridos.

Indicaron además los servidores de la unidad Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, que varios son los factores que tienden a obstaculizar el desenvolvimiento eficiente de sus actividades, destacando principalmente el factor económico, es decir la falta de recursos para cumplir las metas que la unidad como tal se ha trazado, conjuntamente con este factor, el poco o inexistente apoyo por parte de las principales autoridades, así como la falta de colaboración de usuarios.

En lo que respecta a la gestión de TT. HH de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico, en referencia al cuestionamiento si ofrece programas o planes de capacitación las respuestas fueron concordantes en manifestar que este departamento no las ofrece, lo que revela el poco interés de esta área por mantener personal capacitado en nuevos temas y tendencias de la Administración Pública.

Lo antedicho también es confirmado por las respuestas que estos servidores manifestaron al preguntárseles si la gestión de TT. HH de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico posee estrategias vinculadas a la profesionalización, donde la mayoría de las respuestas fueron que no posee ninguna estrategia, o que al menos a ellos no se les ha hecho conocer. Lo anterior dio paso a que las respuestas sobre si consideran que las estrategias actuales permiten una Administración Pública profesionalizada fueran negativas, puesto que, no existen dichas estrategias, no se les han presentado al personal del área.

Tras estos resultados, todos los servidores de esta unidad concreta manifiestan de forma absoluta que la gestión de TT. HH requiere de mejores estrategias para fortalecer la profesionalización en la Administración Pública.

A partir de los resultados obtenidos Entrevistas a los actores directos (autoridades, servidores) de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

En relación si ha ocupado otros cargos en la administración pública, 57% de los encuestados manifiestan que sí y el 43% no, este resultado refleja que existen algunos empleados los cuales el puesto actual es el único trabajo que han tenido. En cuanto al nivel académico actual de los empleados se puede evidenciar que el 43% son bachilleres, el 43%

tienen título de educación superior o de tercer nivel y el 14% maestría, estos resultados indican que no existe una formación de cuarto nivel entre los empleados incluso que 3 de ellos solo lograron terminar el bachillerato.

Lo relacionado a las habilidades y/o características principales que prefiere que estén disponibles, en los colaboradores quienes conforman su equipo de trabajo el 57% indica que experiencia y el 43% por vocación de servicio, lo que indica que la experiencia no es lo mismo que profesionalización, es decir cómo ha sido su único puesto de trabajo, la experiencia la obtienen en cuanto a lo que hacen mientras que otros lo hacen por vocación aunque no necesariamente cuenten con un nivel de educación adecuado para el puesto que ejercer.

El 100% de los entrevistados coinciden en conocer la misión y visión del área en la que se desenvuelve y al mismo tiempo consideran que los objetivos estratégicos están en concordancia con la misión y visión. Las principales habilidades o cualidades como funcionarios públicos que consideran que poseen, los entrevistados coincide en la vocación de servicio, colaboración, gestión, comunicación, organización, motivación, ser un servidor público lleno de valores.

Ser siempre positivo hacia la comunidad resolviendo problemas que están a su alcance. El poder de consecución para lograr los objetivos planteados, siempre con responsabilidad, servicio social, empatía con la población, conocimientos adquiridos, suficiente experiencia, capacitaciones constantes, poniendo siempre en práctica los valores.

En cuanto a realización de cursos de capacitación antes de la ocupación de su puesto, el 43% si han accedido a ellos mientras que el 57% no se han actualizado sus conocimientos.

Los factores que consideran los entrevistados que obstaculizan el desenvolvimiento eficiente de sus actividades principalmente es el factor económico, la falta de colaboración por parte de los usuarios y falta de apoyo de las principales autoridades, además del desconocimiento de reglamentos de gobernanza municipales Los entrevistados manifiestan en un 71% que la gestión del Departamento de Talento Humano de la Unidad de asistencia

social y desarrollo económico del GAD Junín no ofrece cursos de capacitación constantemente, mientras que 29% indica que sí.

De la misma forma el 57% de los empleados entrevistados indican que la gestión del Departamento de Talento Humano de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín no posee estrategias vinculadas a impulsar profesionalización. El 71% de los entrevistados mencionan que consideran que las estrategias actuales no permiten una administración pública profesionalizada, mientras que el 29% indica que sí. Por último, el 100% de los entrevistados manifiestan que si consideran que la gestión del Departamento de Talento Humano requiere mejorar las estrategias para fortalecer la profesionalización en la administración pública.

