



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE INGENIERIA EN GESTIÓN
EMPRESARIAL

Tesis de grado previa a la
obtención del Título en Ingeniería
en Gestión Empresarial.

TEMA

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOS
RÍOS, CANTÓN QUEVEDO, SECTOR NORTE, PERIODO
2012-2013”.**

AUTORA

RUTH MABEL ORTIZ BASANTES

DIRECTORA

ING. BIRMANIA VELASCO BARAHONA M.Sc

QUEVEDO - LOS RÍOS - ECUADOR

2015



DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **ORTIZ BASANTES RUTH MABEL**, declaro que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

ORTIZ BASANTES RUTH MABEL



CERTIFICACIÓN DIRECTORA DE TESIS

La suscrita, **ING. BIRMANIA VICTORIA VELASCO BARAHONA**, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la Egresada **ORTIZ BASANTES RUTH MABEL**, realizó la tesis de grado previo a la obtención del título de grado de Ingeniera EN Gestión Empresarial, titulada **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA INCLUSIÓN LABORAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOS RÍOS, CANTÓN QUEVEDO, SECTOR NORTE. PERIODO 2012-2013**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

f. _____

Ing. Victoria Birmania Velasco Barahona M.Sc

DIRECTORA DE TESIS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL**

TEMA

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA
INCLUSIÓN LABORAL DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOS
RÍOS, CANTÓN QUEVEDO, SECTOR NORTE, PERIODO
2012-2013”.**

Presentado a la Comisión Académica como requisito previo a la obtención del título de Ingeniera en Gestión Empresarial

Aprobado:

**Lcdo. Manuel Montalvo Ramos M.Sc
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE TESIS**

**Ing. Oscar Moncayo Carreño M.Sc
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

**Ing. Julia Fajardo Arriaga M.S
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS**

DEDICATORIA

Este presente trabajo de Tesis va dedicado con mucho esfuerzo y sacrificio a las siguientes personas que estuvieron conmigo a lo largo de mis estudios.

Primeramente agradezco a Dios por su sabiduría y por inculcarme por el camino del bien y por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se me presentaban en cada momento de mi vida y sobre todo nunca rendirme en los momentos más difíciles.

A mi familia quienes por ellos soy lo que soy.

A ustedes padres porque este triunfo no solo es mío sino para ustedes también y que se sientan orgullosos porque gracias a ustedes pude salir adelante en todo momento de mi carrera académica por apoyarme en mis recursos necesario y por todo el esfuerzo que hicieron por mí para ser lo que soy ahora.

A mi tío el Lcdo. Edgar Basantes porque en el trayecto de mis estudios él me ha sabido guiar en mis momentos duros como estudiante el me apoyado y sobre todo nunca perder la dignidad, y lo más importante siempre mirar hacia el futuro y nunca rendirme por más difícil que sea el problema.

A mis hermanos, sin duda son las personas más importantes en mi vida ya que ellos estuvieron en mis buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de Tesis va agradecido en primer lugar a ti mi Dios por darme salud y por bendecirme siempre y saberme llevar por el camino del bien en mis momentos muy difíciles, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A mis Padres por apoyarme en todo momento de mi vida y no dudar de mí en todo momento de mi formación académica ya que gracias a ellos y a su esfuerzo diario pudieron sacarme adelante en mis estudios.

A mi tío el Ldo. Edgar Basantes por ser una de las personas fundamentales en mi vida estudiantil ya que él ha sido un ejemplo a seguir y por estar pendiente en mi carrera Universitaria.

A mis hermanos por darme aliento a seguir y no desmayar cuando me sentía rendida y ser nuestros amigos fieles y sinceros en los que he podido confiar.

A mis distinguidos maestros por enseñarme y por tener la paciencia necesaria en mí y que el estudio es una parte fundamental en nuestras vidas, y así poder superarme cada día y a todos mis compañeros de aula por quienes hemos puesto a lo largo de este tiempo cada una de nuestras capacidades y conocimientos en el desarrollo de nuestra carrera universitaria, y que hemos compartido alegrías y tristezas.

A la Universidad Técnica Estatal De Quevedo por saberme acoger como una estudiante más y aprender de las enseñanzas y valores de mis maestros en todos estos años de estudio.

Son muchas las personas las cuales no están ahora conmigo pero siempre estaré agradecida con ellos, sin importar donde esté siempre los llevaré en mi mente y mi corazón, a ellos muchas gracias por haber formado parte de mí.

RESUMEN

La dirección norte del Gobierno Provincial Los Ríos, es un organismo autónomo de derecho público, el mismo que de acuerdo a la Constitución Política, establece que Consejo Provincial representará a la provincia. La inclusión laboral comprende el empleo integrado en organizaciones o instituciones normalizadas, es decir, un empleo en condiciones exactamente iguales y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador, es decir, equidad en la distribución de las funciones y responsabilidades laborales inherentes al cargo que desempeñan. La gestión administrativa destinada a la inclusión laboral en la dirección norte de la Prefectura de Los Ríos permite establecer que el ingreso a laborar en dicha organización está sujeto a procesos y políticas centralizadas que responden a la administración de cada Prefecto y de los objetivos institucionales que se aspiran alcanzar durante el periodo de gestión. El Gobierno Provincial de Los Ríos realiza contratación de nuevo personal, observando los perfiles, competencias, residencias y demás requisitos que permitan seleccionar a los mejores candidatos para los respectivos puestos, lo cual facilita el incremento de la productividad institucional que está encaminada a satisfacer las necesidades del sector rural del Cantón Quevedo.

ABSTRACT

The direction north of the Provincial Government the rivers, is an autonomous body of public law, the same that according to the Constitution, provides that Provincial Council shall represent the province. Labor inclusion includes integrated employment in standardized organizations or institutions, i.e. a job in exactly the same conditions and under the same conditions, wages and hours than any other worker, i.e. equity in the distribution of the functions and responsibilities inherent in the labor charge that play. Top of the form he Administrative management for the labor inclusion in the north of the Provincial GAD Los Ríos allows you to set the income to work in that organization is subject to processes and centralized policies that respond to the administration of each Prefect and the institutional goals that aspires to achieve during the period of management. The GAD Provincial Los Ríos performs recruitment of new staff, noting the profiles, competencies, residences and other requirements which allows you to select the best candidates for the respective posts, which makes it easy to increase institutional productivity that is designed to meet the needs of the rural sector of the Canton Quevedo.

ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN

(DUBLIN CORE) ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN			
1.	Título/ Title	M	Gestión Administrativa y su Relación con la inclusión laboral del Gobierno Provincial de Los Ríos, Cantón Quevedo, Sector Norte. Periodo 2012-2013
2.	Creador/ Creator	M	Ortiz Basantes Ruth Mabel Universidad Técnica Estatal de Quevedo
3.	Materia/Subject	M	Ciencias empresariales: Gestión Empresarial
4.	Descripción/Description	M	El presente proyecto de investigación se realizó en el Cantón Quevedo, Provincia de Los Ríos, el objetivo es determinar la Gestión Administrativa y su Relación con la inclusión laboral del Gobierno Provincial de Los Ríos, Cantón Quevedo, Sector Norte. Periodo 2012-2013.
5.	Editor/Publisher	M	FCE; Carrera Gestión Empresarial
6.	Colaborador/Contributor	O	Ninguno
7.	Fecha/Date	M	10/03/2015
8.	Tipo/Type	M	Proyecto de Investigación
9.	Formato/Format	R	Doc. Windows 7 ultimate; Microsoft Word 2010
10.	Identificador/Identifier	M	http://biblioteca.uteq.edu.ec
11.	Fuente/Source	O	Investigación, GAD Los Ríos zona norte
12.	Lenguaje/Language	M	Español
13.	Relación/Relation	O	Ninguno
14.	Cobertura/Coverage	O	GAD Los Ríos, zona norte
15.	Derechos/Rights	M	Ninguno
16.	Audiencia/Audience	O	Proyecto de Investigación (Research Project)

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CERTIFICACIÓN DIRECTORA DE TESIS.....	iii
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
ESQUEMAS DE CODIFICACIÓN	ix
INDICE DE CONTENIDO	x
INDICE DE CUADROS	xiii
INDICE DE GRÁFICOS	xiv
INDICE DE ANEXOS.....	xv
CAPÍTULO I	1
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Introducción	2
1.2. Problematización.....	3
1.2.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.2. Diagnóstico (causa y efecto).....	3
1.2.2.1. Pronóstico del problema.....	3
1.2.2.2. Control del pronóstico	4
1.2.2.3. Formulación del Problema	4
1.2.2.4. Sistematización del problema	4
1.3. Justificación	5
1.4. Objetivos	6
1.4.1. Objetivo General.....	6
1.4.2. Objetivos Específicos	6
1.5. Hipótesis	7
1.5.1. Hipótesis General	7
1.5.2. Hipótesis Específicas.....	7
Variables.....	7
Variable independiente.....	7
Variable dependiente.....	7
CAPÍTULO II	8

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.1. Fundamentación Teórica	9
2.1.1. Análisis	9
2.1.1.1. Macro	9
2.1.1.2. Meso	10
2.1.1.3. Micro	13
2.1.2. La Administración Pública	14
2.2. Fundamentación Conceptual.....	16
2.2.1. Concepto de Administración Pública	16
2.2.1.1. Definición de Administración Pública.....	17
2.1.3. La Disciplina.....	19
2.1.4. La Gestión Pública.....	19
2.3. Fundamentación Legal.....	21
2.3.1. Políticas de Recursos Humanos.....	21
CAPÍTULO III	23
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
3.1. Materiales y Métodos.....	24
3.2. Tipo de Investigación	25
3.3. Diseño de Investigación	26
3.4. Población y Muestra	27
3.4.1. Población.....	27
3.4.2. Muestra	27
CAPÍTULO IV.....	19
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
4.1. Resultados.....	30
4.1.2. Cumplimiento de visión y misión institucional.....	42
4.1.3. Aporte del recurso humano en el desarrollo del sector norte de la Provincia	42
4.2. Discusión	43
CAPÍTULO V.....	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1 Conclusiones.....	46
5.2 Recomendaciones	47
CAPÍTULO VI.....	48

BIBLIOGRAFÍA.....	48
6.1. Literatura Citada	49
CAPÍTULO VII.....	51
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Funciones de empleados en la Prefectura.	30
Cuadro 2	Tiempo labores GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte	31
Cuadro 3	Nivel de educación de los empleados del GAD.....	32
Cuadro 4	Capacitación acorde al cargo	33
Cuadro 5	Capacitación que se considera necesaria en el GAD	34
Cuadro 6	Personal a control de asistencia y cumplimiento de horarios	35
Cuadro 7	Personal sujeto a evaluación de desempeño	36
Cuadro 8	Formas regulación desempeño cumplimiento funciones y responsabilidades.....	37
Cuadro 9	Conocimiento sobre vacantes para nuevo personal.....	38
Cuadro 10	Procesos legales y técnicos para contratar personal	39
Cuadro 11	Residencia de nuevo personal para contratación.....	40
Cuadro 12	Sugerencias para mejorar la gestión administrativa del GAD ...	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Funciones de empleados en la Prefectura.	30
GRÁFICO 2	Tiempo labores GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte..	31
GRÁFICO 3	Nivel de educación de los empleados del GAD.....	32
GRÁFICO 4	Capacitación acorde al cargo	33
GRÁFICO 5	Capacitación que se considera necesaria en el GAD.....	34
GRÁFICO 6	Personal control de asistencia y cumplimiento de horarios	35
GRÁFICO 7	Personal sujeto a evaluación de desempeño	36
GRÁFICO 8	Formas de regulación de desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades.....	37
GRÁFICO 9	Conocimiento sobre vacantes para nuevo personal.....	38
GRÁFICO 10	Procesos legales y técnicos para contratar personal	39
GRÁFICO 11	Residencia de nuevo personal para contratación.....	40
GRÁFICO 12	Sugerencias para mejorar la gestión administrativa del GAD	41

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Censo aplicado a los colaboradores internos de la dirección norte de la prefectura Los Rios.....	52
Anexo 2 Encuesta aplicada al responsable de la dirección norte de la prefectura los rios.....	55
Anexo 3. Matriz de análisis causa y efecto.....	57
Anexo 4 Matriz de Operacionalización de la hipótesis.....	58
Anexo 5. Fotos de Logotipo de la Prefectura e instalaciones donde funciona el GAD provincial Los Ríos, dirección norte.	59

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Introducción

La Dirección Norte del Gobierno Provincial Los Ríos, es un organismo autónomo de derecho público, el mismo que de acuerdo a la Constitución Política, establece en el Art. 233.- El Consejo Provincial representará a la provincia y, además de las atribuciones previstas en la ley, promoverá y ejecutará obras de alcance provincial en vialidad, medio ambiente, riego y manejo de las cuencas hidrográficas de su jurisdicción. Ejecutará obras exclusivamente en áreas rurales (Registro Oficial No. 449, 2008).

Por lo tanto, el GAD Provincial Los Ríos debe incorporar personal que preste el mejor contingente que le permita cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas a cada jurisdicción dentro de la responsabilidad que por ley se le asigna.

La gestión administrativa que debe desarrollarse constituye la forma clásica de definir al Estado que es la nación jurídicamente organizada, es decir, deben cumplirse los diferentes procesos para incorporar talento humano comprometido y capacitado para el desempeño de las diferentes funciones y responsabilidades asignadas, lo cual permite alcanzar las metas y objetivos institucionales.

La inclusión laboral comprende el empleo integrado en organizaciones o instituciones normalizadas, es decir, un empleo en condiciones exactamente iguales y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados tenga las mismas condiciones, es decir, equidad en la distribución de las funciones y responsabilidades laborales inherentes al cargo que desempeñan.

1.2. Problematización

1.2.1. Planteamiento del Problema

1.2.2. Diagnóstico (causa y efecto)

Hoy en día, la gestión administrativa de los gobiernos provinciales ha abierto espacio y oportunidades que permiten incorporar nuevos colaboradores internos, debido al hecho de que se han establecido nuevas competencias que deben ser cumplidas de acuerdo a la planificación institucional, lo cual exige el contar con un talento humano comprometido y técnicamente preparado para desempeñar dichas diferentes funciones y responsabilidades asumidas en forma eficiente y eficaz, con la finalidad de cooperar con el cumplimiento de la misión institucional.

Razón por la cual se generan espacios de trabajo, desarrollo y nuevas oportunidades para los ciudadanos de la jurisdicción norte de la provincia, al mismo tiempo que se está logrando mejorar las condiciones de vida y sustento para los colaboradores internos que son parte del recurso humano que ejecuta las diferentes actividades en beneficio del sector rural de la Provincia de Los Ríos.

1.2.2.1. Pronóstico del problema

La gestión administrativa encargada de incorporar nuevos talentos que aporten al desarrollo de las organizaciones gubernamentales, es posible alcanzar si sus responsables y encargados de los procesos de selección y contratación toman la firme decisión de contratar aquel personal que coopera con las políticas y objetivos de cada administración. Con ello se busca convertir en instituciones dinámicas competitivas y comprometidas con el desarrollo socio económico de la región. Al tiempo que se crean espacios de desarrollo para los contratados y sus familias.

1.2.2.2. Control del pronóstico

Si se considera la contratación de nuevo personal una actividad marginal, las organizaciones que dejan de lado dicha gestión no alcanzarán sus objetivos y metas organizacionales previamente propuestas y, que a la vez reducen las oportunidades de incorporar nuevo personal que aporten con nuevas ideas y conocimientos técnicos que faciliten la gestión de dicho gobierno seccional.

1.2.2.3. Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la inclusión laboral en el sector norte del GAD Provincial Los Ríos?

1.2.2.4. Sistematización del problema

- ¿La gestión administrativa incide en la inclusión laboral en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos?
- ¿Cuáles son las políticas de gestión administrativa del Gobierno Provincial de Los Ríos?
- ¿De qué manera la gestión administrativa incide en la inclusión laboral en el sector norte de responsabilidad del Gobierno Provincial de Los Ríos?

1.3. Justificación

El Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial Los Ríos en su área de responsabilidad norte, incorpora recurso humano para el cumplimiento de su visión y misión institucional, en virtud de que la administración institucional requiere de un mayor número de colaboradores, para ello se hace necesario cumplir con una serie de actividades administrativas establecidas en la legislación actual y, para ello se debe cumplir una serie de procesos que comprende dicha normativa. (GAD PROVINCIAL LOS RÍOS, 2010).

Los gobiernos provinciales tienen focalizadas sus funciones exclusivamente a las zonas rurales de cada provincia, sectores donde las necesidades humanas no se han atendido, debido a la han sido abandonados, a pesar de ser los ejes del crecimiento y desarrollo económico. Pero con la atención brindada por los gobiernos actuales se crean espacios de labor gracias a la gestión administrativa que se viene desarrollando en forma exclusiva para atender a los sectores más vulnerables, al incorporar como política la oferta laboral en función de las obras de desarrollo de cada sector del país.

Las oportunidades de trabajo en el Gobierno Provincial de Los Ríos, específicamente en el sector norte de la provincia (Cantón Quevedo) se ha dado, debido a que los presupuestos asignados contemplan nuevas plazas de trabajo, las mismas que incluyen el brindar la oportunidad de prestar los servicios a los habitantes de cada provincia, lo cual exige el cumplir estrictamente los procesos administrativos contemplados en el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Servidores Públicos (LOSEP), las cuales se aplican de acuerdo a las funciones que desempeña el personal.(REGISTRO OFICIAL 294, 2010)

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación de la gestión administrativa en la inclusión laboral en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar la situación de la gestión administrativa en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos.
- Identificar la incorporación del talento humano a prestar servicios en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos.
- Demostrar la gestión administrativa y su relación con la inclusión laboral en el sector norte del Gobierno Provincial Los Ríos.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

La gestión administrativa se relaciona con la inclusión laboral del GAD Provincial de Los Ríos.

1.5.2. Hipótesis Específicas

Los colaboradores incorporados aportan al cumplimiento de la visión y misión institucional.

El equipo humano del GAD provincial sector norte, aporta al desarrollo de este sector y la Provincia.

Variables

Variable independiente

Gestión Administrativa: Son los procesos desarrollados por la área administrativa del Gobierno Provincial, en su afán de incorporar nuevos talentos que permitan cumplir con la visión y misión institucional.

Variable dependiente

Inclusión Laboral: Contribuir al desarrollo integral de las personas que se encuentran en edad de trabajar y que buscan oportunidades de incorporarse a prestar sus servicios laborales en los gobiernos seccionales del país.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Análisis

2.1.1.1. Macro

En los últimos años se han desarrollado sólidos elementos teóricos, conceptuales y metodológicos sobre la gestión y rendición de cuentas por resultados, como el nuevo modo de gestión pública que reemplace la tradicional administración centrada en la programación y control de medios, en los diferentes niveles de gobierno del estado ecuatoriano lo cual crea nuevos escenarios donde debemos actuar en condiciones de observancia plena de la legislación y respeto al entorno donde nos desenvolvemos cotidianamente.

En esta ponencia no se pretende volver sobre los mencionados aspectos que ya han sido suficientemente elaborados. El objetivo, en este caso, es demostrar la complejidad y los requisitos que plantea la instrumentación de este nuevo modelo, que va más allá de la simple aplicación de una nueva técnica presupuestaria, esto es el presupuesto por resultados, incorporando nuevos elementos y procedimientos que deben enlistar las metas y objetivos de cada periodo de gestión (Asociación Internacional de Presupuesto Público, 2008).

Para ello se describen brevemente las características y evolución de las técnicas presupuestarias que se han venido utilizando, a efectos de demostrar que su introducción en forma aislada, no modificó en lo esencial el funcionamiento del Estado (Asociación Internacional de Presupuesto Público, 2008).

La gestión administrativa en el mundo moderno exige el cumplimiento de procesos que son parte del desarrollo de los gobiernos de Latinoamérica,

creándose para ello convenios de desarrollo continental, en los cuales se tiene como visión el crecimiento sostenido en el largo plazo. Programas que incorporan la práctica de actividades administrativas efectivas, las mismas que deben establecer los tiempos, etapas y actividades de cada convenio (Arias, A., García, B., Bazzalo, A., 2011).

Las economías del mundo, hoy en día demuestran la existencia de elementos que podemos rescatar por poseer un espíritu inclusivo; en donde el respeto por el ambiente, la solidaridad y las conductas basadas en la confianza y la participación permiten sostener un modelo que asegura una mejor y mayor participación en los procesos de decisión, ejes claves para un emprendimiento inclusivo. La reciprocidad, la redistribución, el intercambio, el trueque, entre otros, son claros ejemplos que sostienen, con mayor o menor complejidad los emprendimientos inclusivos o solidarios hoy en día.

El emprendimiento social se describe desde su experiencia personal, que desde los últimos 8 a 10 años se han dado cambios en las organizaciones privadas, y han comenzado a tener un mayor rol en el campo social, por ejemplo a través del trabajo de fundaciones y de responsabilidad social corporativa. Los rápidos cambios en el entorno de la sociedad han traído nuevos retos a resolver al interior territorio escandinavo, ya no sólo son retos percibidos fuera del territorio, por ejemplo en países en desarrollo, sino que es una ola que se empieza de incorporar en un gran número de modelos de gobierno que consideran adecuado este sistema de administración para sus economías (Berglund, Karin, 2013).

2.1.1.2. Meso

En el mercado sudamericano, los gobiernos seccionales son las que crean oportunidades de desarrollo que, además de su función económica, tienen un claro impacto en la inclusión. La promoción de modelos exitosos y escalables en este sector, puede multiplicar la generación de riqueza con

equidad y sostenibilidad, impactando a decenas de millones de personas en dicha América (León, Joshua., Bullard, Anna., 2012).

Razón por la cual hoy en día se van insertando nuevos modelos de negocios para cooperar con las franjas poblacionales más desposeídas, para ello los gobiernos de turno están destinando recursos y esfuerzos para llegar con nuevas oportunidades para los más desposeídos, contando para ello con el apoyo de las grandes empresas, organizaciones generados de dichas oportunidades.