4.3 Objetivo 3 Analizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la administración pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín

En base al cumplimiento de los 2 objetivos específicos antes mencionados se procedió al **logro del objetivo 3** que consistía en analizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la administración pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín se puede manifestar que es de suma necesidad conocer las capacidades académicas y perfiles de los servidores públicos que laboran en el área de La Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, ya que a través de ello se podrá realizar o llevar a cabo una Gestión transparente y comprometida en el desarrollo de la administración pública.

Con la elaboración de estrategias que contribuyan al mejoramiento de los subprocesos de postulación y profesionalización para desempeñar un cargo público en el GAD Junín definitivamente que los Servidores realizarán un trabajo colaborativo con resultados visibles.

- El conocimiento veraz y oportuno de las capacidades académicas y perfiles de los servidores públicos que laboran en el área de Desarrollo Social del GAD Junín.

- La determinación de los subprocesos de postulación y profesionalización para desempeñar un cargo público en el GAD Junín.
- Compendio de estrategias que contribuyan al mejoramiento de los subprocesos de postulación y profesionalización para desempeñar un cargo público en el GAD Junín. Al Observar los subprocesos de postulación y profesionalización para desempeñar un cargo público en el GAD Junín se logrará contar con una ciudadanía con visión de gobierno abierto.

Después de recabar la información necesaria para el diagnóstico de situación actual de los servidores públicos que laboran en el área de Desarrollo Social del GAD Junín se obtuvieron los siguientes resultados:

Existen servidores públicos que no cuentan con un nivel de profesionalización para el puesto de trabajo que desempeñan, que a pesar de la experiencia que poseen, es necesario que accedan a capacitaciones continuas en las que puedan actualizar su conocimientos y fortalecer las habilidades para atención al usuario y tratamiento adecuado en cada una de sus áreas, de la misma forma se rescata que en su totalidad conocen la misión y la visión de su área por tanto tienen claro los objetivos institucionales a cumplir.

Además, están conscientes de que las estrategias actuales no permiten una administración pública profesionalizada y consideran que la gestión del Departamento de Talento Humano requiere mejorar las estrategias para fortalecer la profesionalización en la administración pública.

Se espera implementar las siguientes estrategias para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación:

- Fomentar los convenios preprofesionales en los cuales las pasantías sean pagadas y que ellos actualicen los conocimientos de los servidores que están laborando en la actualidad.
- Solicitar capacitación continua a organismos gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.

- Solicitar a los servidores actuales que accedan a la obtención de su título de cuarto nivel en un lapso determinado para que en un futuro todos los empleados tengan cuarto nivel de educación.
- Contar con un cronograma de desarrollo y formación continua

Los beneficiarios de este proceso de profesionalización seria en primer lugar los servidores públicos del área de Desarrollo Social del GAD Junín, al mismo tiempo se beneficiarán el Gad, sus directivos, usuarios y ciudadanía en general.

La profesionalización de los servidores públicos dentro de los gobiernos locales constituye un aspecto de crucial importancia y determinante en la calidad de la toma de decisiones administrativas que ha de inferir directamente en la ciudadanía repercutiendo en el éxito o fiasco de la administración, no obstante, este requerimiento se encuentra muy lejos de añadirse a la cultura política y administrativa, menos aún de ser una regla establecida en las políticas públicas de contratación o de incentivo a los servidores públicos, lo cual les resta interés de capacitación e instrucción constante. (Gómez, López, López, & Ochoa, 2020)

Desde la perspectiva de Martínez (2013) todo puesto de la administración pública debe exigir requerimientos sobre el perfil de la persona idónea para ocuparlos, ya que el desempeño de las funciones específicas demanda de aptitudes y conocimientos para su adecuado proceder, más aún debido a los nuevos requerimientos que la contemporaneidad exige a las administraciones, obligándolas constantemente a mejorar en el efectivo desempeño de ofrecimiento de servicios efectivos, no obstante la situación de Latinoamérica aún se encuentra lejos de la consecución de profesionalización.

Para describir las estrategias de gestión de TT. HH que permiten una administración pública profesionalizada, en primer lugar, se debe obtener informaciones necesarias para adoptar decisiones en diferentes áreas de la gestión de las personas (remuneración, promoción, capacitación, disciplina)

b) Validar políticas y prácticas de gestión de recursos humanos contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo.

c) Orientar el desarrollo de las personas y su crecimiento profesional.

d) Mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo.
(Puón, R. M. 2008)