Todo ente institucional tiene a su principal, que es sobre quien recae la responsabilidad administrativa de la misma; por ello es necesario que quien ejerza tan delicada función debe construirse en un líder, o cuando menos poseer ciertas cualidades de liderazgo que le permita desarrollar su plan de trabajo, y tener excelentes relaciones laborales con el administrado, toda vez que los actos administrativos requieren de una gestión eficaz, diligente y oportuna, poniendo el mayor cuidado en el procesamiento y destino de la cosa pública, tanto por la responsabilidad personal, el servidor, cuanto por el principio mismo de legalidad que este conlleva (Pinoargote, S., 2011).

Los modelos de gestión pública en los países de la región se han caracterizado históricamente por centrarse en el cumplimiento de normas y procedimientos, lo que se conoce como modelo de gestión por normas. Este modelo tradicional buscaba, fundamentalmente, adecuarse a los recursos, funciones y normas existentes (Asociación Internacional de Presupuesto Público, 2008).

En el caso del modelo de gestión por resultados, se pone el acento en las acciones estratégicas a desarrollar para lograr resultados previamente comprometidos, en función de los cuales se determinan los recursos y productos necesarios.

En forma esquemática, podemos señalar que la gestión y rendición de cuentas por resultados es un nuevo modelo de gerencia pública que tiene las siguientes características básicas (Asociación Internacional de Presupuesto Público, 2008):

- Las decisiones cotidianas que se adopten en las instituciones públicas deben orientarse a lograr una estrecha relación entre resultados a obtenerse, los bienes y servicios a producirse y los recursos reales y financieros a utilizarse. Dichas decisiones deben ser adoptadas y estar basadas en un sistema de planificación.
- La toma de decisiones debe llevarse a cabo en forma descentralizada, en el marco de las políticas definidas, e implica flexibilizar el uso de los recursos sobre la base de la asignación de responsabilidades por la obtención de resultados (Asociación Internacional de Presupuesto Público, 2008).

La gestión administrativa requiere de ciertos parámetros de exigencia legal ineludible que su titular debe saber, o cuando menos tener una buena asesoría jurídica que lo instruya puesto que, si la administración pública, es parte del Derecho Administrativo, debemos estar conscientes que nuestra tarea tiene siempre que estar orientada en lo que básicamente es el Derecho Público, constituyéndose así por la evolución que día a día va adquiriendo el Estado moderno, tanto más que en materia de procedimiento administrativo debemos entenderlo como el conjunto de actos y diligencias procesados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo, el mismo que producirá efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados de acuerdo a la definición del acto administrativo que señala el Estatuto Jurídico y en su momento la Ley de la materia (Pinoargote, S., 2011).

2.1.1.3. Micro

En los años ochenta y noventa la aplicación de políticas neoliberales en Ecuador y Latinoamérica, llevó al Estado a una crisis estructural. La tarea principal desde el 2007 ha sido la recuperación y el fortalecimiento de ese Estado, manifestó Pico, quien sostuvo que la constitución de Montecristi impulsó la transición de un Estado Neoliberal a un Estado Constitucional de Derechos (Pico, Oscar, 2013).

La evaluación del desempeño del sector público está en el centro de las preocupaciones de la políticas de los gobiernos y de las instituciones gubernamentales, en todos los niveles de la gestión nacional, regional y local, por ende se realiza un criterio en primer lugar del servicio público, el servidor público y de evaluar al servicio público, en donde, la exigencia por optimizar los niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos, así como generar y fortalecer los mecanismos de rendición de cuentas hacia los ciudadanos y los grupos de interés que rodean la acción pública son los fundamentos básicos que han tenido los gobiernos para impulsar el desarrollo de indicadores de desempeño en las instituciones públicas.

El rol del sector público en la construcción del Estado Democrático es hacer efectivo el goce de todos los derechos. Para ello es necesario que se ejecuten políticas, acciones, planes y proyectos en cumplimiento de los fines y objetivos planteados al respecto (Lalangui, Jimmy, 2013).

El servicio público es una actividad amplia por sus características, organización y formas de desarrollarse, es el interés general que está por encima de cualquier otra circunstancia, en donde el Estado tiene la obligación de asegurar la prestación del mismo con eficiencia y eficacia, en síntesis, son los servicios prestados por el gobierno a los ciudadanos en general, dentro de cada jurisdicción; algunos servicios, como agua potable y alcantarillado, salud y educación se consideran tan esenciales para la

supervivencia humana que constituyen un derecho fundamental de la ciudadanía (Lalangui, Jimmy, 2013).

La función constitucional y práctica del servicio público es asistir al gobierno debidamente constituido en la formulación de políticas, la ejecución de las decisiones y la administración de los servicios públicos de que es responsable. Constitucionalmente toda administración forma parte del Estado; a su vez, por estar sujetos a lo que la constitución establece, los servidores públicos deben lealtad a la dependencia para la que trabajan (Lalangui, Jimmy, 2013).

Hay un reconocimiento creciente de que para mejorar la prestación de servicios públicos, no es suficiente concentrarse únicamente en los mecanismos de oferta. También hay una necesidad de capacitar y evaluar la demanda de la prestación de servicios, garantizando que los usuarios de los servicios públicos sean informados de sus derechos y prerrogativas; y están habilitados para ejercer sus derechos mediante el control de la calidad de los servicios públicos y hacer que el gobierno y el servicio proveedores responsables (Lalangui, Jimmy, 2013).

2.1.2. La Administración Pública

La administración pública ha sido afectada en los procesos de reforma del Estado. Por efecto de la estabilización mayúscula, fue ubicada en la parte neurálgica relacionada con los costos de la vida estatal. Fue amputada en muchos de sus órganos y cercenada en sus funciones para ahorrar gasto. Sin embargo su naturaleza social continúa vigente. Entendida como la vida misma de la sociedad, contribuye a la realización de ésta y al logro de los fines colectivos.

Otra forma de abrirse a la sociedad es organizando redes de participación para que la opinión ciudadana sea incorporada a las acciones públicas.

Articular la cooperación de los privados a través de la concesión de servicios públicos, es otra manera de acercar la administración privada a la vida pública.

Al igual que la vida estatal y gubernamental, su funcionamiento es motivo de correcciones. En este caso, hacerla más pública significa que es apta para atender una diversidad de públicos. Que tiene las capacidades institucionales para ingresar en los requerimientos de la vida democrática y que su capacidad de respuesta depende en este caso, de su grado de profesionalización, de la innovación organizacional y de la creatividad para atender con estrategias y métodos nuevos que enfrenta Fuente especificada no válida..

En buena medida, la pérdida de legitimidad del Estado tiene su origen en el desempeño deficitario de la administración pública y en la falta de creatividad para replantear su funcionamiento en tiempos de crisis y transformación.

La administración pública no debe aislarse del ámbito de lo público y sin dejar de ser la actividad del Estado, no volver a convertirse en la administración de las tendencias estetizantes. La sociedad ha pagado un alto costo cuando la administración pública se ocupa y preocupa más de sí y no para sí, es decir para los ciudadanos.

En la administración pública como concepto no existe una sola línea conceptual que goce de la aceptación general. Por lo que concierne a la administración pública como disciplina, que presentan las principales propuestas teóricas de la tradición anglosajona en los últimos años de avance (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

2.2. Fundamentación Conceptual

2.2.1. Concepto de Administración Pública

Administración pública es objeto e idea; institución social y literatura. Arte y ciencia, lenguaje y tecnología, proceso administrativo y método de conocimiento. Disciplina que piensa y profesión que actúa, la administración pública es tentativa de cambio y ejercicio mental. Engendra una capacidad, sugiere una vocación, y, en última instancia, traza una moral. Agente económico, fuente de empleos, instancia normativa, arena donde conviven grupos humanos con intereses (a veces coincidentes, a veces divergentes); la administración pública puede constituir, a un tiempo, salvación o pérdida, virtud o perversión de los gobiernos. La administración pública juzga, dicta leyes y las aplica. Produce bienes, presta servicios; preserva el orden, encauza el cambio, cuida, somete, calcula, convence, decide, gobierna. Para ello cobra impuestos, contrata y capacita personal, renta edificios, instruye técnicos y uniforma policías que mantengan el orden público. (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

La administración pública es una realidad compleja y plural, por lo que la palabra tiene varias acepciones. Esta se utiliza en varios contextos y, por ello, está expuesta siempre a adquirir nuevas asociaciones al tiempo que se desprende de otras. Gran cantidad de confusiones provienen de no advertir que estamos utilizando la misma palabra en varios sentidos. En la esfera de los valores, por ejemplo el concepto de administración pública cobra características particulares en relación a la cultura o la época en la que se hace realidad dicha vivencia social (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

La orientación científica de la administración pública se revela en que, antes de actuar sobre una realidad, estudia su naturaleza con el rigor de un método. A este momento sigue otro que pudiera llamarse artístico: la

administración pública es una obra creativa donde conocimiento, imaginación e intuición van juntos. Esto salva a la administración de ser una actividad meramente maquina o rutinaria. En la práctica, administrar comprende una serie de actos singulares e irrepetibles, realizados por hombres específicos para resolver situaciones únicas también. La ciencia crea leyes o principios generales, el arte los aplica y adapta a una situación determinada (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

2.2.1.1. Definición de Administración Pública

Organización, personal, prácticas y procedimientos esenciales para el efectivo cumplimiento de las funciones públicas asignadas a la rama ejecutiva del gobierno.

Esta definición es aceptable para propósitos de énfasis, pero restringe los alcances de la disciplina. Otros autores, más escrupulosos, consideran a la administración pública un área de la administración situada en el escenario político con todas sus consecuencias.

Al considerar que la administración pública está involucrada principalmente con la realización de las decisiones de política pública tomadas por las autoridades gubernamentales, puede distinguírsele a grosso modo la administración privada o, sencillamente, de la no pública. Por supuesto, el rango de los intereses gubernamentales puede variar ampliamente de una jurisdicción política a otra, por lo que la línea divisoria fluctúa.

La Real Academia Española considera a la administración pública como:

- Acción del gobierno al dictar y aplicar las disposiciones necesarias para el cumplimiento de las leyes y para la conservación y fomento de los intereses públicos, y al resolver las reclamaciones a que dé lugar lo mandado.

- Conjunto de organismos encargados de cumplir esta función. En general, la administración pública puede describirse como:
 - a) En términos funcionales, el proceso de aplicación de reglas; lo mismo, el proceso a través del cual reglas sociales generales se convierten en decisiones específicas para casos particulares.
 - b) Las estructuras del gobierno cuya función principal es realizar este proceso.

La disciplina de la administración pública también se interesa en las funciones económicas y políticas de las organizaciones, sean o no administrativas. Por ejemplo, en el proceso presupuestario las relaciones políticas de los cuerpos administrativos prevalecen sobre los procesos formales debido a que la asignación de recursos es un aspecto esencial para su supervivencia (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

El Estado moderno ha dado origen a una administración científica de la sociedad y ésta ha dado origen a una pretendida ciencia de la administración. En este campo está presente un primer grupo de estudiosos que considera a la administración pública como una institución estatal. En este caso, se le caracteriza como la organización reglamentada de acciones para el cumplimiento de los objetivos fijados por el gobierno. Esta perspectiva enfatiza el carácter subordinado de la administración pública respecto a la política gubernamental, así como su carácter instrumental respecto de los fines políticos. La administración pública aparece, entonces, como función y el administrador público como funcionario público; por lo que la administración pública carece de originalidad y autonomía (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

Por último, aparece entre las opiniones un tercer grupo, o mejor un subgrupo del anterior de académicos que enfatiza en exceso la condición administrativa de la administración pública, para convertirla en una suerte de arte o tecnología, de razón técnica. Para este grupo, el propósito de la administración pública consiste en descubrir y evaluar la eficiencia y eficacia

de técnicas o procedimientos referidos de recursos humanos, materiales, financieros, entre otros. (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

2.1.3. La Disciplina

Como proceso e institución social, la administración pública nace con el gobierno. No obstante, la educación o formación de funcionarios de la administración pública es en gran medida, una tradición de los últimos tiempos. Por otra parte, el estudio sistemático y perseverante de los medios adecuados para perfeccionar la administración pública y aumentar su grado de eficacia es de fecha aún más reciente, y va unido a ciertos fenómenos típicamente modernos, tales como el desarrollo del Estado nacional como forma política predominante y el de la ciencia como aspiración generalizada de conocimiento (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

2.1.4. La Gestión Pública

Una de las razones concluyentes para que la administración pública tradicional pierda su hegemonía, es el asentimiento logrado por la teoría y práctica del enfoque de gestión pública, basado en las experiencias de las empresas privadas. Al enfoque se le ha caracterizado como la unión del marco normativo de la administración pública tradicional con la orientación instrumental de la gestión privada, en el supuesto de que la administración pública se alimenta del rigor de la añeja tradición de la administración privada (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

Desde los setenta hasta el presente, varias decenas de libros y artículos han aparecido sobre gestión pública. Esto responde a la exigencia de conocer la utilidad de este enfoque en la administración pública. La demanda está basada en una crítica a los campos de la administración pública tradicional, la política pública y la administración general, según la cual la literatura

sobre administración pública ha sido rico en información pero de bajo nivel, sumamente discursiva y especulativa, demasiado preocupada por cuestiones generales ético normativas que dan las líneas rectoras para los administradores de las organizaciones públicas. Así mismo, los indicadores de esta orientación consideran que la literatura sobre política pública se ha ocupado desproporcionadamente de decisiones de política junto con las prácticas de los administradores en esos procesos (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

Aun cuando varias de las sugerencias de la gestión administrativa han sido fructíferas al aplicarse en el sector público, la literatura no ha prestado todavía suficiente atención a las características únicas que impone el marco gubernamental de la gestión pública. Estas incluyen las influencias institucionales y políticas, la multiplicidad de autoridades involucradas en la toma de decisiones, la ausencia de líneas centrales en los criterios de desempeño, así como la falta de un soporte exclusivo en el cual fundamentar las consideraciones éticas. (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

Muchas patologías que presenta actualmente la política pública derivan de la aplicación indiscriminada de tecnología privada de procesos públicos. En esa medida, y a pesar de la popularidad, este enfoque está lejos aún de aventajar intelectualmente la teoría ortodoxa. Para David Hart y William Scott, el campo de la administración pública tiene que librarse de la dependencia de valores de la gestión privada y desarrollar una filosofía como una concepción para la educación del servicio público que enfatice fortalezas y peculiaridades de la misma en función del desarrollo y servicio social. (Instituto Nacional de la Administración Pública , 1992).

2.3. Fundamentación Legal

2.3.1. Políticas de Recursos Humanos

El Gobierno Provincial de Los Ríos orientará el desempeño de actividades y operaciones del recurso humano para alcanzar los objetivos en forma consistente, garantizando al mismo tiempo un trato equitativo para los participantes en toda situación.

a. SELECCION ADECUADA DE PERSONAL. Formular las estrategias de reclutamiento y selección de personal competitivo, que garanticen la incorporación de personal idóneo, con la formación educacional requerida, la experiencia y las actitudes personales básicas para el cabal y óptimo desempeño de la gestión pública en la institución a la que pertenezca el personal incorporado.

b. INTEGRACIÓN, ENTRENAMIENTO Y CAPACITACIÓN. Establecer planes de integración de personal a la Institución y grupos de trabajo, en base al conocimiento de objetivos y políticas institucionales, compromiso personal sustentado en el equilibrio de deberes, derechos y obligaciones; así como el entrenamiento y perfeccionamiento para cumplir con la gestión y desarrollo personal en posiciones más complejas.

c. ADMISIÓN DE PERSONAL. Si el requerimiento, es la selección de personal de planta, efectuarlas bajo la modalidad de período de prueba y demás instancias contractuales; y luego de la evaluación del desempeño, considerar la contratación definitiva.

d. EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Mantener métodos eficientes de evaluación de los servicios del personal, a efectos de asegurar y motivar su óptimo concurso.

e. RELACIONES HUMANAS. Implementación y mantenimiento de mecanismos encaminados a lograr permanentemente un óptimo ambiente de trabajo institucional.

f. IMPLEMENTACION EN LAS ÁREAS DE TRABAJO, DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CREATIVIDAD. Facilitando un adecuado ambiente de comunicación y motivando planes de sugerencias que permita la participación del personal en la elaboración de métodos y procedimientos de trabajo.

g. REGISTROS Y CONTROLES. Establecer sistemas que permitan el análisis cuantitativo y cualitativo de los recursos humanos.

h. CONOCIMIENTO DE NORMAS Y REGLAMENTOS. Comunicación oportuna a directivos y servidores sobre normas, reglamentos, instructivos, que regulan sus actividades y relaciones.

i. ESTABILIDAD. Garantizar la ocupación del personal eficiente y con potencial de desarrollo.

j. EQUIPOS DE TRABAJO. Formación de equipos de trabajo en las diferentes áreas de gestión a efectos de ubicar en detalle los objetivos institucionales y lograr una producción óptima de los servicios (GAD Provincial Los Ríos, 2010).

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Materiales y Métodos

La investigación es de carácter explicativo y, consistió en realizar un análisis de la gestión administrativa en los gobiernos descentralizados provinciales y la relación con el tema de inserción laboral en el cantón Quevedo como parte del Gobierno Provincial Los Ríos, teniendo como propósito el establecer el tipo de gestión administrativa aplicable a dicha organización, así mismo, el perfil de los colaboradores y el tipo de productividad que se espera de dichos equipos de trabajo en beneficio del cumplimiento de la misión institucional como ente de servicio público que es responsable del sector rural de dicha región costera.

La investigación es de carácter descriptivo, puesto que se estableció las características fundamentales de la gestión administrativa pública efecto del objeto de estudio, detallando para ello los tipos de perfiles y niveles de productividad de los colaboradores internos que deben incorporarse a laborar en la Dirección Norte del Gobierno Provincial Los Ríos.

Los métodos de investigación que se utilizaron aplicaron en el desarrollo de la investigación se detallan a continuación:

- **Método científico:** Se entiende como el conjunto de postulados, reglas y normas para el estudio y solución del problema de investigación, que son institucionalizados por los preceptos legales y administrativos, que sirvan de fundamento en la formulación de la hipótesis y la posterior demostración de la misma, aplicando para ello los procedimientos deductivos que relacionen la gestión administrativa pública y la propuesta alternativa de solución al caso planteado.
- **Método Analítico - Sintético:** Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de las partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas

partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis). Con ello se analizó la gestión administrativa pública y luego integrar la inclusión laboral dada en el cantón Quevedo como parte del GAD Provincial Los Ríos.

- **Método Inductivo – Deductivo:** Método de inferencia que se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (de lo particular a lo general). Todo ello permitió fundamentar la gestión administrativa y el nivel de relación con el área de inclusión laboral en el Gobierno Provincial Los Ríos.

3.2. Tipo de Investigación

Existen diferentes tipos de Investigación por lo que para la realización de este trabajo se tomó en consideración los siguientes:

Investigación Explicativa.- Es el ideal y el mejor nivel de la investigación no experimental. La investigación nos permitió conocer la incidencia de la gestión administrativa en la inclusión laboral del GAD sector norte.

Investigación Documental.- Esta investigación se la realizó consultando en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie tales como, las obtenidas a través de fuentes bibliográficas; la primera se basa en la consulta de libros, reglamentos que no permite conocer los conceptos y teorías de lo concerniente a la gestión administrativa y la inclusión laboral en el GAD de la provincia de Los Ríos sector norte.

3.3. Diseño de Investigación

El estudio de la presente investigación es de carácter no experimental, puesto que se observó la incidencia de la gestión administrativa en la inserción laboral del Gobierno Provincial Los Ríos, en el sector norte de dicha región, es decir, el aporte técnico aplicable al hecho de incorporar nuevos trabajadores que permitan cumplir misión institucional en beneficio del desarrollo económico y social rural del cantón y la provincia.

La recolección de la información necesaria para el desarrollo de esta investigación se la realizó a través de fuentes de información primaria como la observación y censo a la información secundaria como el análisis de documentos:

Observación.- En concordancia con la investigación se observó que en el período establecido la gestión administrativa, los tipos de contrataciones, los perfiles de los candidatos, las cargas laborales requeridas, el desempeño laboral, entre otros factores deben ser claramente analizadas y observadas en los nuevos candidatos a ser parte del equipo de trabajo institucional del GAD Provincial Los Ríos.

Censo.- Para conocer la influencia de la gestión administrativa y su relación en la inclusión laboral gubernamental se recurrió a la aplicación de un censo para conocer la realidad institucional referente a la gestión administrativa realizada en el tema inserción laboral, la incorporación de nuevo talento humano, el establecer la productividad institucional, las necesidades de personal, y otros factores que son parte de la responsabilidad administrativa del GAD Provincial Los Ríos, en el Cantón Quevedo.

Análisis de documentos.- la recopilación de información de libros y normas del GAD Provincial Los Ríos nos permitió realizar un análisis de la gestión administrativa y la incidencia en la inclusión laboral de la institución pública en mención.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población a estudiar está conformada por todos los colaboradores internos que prestan sus servicios en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos, cuya nómina asciende a 94 trabajadores.

3.4.2. Muestra

La muestra representativa se determinó del segmento de colaboradores internos que laboran en la región norte de la Prefectura Los Ríos, pero debido al número de trabajadores que asciende a 94 se considera adecuado aplicar censo a todo el universo de estudio, con la finalidad de obtener datos con mayor confiabilidad para el estudio.

3.5. Análisis y Presentación de Datos

La información de fuente primaria obtenida a partir de la aplicación del censo, una vez tabulada y traducida a datos estadísticos y gráficos, se presenta en el capítulo cuatro con sus respectivos análisis e interpretaciones.

El informe de la investigación fue elaborado en función de los datos obtenidos, tanto de fuentes primarias y secundarias. Una vez analizados los datos, se emitió juicios de valor fundamentados en las teorías científicas planteadas por diferentes autores y descritas en el marco teórico, para luego confrontar los resultados obtenidos.

El procesamiento de datos se lo efectuó depurando los datos recabados, clasificando la información obtenida, y luego llegando a la tabulación de los

mismos para lo que fue necesaria la aplicación de las técnicas de estadística descriptiva.

El análisis e interpretación de los resultados se los efectuó considerando los datos cuantitativos y cualitativos que se obtuvo en la aplicación del censo y permitió establecer las conclusiones, recomendaciones.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Censo aplicado al personal que labora en la dirección norte de la Prefectura de Los Ríos (Ver Anexo No. 1).