CONCLUSIONES

- Del objetivo de identificar las estrategias de gestión de TT. HH vinculadas a la profesionalización, de forma general se sustenta que estrategias tales como: capacitar, inducir y retener al personal aportan a que el personal siga creciendo en sus procesos de profesionalización, y es la gestión de talento humano, quien se reviste de aspecto decisivo, porque el éxito depende de la inversión en el talento humano para generar grandes beneficios al propio personal, a la institución y a los usuarios. En el caso de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín, se confirmó que en la actualidad no posee estrategia alguna al respecto.
- El área de Gestión Humana, como afirmó la revisión documental, se concibe como un socio en cuestión de aplicación de estrategias entre departamentos, y su importancia radica en que consigue que se vea potenciado el trabajo en equipo y cuando se enfoca en estrategias de profesionalización, logra que se transforme la organización de forma radical, pues se estimularán a servidores cada vez más profesionales, no solo en el ámbito académico, sino también en lo ético y servicial.
- Las estrategias de profesionalización en la Administración Pública, hace que el servidor se desarrolle y amplíe sus conocimientos, lo que es beneficioso de modo individual, así como para su equipo de trabajo que permitirá el crecimiento de la institución, el buscar retener los mejores talentos con las estrategias adecuadas.
- En cuanto a las capacidades académicas y perfiles de los servidores públicos que laboran en el área de La Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, se evidenció que en su mayoría son profesionales con títulos de tercer nivel, con conocimientos para el cargo que ocupan, sin embargo, otros no, por lo que es importante se apliquen estrategias que fortalezcan la profesionalización.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD de Junín:

- Fomentar los convenios preprofesionales en los cuales las pasantías sean pagadas y que ellos actualicen los conocimientos de los servidores que están laborando en la actualidad.
- Solicitar capacitación continua a organismos gubernamentales y no gubernamentales para fortalecer la profesionalización de los servidores públicos.
- Solicitar a los servidores actuales que accedan a la obtención de su título de cuarto nivel en un lapso determinado para que en un futuro todos los empleados tengan cuarto nivel de educación.
- Contar con un cronograma de desarrollo y formación continua presentando estrategias a las autoridades competentes que tiendan a fortalecer la profesionalización de los servidores del área.

BIBLIOGRAFÍA

- Alegría, R. (2019). Las competencias laborales y su implicancia en la profesionalización de los servidores públicos en el Perú. *RENATI*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/277242>
- Arámbula, H. (2016). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público*. <https://www.tdx.cat/handle/10803/371156>
- Astudillo, N., Ortiz, M., & Reinoso, C. (2016). La ecnología en la gestión del talento humano en las instituciones públicas del Ecuador. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento-humano.html>
- Balza, A. (2014). *Educación, investigación y aprendizaje: una herramienta desde el pensamiento*. S.L: APUNESR.
- Blasco, M., & Pérez, J. (2014). *Metodologías de investigación*.
<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>
- Breijo, T., & Gato, C. (2019). *Estrategia para lograr la profesionalización en función del desarrollo social*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989561>
- Cadena, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. *Domino de las ciencias*, 2(4), 448-460.
- Castro, W., Loor, S., & Pozo, M. (2018). Valoraciones críticas sobre la evaluación del desempeño de los funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados municipales. Experiencias en la provincia de Manabí- Ecuador. *Polo del Conocimiento*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7183540>
- Del Pozo, F. (2017). *Pedagogía Social en Colombia: entre la experiencia de la Educación Popular y el reto de la investigación-acción em la profesionalización socioeducativa de un país em posconflicto*.
<https://periodicos.unespar.edu.br/index.php/ensinoepesquisa/article/view/1644>
- Díaz, L. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico*. Obtenido de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Dzul, M. (2016). *Diseño no experimental*. UAH.
- Espín, M., Zula, J., Espín, E., & Carrión, L. (2015). Gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los servidores públicos. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/cccss/2015/03/talento-humano.html>
- GAD Junín. (2022). *Mision y vision*. <https://www.junin.gob.ec/misionyvision>
- GAD Junín. (2022). *Objetivos y principios*. https://www.junin.gob.ec/objetivos_principios
- García, T. (2013). *El cuestionario como instrumento de investigación*.
http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- GIZ. (2013). *Desafíos y avances del desarrollo de capacidades del funcionario público*. Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/lib>
- Gómez, D., López, M., López, H., & Ochoa, H. (2020). Nivel de profesionalización del servidor público en el gobierno municipal de ciudad de Valles. *Tlatemoani*, 33.
- Gómez, M. V. (2018). La competencia reflexiva clave de la profesionalización docente. *Voces de la educación*, 3(5), 91-103.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173
- Hernández, E. (2014). *Profesionalización d elos servidores públicos municipales, frente a la alternancia política, caso: Chalco, Estado de México*.
<https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle>