Pregunta 1. ¿Cuál es la función que desempeña en la Prefectura?

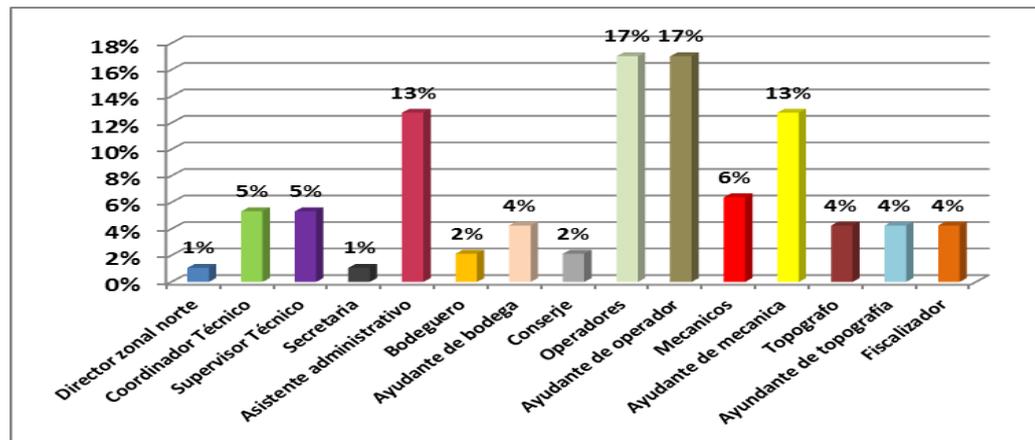
CUADRO 1. Funciones de empleados en la Prefectura.

Pregunta 1	Cantidad	%
Director zonal norte	1	1%
Coordinador Técnico	5	5%
Supervisor Técnico	5	5%
Secretaria	1	1%
Asistente administrativo	12	13%
Bodeguero	2	2%
Ayudante de bodega	4	4%
Conserje	2	2%
Operadores	16	17%
Ayudante de operador	16	17%
Mecanicos	6	6%
Ayudante de mecanica	12	13%
Topografo	4	4%
Ayundante de topografía	4	4%
Fiscalizador	4	4%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos

Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 1. Funciones de empleados en la Prefectura.



Análisis:

El sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos cuenta con un importante número de colaboradores, los cuales desempeñan funciones como coordinadores técnicos, supervisores técnicos, secretarías, asistentes administrativas, bodegueros, ayudantes de bodega, conserjes, operadores, mecánicos, ayudantes de mecánica, topógrafos y fiscalizadores.

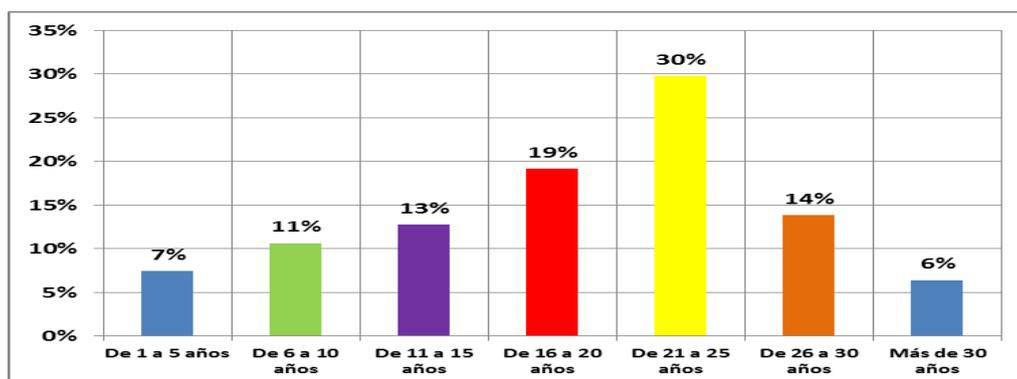
Pregunta 2. ¿Qué tiempo labora en el GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte?

CUADRO 2. Tiempo de labores en el GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte

Pregunta 2	Cantidad	%
De 1 a 5 años	7	7%
De 6 a 10 años	10	11%
De 11 a 15 años	12	13%
De 16 a 20 años	18	19%
De 21 a 25 años	28	30%
De 26 a 30 años	13	14%
Más de 30 años	6	6%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 2. Tiempo de labores en el GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte



Análisis:

El equipo de trabajo del sector norte del Gobierno provincial Los Ríos brinda estabilidad laboral al equipo de trabajo institucional, por lo que los periodos de permanencia oscilan entre: de 1 a 5 años 7%, de 6 a 10 años 11%, de 11 a 15 años 13%, de 16 a 20 años 19%, de 21 a 25 años 30%, de 26 a 30 años 14%, y más de 30 años de servicio el 6% de los colaboradores. También observamos que la inclusión laboral en los últimos 5 años alcanza el 7% de toda la nómina de empleados del Gobierno Provincial Los Ríos, sector norte lo que indica que si se cumple con la inclusión laboral en esta institución.

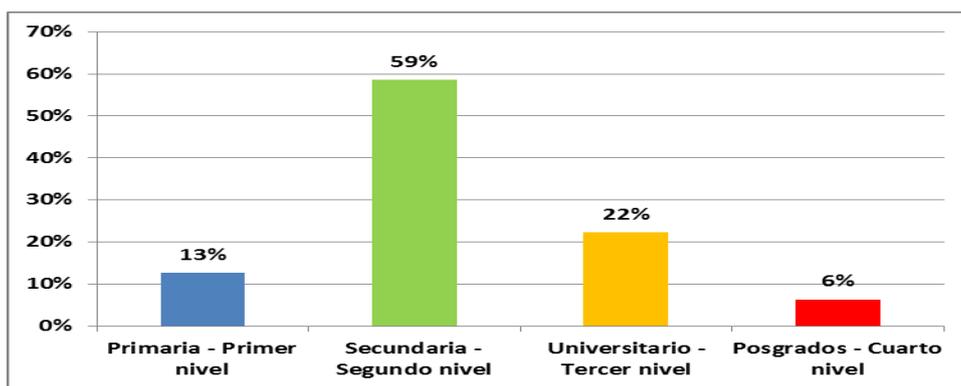
Pregunta 3. ¿Cuál es el nivel de educación que usted ostenta?

CUADRO 3. Nivel de educación de los empleados del GAD

Pregunta 3	Cantidad	%
Primaria - Primer nivel	12	13%
Secundaria - Segundo nivel	55	59%
Universitario - Tercer nivel	21	22%
Posgrados - Cuarto nivel	6	6%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 3. Nivel de educación de los empleados del GAD



Análisis:

El recurso humano del sector norte se conforma por: personal con nivel de educación primario 13%, secundaria 59%, universitario 22% y posgrado 6%.

Pregunta 4. ¿Ha recibido capacitación inherente a su cargo?

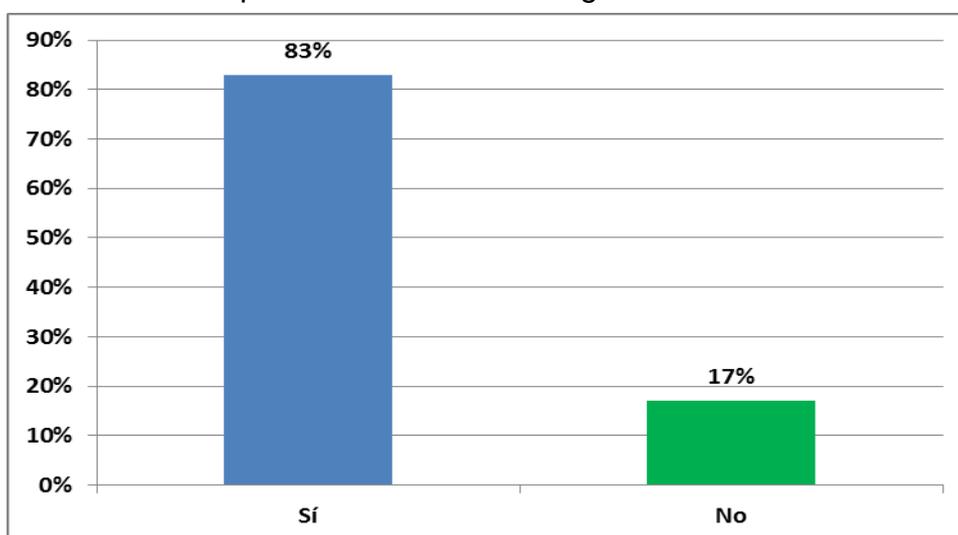
CUADRO 4. Capacitación acorde al cargo

Pregunta 4	Cantidad	%
Sí	78	83%
No	16	17%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos

Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 4. Capacitación acorde al cargo



Análisis:

El 83% del recurso humano que labora en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos manifiestan que han recibido capacitación técnica y, el 17% del talento humano institucional no ha sido beneficiado con capacitación técnica brindada por parte de la administración institucional.

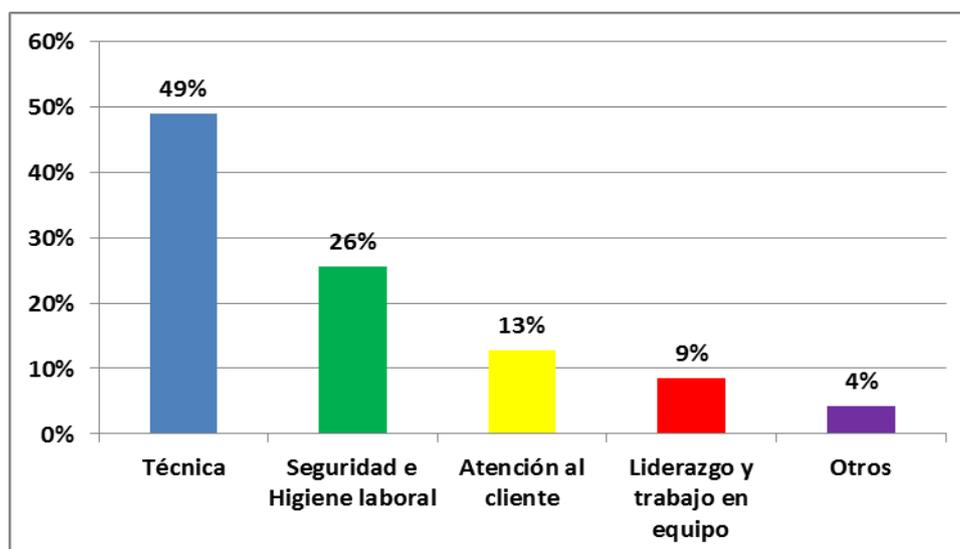
Pregunta 5. ¿Qué tipo de capacitación considera necesaria?

CUADRO 5. Capacitación que se considera necesaria en el GAD

Pregunta 5	Cantidad	%
Técnica	46	49%
Seguridad e Higiene laboral	24	26%
Atención al cliente	12	13%
Liderazgo y trabajo en equipo	8	9%
Otros	4	4%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 5. Capacitación que se considera necesaria en el GAD.



Análisis:

Al censar al equipo de trabajo del sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos manifiestan que requieren ser capacitados en temas técnicos el 49% de los casos, seguridad e higiene laboral 26%, atención al cliente 13%, liderazgo y trabajo en equipo 9% y otros temas de capacitación 4%.