- Hernández, J. (2021). *La profesionalización y experiencia de los servidores públicos en los municipios semiurbanos del estado de Puebla 2019-2020*. <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/11656>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Iacoviello, M., & Essayag, S. (2009). *El desafío de profesionalizar la función pública en América Latina. Proyecto PNUD, área de Gobernabilidad local y Descentralización del Centro Regional del PNUD*. Julio.
- Jaimes, O., & Sánchez, M. (2017). Profesionalización de políticos y funcionarios municipales. *Ezpacios*. <https://www.redalyc.org/journal/676/67656393004/html/>
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Sur de Manabí*. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>
- Martínez, P. R. (2013). *La profesionalización de la Función Pública: ideas para Latinoamérica*.
- Martínez, R. (2019). *La profesionalización de la Función Pública: ideas para Latinoamérica*. <http://revistabuengobierno.org/home/wp-content/uploads/2019/03/Libro-La-Profesionalizaci%C3%B3n-de-la-Funci%C3%B3n-P%C3%BAblica.pdf>
- Matus, F. (2022). Aportes de la Educación del Siglo XXI a la profesionalización de servidores público. <https://camjol.info/index.php/torreon/article/view/13394/15519>
- Mejía, T. (2018). *Investigación descriptiva*. <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>
- Michoa, Y. (2015). La profesionalización del servicio público en el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado. *Espacios Públicos*. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67642415007.pdf>
- Miranzo, J. (2018). *Causas y efectos de la corrupción en las sociedades democráticas*. Obtenido de <https://www.jacobe.edu.mx/revista/numeros/numero14/1.Javier-Miranzo-Di%C3%A1z-Causas-Efectos-Corrupcion-Sociedades-Democraticas.pdf>
- Moreno, P., Robles, G., & Arandia, J. (2019). Sistema de control interno y profesionalización de los servidores públicos en Ecuador. *Dilemas contemporáneos*. <https://dilemascontemporaneoseduccionpolitica.yvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1359>
- Ordaz, A. (2021). *Profesionalización de los servidores públicos en las aportaciones de los clásicos de la Administración Pública*. <https://synklisi.uaemex-cuameca.mx/images/pdf/SN02021.pdf#page=11>
- Perez, T. (2019). *Proyecto de reforma al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, para garantizar el derecho a la profesionalización de los servidores públicos*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9675>
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Puón, R. M. (2008). Tendencias actuales en la profesionalización de la función pública en Latinoamérica: buenas y malas noticias. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 6(9), 127-143.
- Ruíz, C. (2009). *La experiencia y formación profesional de los servidores públicos en el desempeño de los gobiernos municipales*.

- <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/3157/La%20experiencia%20y%20formacio%cc%81n%20profesional%20de%20los%20servidores%20pu%cc%81blicos%20en%20el%20desempen%cc%83o%20de%20los%20gobiernos%20municipales.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Salinas, P. J. (2013). *Metodología de la Investigación científica*. Mérida: Universidad de los Andes.
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Sanginés, M., & Strazza, L. (2016). *Profesionalización de la función pública en los estados de México*.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesionalizaci%C3%B3n-de-la-funci%C3%B3n-p%C3%BAblica-en-los-estados-de-M%C3%A9xico.pdf>
- Tancara, C. (2012). *La investigación documental*. La Paz: S.L.
- UNAM. (2020). *El método estadístico*. <https://www.unamenlinea.unam.mx/recurso/83050-el-metodo-estadistico#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20estad%C3%ADstico%20consiste%20en,%2C%20presentaci%C3%B3n%2C%20s%C3%ADntesis%20y%20an%C3%A1lisis>.
- UNIR. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Obtenido de <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Velasco, I. (2016). *Análisis jurídico de la evaluación del desempeño de los servidores sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público, como herramienta de gestión en la actuación de la Administración Pública*.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5307>
- Yllan, L., & De León, L. (2020). El impacto de la gestión pública y la profesionalización en las instituciones públicas: Caso Seguro Popular. *Latindex*.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/3_Yllan_DeLeon.pdf

ANEXOS

Anexo 1 Solicitud de entrevista



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Área de Estudios de Postgrado / Sede Manabí
Programa de Maestría en Administración Pública

Consideración importante

Estimado(a): Lcda. Rosa Mendoza Loo Director/a Responsable de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín, de ahora en adelante llamado(a) **ENTREVISTADO(A)**, su participación es de suma importancia para la presente investigación, dado que su experiencia y conocimiento en materia de la profesionalización representa un alto valor agregado a la investigación (Estrategia de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la administración pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín,); sin embargo, es necesario resaltar el carácter de voluntaria por parte suya. Usted como **ENTREVISTADO(A)**, debe estar consciente de que la información suministrada se convertirá en datos, para luego ser presentados como resultados / hallazgos en la investigación que se desarrolla.