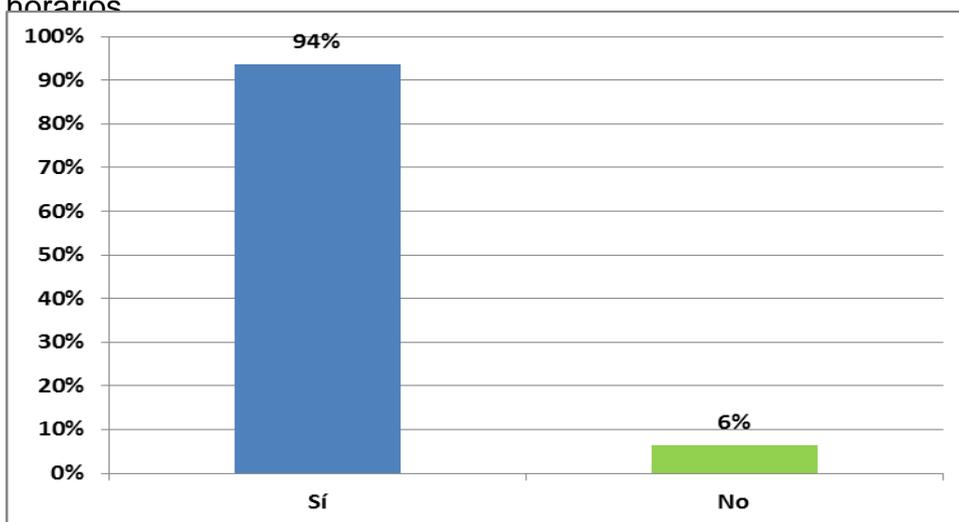
Pregunta 6. ¿Está sujeto a sistemas de control de asistencia y cumplimiento de horarios?

CUADRO 6. Personal sujeto a control de asistencia y cumplimiento de horarios

Pregunta 6	Cantidad	%
Sí	88	94%
No	6	6%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 6. Personal sujeto a control de asistencia y cumplimiento de horarios



Análisis:

El 94% del personal que labora en sector norte de la Provincial de Los Ríos manifiestan estar sujetos a sistemas de control de asistencia diaria y al cumplimiento de horarios de trabajo y, el 6% manifiestan que no están sujetos a dichas normas institucionales.

Pregunta 7. ¿Ha sido sujeto a la evaluación del desempeño?

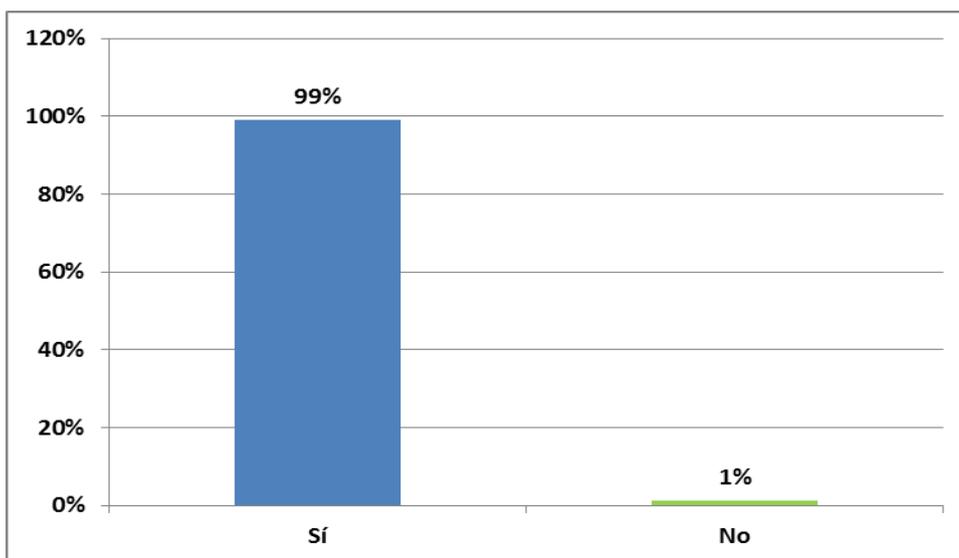
CUADRO 7. Personal sujeto a evaluación de desempeño

Pregunta 7	Cantidad	%
Sí	93	99%
No	1	1%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos

Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 7. Personal sujeto a evaluación de desempeño



Análisis:

El 99% del recurso humano que labora en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos ha sido evaluado en forma periódica, lo cual responde a políticas institucionales que buscan niveles de productividad adecuados para el cumplimiento de la visión y misión institucional y, el 1% no ha sido evaluado periódicamente.

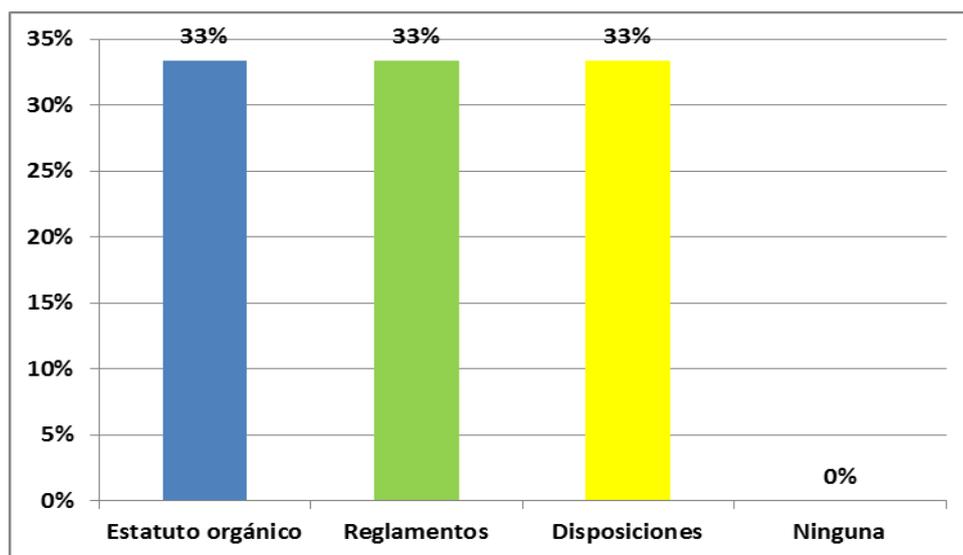
Pregunta 8. ¿Cómo regulan el desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades?

CUADRO 8. Formas de regulación de desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades

Pregunta 8	Cantidad	%
Estatuto orgánico	94	33%
Reglamentos	94	33%
Disposiciones	94	33%
Ninguna	0	0%
Total:	282	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 8. Formas de regulación de desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades



Análisis:

El sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos son reguladas las actividades laborales de desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades mediante el estatuto orgánico de la institución 33%, a través de reglamento 33%, y mediante disposiciones emitidas por las autoridades respectivas el 33% de los casos.

Pregunta 9. ¿Conoce si hay vacantes para contratar nuevo personal?

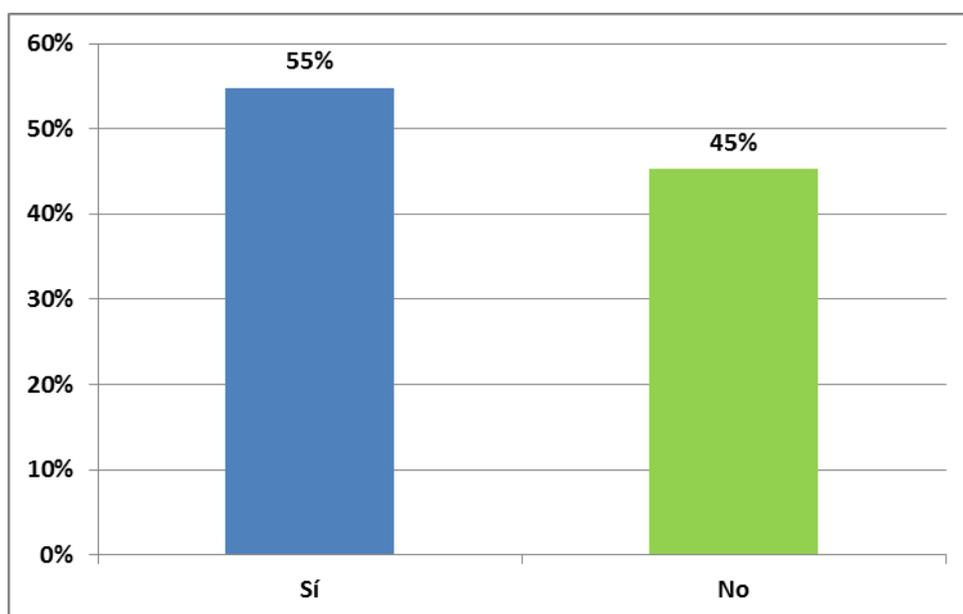
CUADRO 9. Conocimiento sobre vacantes para nuevo personal

Pregunta 9	Cantidad	%
Sí	46	55%
No	38	45%
Total:	84	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos

Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 9. Conocimiento sobre vacantes para nuevo personal



Análisis:

El personal que labora en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos manifiesta conocer la existencia de nuevas vacantes laborales en el 55% de los casos y, el 45% de los censados expresan que desconocen la existencia de nuevas plazas de trabajo en la institución.

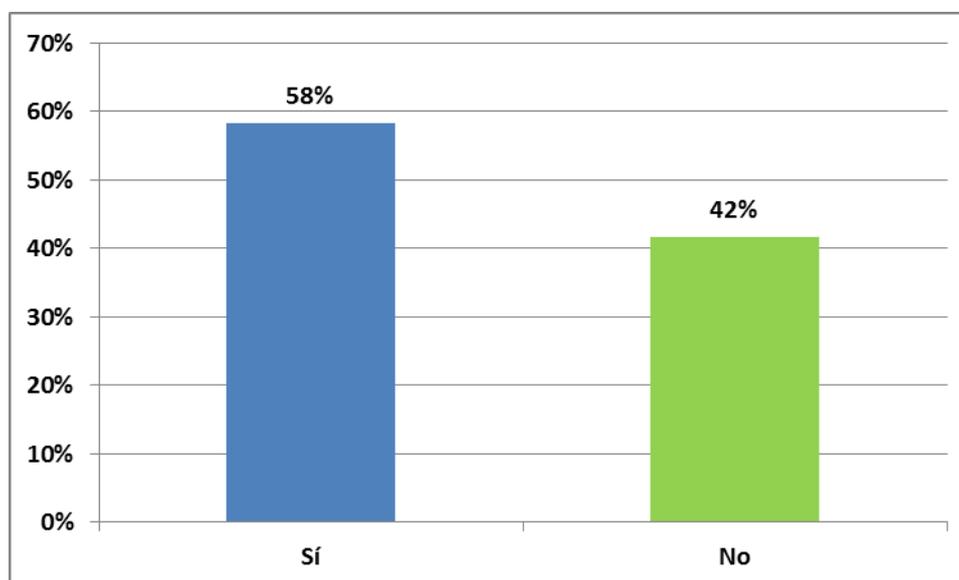
Pregunta 10. ¿Se observan los procesos legales y técnicos para contratarlos?

CUADRO 10. Procesos legales y técnicos para contratar personal

Pregunta 10	Cantidad	%
Sí	49	58%
No	35	42%
Total:	84	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 10. Procesos legales y técnicos para contratar personal



Análisis:

El 58% de los colaboradores que laboran en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos manifiestan que los encargados de la contratación de nuevo personal observan los procesos y técnicos establecidos para la contratación de personal y, el 42% consideran que no se cumplen con dichas exigencias legales establecidas para el efecto

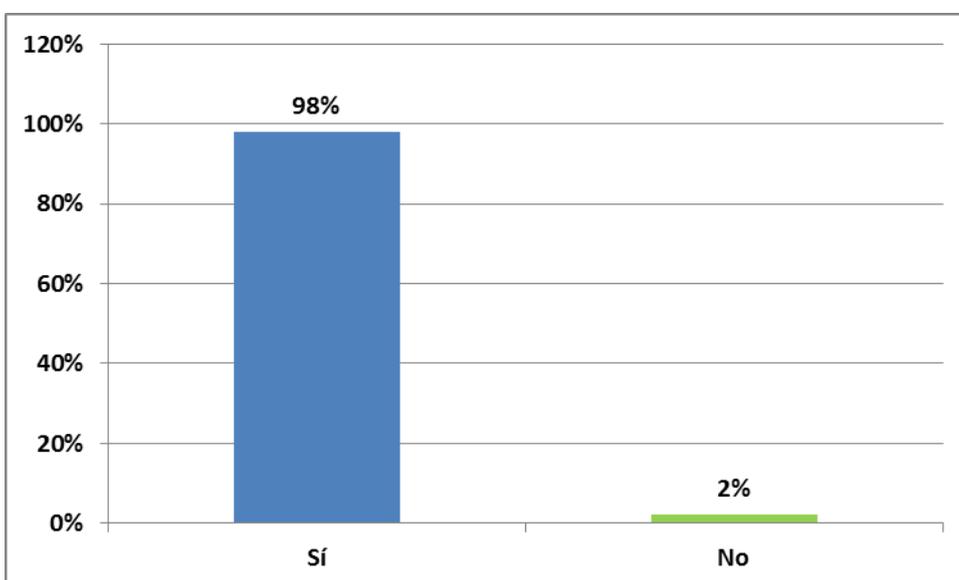
Pregunta 11. ¿Para contratar al nuevo personal se considera la residencia de los candidatos?

CUADRO 11. Residencia de nuevo personal para contratación

Pregunta 11	Cantidad	%
Sí	92	98%
No	2	2%
Total:	94	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 11. Residencia de nuevo personal para contratación



Análisis:

El personal que labora en el sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos manifiesta que se considera el lugar de residencia de los candidatos a ocupar los nuevos cargos vacantes y, el 2% expresa que no se considera tal requerimiento para la contratación respectiva.

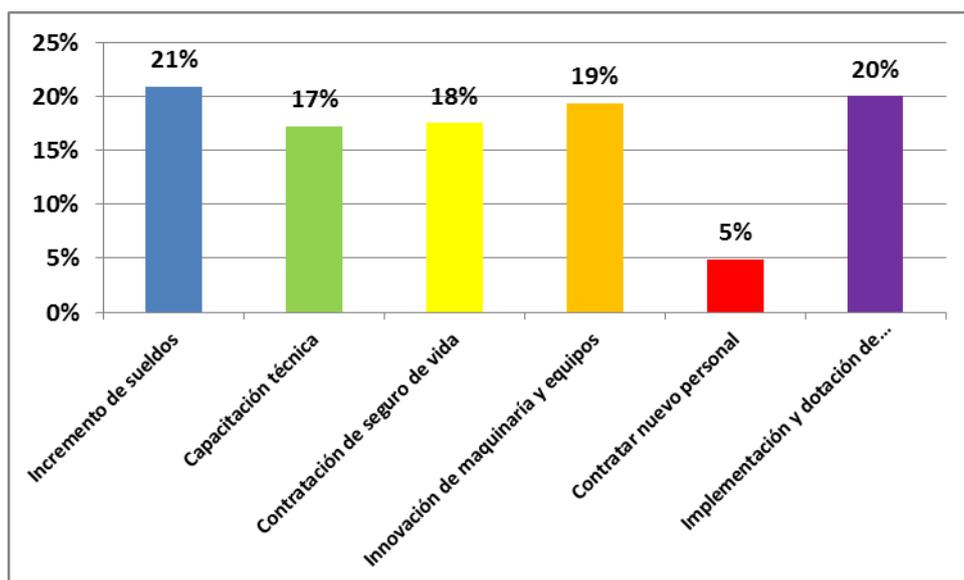
Pregunta 12. ¿Qué sugerencias adicionales plantea para mejorar la gestión administrativa en la dirección norte del GAD Provincial Los Ríos?

CUADRO 12. Sugerencias para mejorar la gestión administrativa del GAD

Pregunta 14	Cantidad	%
Incremento de sueldos	68	21%
Capacitación técnica	56	17%
Contratación de seguro de vida	57	18%
Innovación de maquinaria y equipos	63	19%
Contratar nuevo personal	16	5%
Implementación y dotación de equipos de seguridad industrial	65	20%
Total:	325	100%

Fuente: Dirección Norte GAD Provincial Los Ríos
Elaboración: Por La Autora

GRÁFICO 12. Sugerencias para mejorar la gestión administrativa del GAD.



Análisis:

Las principales sugerencias planteadas por el equipo de trabajo del sector norte del Gobierno Provincial de Los Ríos son: el incremento de sueldos 21%, capacitación técnica 17%, contratación de seguro de vida 18%, innovación de maquinaria y equipos 19%, contratar nuevo personal 5% y la implementación y dotación de equipos de seguridad industrial 20%.

4.1.2. Cumplimiento de visión y misión institucional

En la consecución del censo aplicado a los empleados del GAD Los Ríos sector norte se pudo descubrir que 93 de los 94 empleados han sido sujetos de evaluaciones de desempeño que permiten identificar claramente que este proceso responde a las políticas institucionales aplicadas en la institución lo que permite deducir que se busca siempre el cumplimiento de los niveles de productividad necesarios para el cumplimiento de la visión y misión de dicha institución.

4.1.3. Aporte del recurso humano en el desarrollo del sector norte de la Provincia

La gestión administrativa permite que los procesos a desarrollarse sean de beneficio no solamente del recurso humano sino del sector en el que se desarrolla siempre y cuando el personal incorporado a la institución posea las cualidades necesarias al puesto de trabajo a desarrollar; es así que el personal que ingresa al GAD es personal capacitado en las diversas áreas que permitan el desarrollo del sector en el que se desenvuelven.

La normativa del departamento de recursos humanos para la inclusión de personal menciona que dentro de sus políticas la “Formación de equipos de trabajo en las diferentes áreas de gestión a efectos de ubicar en detalle los objetivos institucionales y lograr una producción óptima de los servicios”.

4.2 Discusión

La Constitución de la República del Ecuador, Título III de los Derechos, Garantías y Deberes, en el Capítulo II de los Derechos Civiles, el Artículo 23, numeral 3, expresa: La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole(Registro Oficial No. 449, 2008).

La gestión administrativa destinada a la inclusión laboral en la dirección norte del GAD Provincial Los Ríos permite establecer que el ingreso a laborar en dicha organización está sujeto a procesos y políticas centralizadas que responden a la administración de cada Prefecto y de los objetivos institucionales que se aspiran alcanzar durante el periodo de gestión. Fenómeno que responde a la apreciación de investigador que busca la transparencia y realidad que se vive en la inserción del recurso humano a la institución.

La gestión administrativa incide en la generación de oportunidades laborales que se creen en la dirección norte del GAD Provincial Los Ríos, debido a que la contratación exige el cumplimiento de procesos de evaluación que permiten llegar a determinar el candidato más idóneo para cada puesto. Todo ello permite: “Fortalecer la articulación entre los procesos de desconcentración y descentralización del Estado, en el marco de la corresponsabilidad entre el Estado Central, los Gobiernos Autónomos Descentralizados y la ciudadanía”. (Secretaría Nacional de Planificación , 2013).

Así mismo debemos: Consolidar progresivamente los procesos de transferencia de competencias y recursos a los Gobiernos Autónomos

Descentralizados (Secretaría Nacional de Planificación, 2013). Dentro del Plan Nacional del Buen Vivir se contempla la transferencia de competencias que permiten asumir las facultades para contratar el recurso humano requerido para cumplir con la misión institucional de cada organismo del estado.

La gestión administrativa del área de talento humano es la responsable de incentivar los nuevos servidores públicos a cooperar en el cumplimiento de las competencias que asume cada institución pública del estado ecuatoriano. Lo cual se traduce en lograr niveles de practicidad que garanticen el incorporar talento humano comprometido y motivado a desempeñar las funciones encomendadas de la mejor manera y con ello cumplir con los objetivos corporativos de las diferentes organizaciones que son parte del sector público nacional.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- El Sector Norte Provincial de Los Ríos cuenta con un (93%) de personas con nombramiento y un (7%) con personas contratadas, lo cual genera deficiente compromiso y motivación laboral dada por la que cuentan dentro de la empresa dentro de su entorno de trabajo.
- El Gobierno Provincial de Los Ríos sector Norte contrata nuevo personal, observando los perfiles, competencias, residencia y demás requisitos que permitan seleccionar a los mejores candidatos para los respectivos puestos, lo cual facilite el incremento de la productividad institucional que está encaminada a satisfacer las necesidades del sector rural de Quevedo.
- Se puede demostrar que en el Gobierno Provincial de Los Ríos la gestión administrativa, existe una inclusión laboral, ya que es una política de la administración, logrando incluir y dando oportunidades a las personas con capacidades especiales para que así puedan desarrollar sus actividades y habilidades en el sector laboral y así poder cumplir con una buena administración.

5.2 Recomendaciones

- Motivar y capacitar al personal a fin de continuar laborando con el equipo de trabajo que cuenta la institución y/a la vez, fortalecer el compromiso laboral y de productividad en la mano de obra que hace la institución.
- Incorporar nuevo talento humano con perfiles y competencias óptimas para los puestos que requieren ser creados o reemplazados, a fin de lograr niveles de productividad acordes a los resultados esperados por la administración de la Dirección Norte.
- Observar las alternativas que permitan financiar y atender las sugerencias del talento humano institucional actual, las cuales garanticen el bienestar del personal y todo ello con la finalidad de generar oportunidades de inclusión laboral sin discriminación de raza, condición física en el sector norte de Gobierno Provincial de Los Ríos.

CAPÍTULO VI
BIBLIOGRAFÍA

6.1. Literatura Citada

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. (2009). Guía de Introducción a los Conceptos y Principios. Canadá: ACDI.

Arias, A., García, B., Bazzalo, A. (2011). Políticas Públicas y Trabajo Social. Argentina: Espejo.

Asociación Internacional de Presupuesto Público. (17 de Abril de 2008). Revista Internacional de Presupuesto Público – ASIP - 66. Recuperado el 20 de diciembre de 2014, de Revista Internacional de Presupuesto Público – ASIP - 66

Berglund, Karin. (2013). Emprendimiento social. Suecia: Entrepreneurship.