Sin dudas, el **ENTREVISTADO(A)**, es un(a) referente calificado(a) para la investigación, por ello, se hace necesario autorizar la publicación de dichos datos mediante **SU FIRMA** en este cuestionario.

Es compromiso de la CANDIDATA A MAGISTER, **Marcella Elizabeth García Espinel** LA INVESTIGADORA, suministrar al ENTREVISTADO(A) los resultados finales de la investigación, mediante la entrega de un consolidado, enviado a la dirección que **ENTREVISTADO(A)** considere prudente indicar.

Firman conforme:

Entrevistado(a)

Investigador(a)

Dirección: Junín, Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad municipal del cantón Junín.

Anexo 2 Guia de entrevista

GUIA DE ENTREVISTA

Nombre y apellido: Rosa Auxiliadora Mendoza Loor

Máximo grado académico: Mgs en Educación

Principal actividad laboral: Directora de Asistencia Social y Desarrollo Económico del Gad Junín.

Años de experiencia en la administración pública: 10 años

Cuestionario	
Ha ocupado otros cargos en la administración pública	Respuesta:
Cual es su nivel académico actual	Bachiller Medio superior Superior Magister Especialista Doctorado Otro _____
Cuáles son las habilidades y/o características característica principal que le gusta tener en de su equipo de trabajo	Respuesta Experiencia ☐ Disponibilidad ☐ Vocación en servicio ☐ Perfil ☐ Conocimientos en el área ☐ Otro/s _____
¿Tiene conocimiento de la misión y visión del área en la que se desenvuelve?	Respuesta
¿Cuál considera Ud son sus principales habilidades/ cualidades como funcionario público?	
¿Realizó algún curso de capacitación antes de la ocupación de su puesto?	Respuesta

Cuales considera Ud., son factor/es que obstaculizan el desenvolvimiento eficiente de sus actividades?	Respuesta	
La gestión de TT. HH de la Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín, ofrece cursos de capacitación constante		
La gestión de TT.HH de Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín posee estrategias vinculadas a la profesionalización? ¿Cuáles?		
¿Considera que las estrategias actuales permiten una administración pública profesionalizada??		
¿Considera que la gestión de TT.HH requiere de mejores estrategias para fortalecer la profesionalización en la administración pública?		
Firma de la investigadora	Firma del Entrevistado(a)	Lugar: Fecha:

Nota: Si necesita espacio para ampliar sus respuestas, puede hacerlo sin ningún problema, solo continúe en la siguiente página.

Anexo 3 Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt

Componentes	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio			
Actividades	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Ajuste de la Propuesta según conceptos del Tutor																				
Levantamiento de información																				
Revisión de Documentación de La Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico del GAD Junín y socialización del Proyecto con sus autoridades																				
Revisión del trabajo por el Tribunal																				
Aprobación del trabajo y sustentación.																				

Anexo 4 Cuadro de Operacionalización de las variables

Objetivo General: Contextualizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico GAD Junín.

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Instrumentos	Fuente
1. Identificar las estrategias de gestión de TT. HH vinculadas a la profesionalización.	Servidores Públicos	Administración	Talento Humano	Encuesta - cuestionario	Servidores públicos que laboran en el área de Asistencia Social del GAD Junín.
			Organización		
			Coordinación		
		Preparación Académica	Tercer Nivel		
			Cuarto Nivel		
		Objetivos	Planteados		
			Alcanzados		
2. Describir las estrategias de gestión de TT.HH que	Profesionalización.	Subproceso	Estructurado	Encuesta - cuestionario	Servidores públicos que laboran en el área de Asistencia

permiten una Administración Pública profesionalizada.			Sistemático		Social del GAD Junín.
		Vinculación	Evaluación de los servidores públicos con nombramiento		
2. Analizar las estrategias de gestión del talento humano que fortalecen la profesionalización en la Administración Pública. Caso de estudio: Unidad de Asistencia Social y Desarrollo Económico.	Estrategias	Acciones Comportamientos y Responsabilidades	Servidor Público	Recopilación bibliográfica	Documentación bibliográfica, referentes a estrategias que contribuyan al mejoramiento de los subprocesos de postulación y profesionalización para desempeñar un cargo público

			Equipo de trabajo		
			Área de gestión		
		Medición	Evaluación		
			Eficiencia		