Bernal Torres, César Augusto. (2010). Metodología de la Investigación para Administración y Economía. México: Pearson Educación.

GAD PROVINCIAL LOS RÍOS. (2010). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional Por Procesos. Ecuador - Los Ríos: Institucional.

GOBIERNO PROVINCIAL DE LOS RÍOS. (2010). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Gobierno Provincial de Los Ríos. Babahoyo: Acuerdo No. 001-GPLR-2010.

INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA . (1992). Teoría y Práctica de la Admisnitración Pública. México: Mexicana.

Lalangui, Jimmy. (22 de Octubre de 2013). Monografías.com. Recuperado el 26 de Marzo de 2014, de Monografías.com: www.monografias.com/trabajos09/evaluacion-al-servicio-publico-ecuador/evaluacion-al-servicio-publico-ecuador.shtml#ixzz2nm2GZQ2x

León, Joshua., Bullard, Anna. (2012). Más grande que nunca 100, Especial VII Congreso Waaime. Rumbo Minero , 12 - 13.

León, M. (28 de Agosto de 2014). Planeación Financiera Estratégica. Recuperado el 22 de Noviembre de 2014, de <https://es.scribd.com/doc/239012538/PLANIFICACION-FINANCIERA-ESTRATEGICA>

Pico, Oscar. (2013). Políticas Neoliberales en Ecuador y Latinoamérica. Ecuador - Quito: Jurídica.

Pinoargote, S. (1 de Diciembre de 2011). La gestión administrativa. El Diario Manabita de libre pensamiento, pág. 6.

Registro Oficial 294. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. Ecuador: Jurídica.

Registro Oficial No. 449. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador - Quito: Jurídica.

SECRETARIA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN . (2013). Plan Nacional de Buen Vivir. Ecuador - Quito: El Conejo.

CAPÍTULO VII
ANEXOS

ANEXO 1. CENSO APLICADO A LOS COLABORADORES INTERNOS DE LA DIRECCIÓN NORTE DE LA PREFECTURA LOS RÍOS

Objetivo: Determinar la gestión administrativa realizada para la inserción laboral en la región norte del GAD Provincial Los Ríos.

1. ¿Cuál es la función que desempeña en la Prefectura?

Directo Zonal Norte
Coordinador Técnico
Supervisor Técnico
Secretaria
Asistente Administrativo
Bodeguero
Ayudante de Bodega
Conserje
Operadores
Ayudante de operador
Mecánicos
Ayudante de mecánica
Topógrafo
Ayudante de Topografía
Fiscalizador

2. ¿Qué tiempo labora en el GAD Provincial Los Ríos, Delegación Norte?

De 1 a 5 años.....	De 6 a 10 años.....
De 11 a 15 años.....	De 16 a 20 años.....
De 21 a 25 años.....	De 26 a 30 años.....
Más de 30 años.....	

3. ¿Cuál es el nivel de educación que usted ostenta?
- | | |
|---------------|--------------------|
| Primaria | Primer Nivel |
| Secundaria | Segundo Nivel..... |
| Universitario | Tercer Nivel |
| Posgrados | Cuarto Nivel |
4. ¿Ha recibido capacitación inherente a su cargo?
- Sí.....
- No.....
5. ¿Qué tipos de capacitación considera necesarias?
- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| Técnica..... | Seguridad e Higiene Laboral..... |
| Atención al cliente..... | Liderazgo y trabajo en equipo..... |
| Otros..... | |
| Cuáles:..... | |
6. ¿Está sujeto a sistemas de control de asistencia y cumplimiento de horarios?
- Sí.....
- No.....
7. ¿Ha sido sujeto a la evaluación del desempeño?
- Sí.....
- No.....
8. ¿Cómo regulan el desempeño y cumplimiento de funciones y responsabilidades?
- | | |
|--------------------|------------------|
| Manual..... | Reglamentos..... |
| Disposiciones..... | Ninguna..... |
9. ¿Conoce si hay vacantes para contratar nuevo personal?
- Sí.....
- No.....

10. ¿Se observan los procesos legales y técnicos para contratarlos?

Sí.....

No.....

11. ¿Para contratar al nuevo personal se considera la residencia de los candidatos?

Sí.....

No.....

12. ¿Qué sugerencias adicionales plantea para mejorar la gestión administrativa en la Dirección Norte del GAD Provincial Los Ríos?

ANEXO 2 ENCUESTA APLICADA AL RESPONSABLE DE LA DIRECCIÓN NORTE DE LA PREFECTURA LOS RÍOS

Objetivo: Determinar la gestión administrativa y su relación con la inserción laboral en la región norte del GAD Provincial Los Ríos.

1. ¿La Dirección norte del GAD Provincial Los Ríos cuenta con algún tipo de Planificación?

Sí..... No.....

2. ¿En qué tipo de planificación se fundamenta la gestión administrativa?

Planificación Estratégica

Planificación Táctica

Planificación Operativa

3. ¿Participan los coordinadores en la planificación de actividades de inserción de talento humano?

Sí..... No.....

4. ¿Conocen los coordinadores los procesos de inserción laboral?

Sí..... No.....

5. ¿Qué modelo de gestión administrativa se utiliza en la inserción laboral?

Modelo autocrático.....

Modelo de custodia.....

Modelo de apoyo.....

Modelo colegial.....

6. ¿Qué competencias se observan en la inserción laboral?

Competencias lingüísticas.....

Competencias motivacionales o actitudinales.....

Competencias trabajo en equipo.....

Competencias relacionales.....

Competencias cognitivas.....

Competencias instrumentales.....

7. Con la inserción laboral de nuevos talentos humanos, ¿se elevará la calidad de la gestión corporativa?

Sí..... No.....

Porque:.....
.....

8. ¿Cómo optimiza los recursos en la gestión administrativa?

- Análisis de los procesos existentes.....
- Investigación del uso del recurso “tiempo”.....
- Investigación del uso del recursos.....
- Elaboración de un “mapa de procesos”.....
- Identificación de los procesos “claves”.....
- Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.....

9. En la actualidad, ¿la dirección norte cuenta con la nómina suficiente para el cumplimiento de la misión institucional?

Sí..... No.....

10. Si la respuesta es negativa, ¿Por qué no se ha completado la nómina?

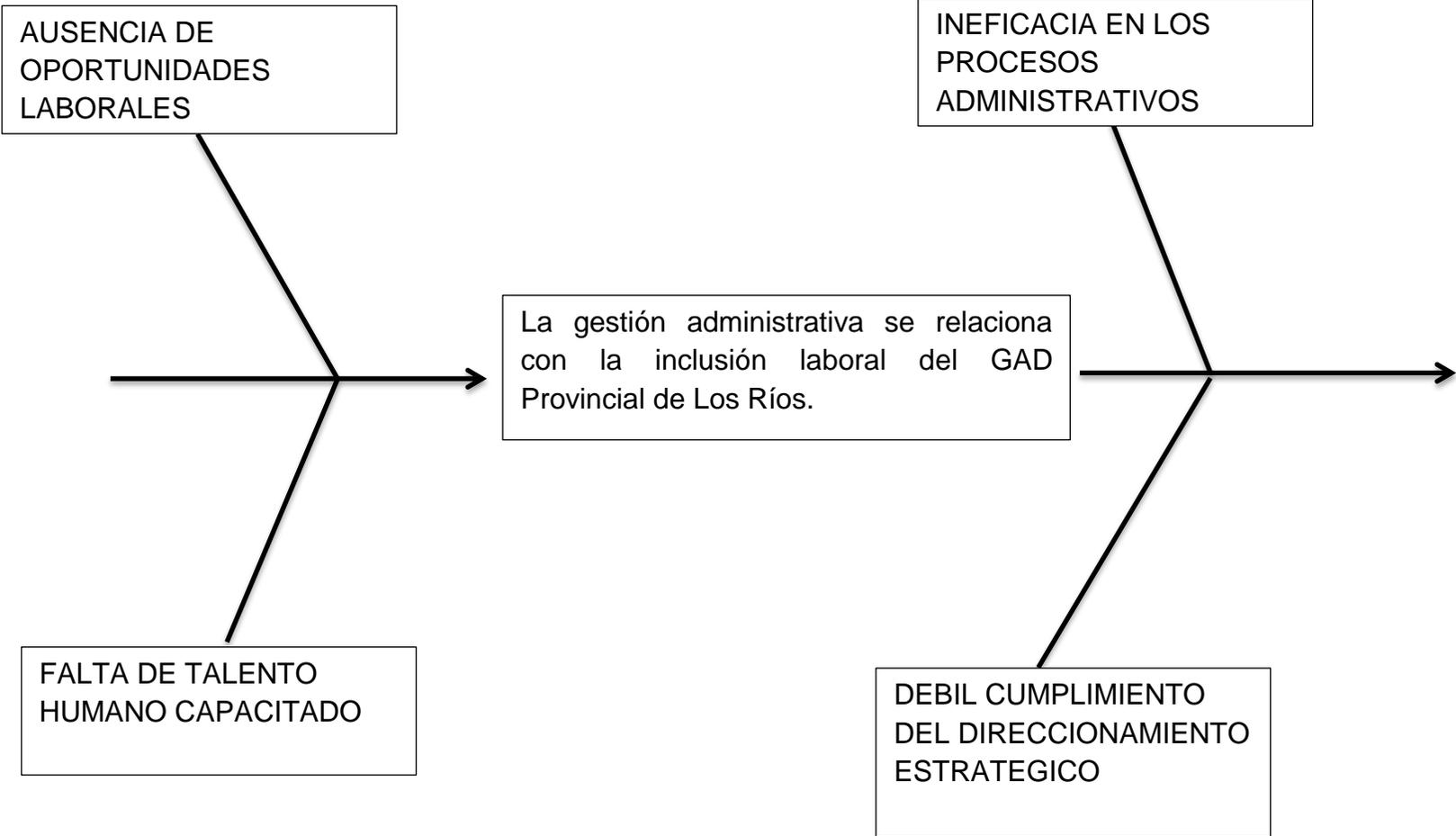
.....
.....
.....

13. ¿Cuál es el porcentaje de colaboradores que trabajan en la Prefectura

,

- Personal con Nombramiento
- Contratados

ANEXO 3. Matriz de análisis causa y efecto



Pregunta del Problema de investigación	Subpreguntas del Problema de investigación	Objetivo General	Objetivos Específicos	Hipótesis General	Hipótesis Específicas	Variable Independiente	Variable Dependiente
¿Cómo se relaciona la gestión administrativa en la inclusión laboral en el sector norte del GAD Provincial de Los Ríos?	¿Cómo se relaciona la gestión administrativa con la inclusión laboral en el sector norte del GAD Provincial de Los Ríos?	Determinar la relación de la gestión administrativa en la inclusión laboral en el sector norte del GAD Provincial Los Ríos.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la situación actual de la gestión administrativa en la región norte del GAD Provincial Los Ríos. 	La gestión administrativa se relaciona con la inclusión laboral del GAD Provincial de Los Ríos.	Los colaboradores incorporados aportan al cumplimiento de la visión y misión institucional.	Gestión Administrativa: Son los procesos desarrollados por la área administrativa del Gobierno Provincial, en su afán de incorporar nuevos talentos que permitan cumplir con la visión y misión institucional.	Inclusión Laboral: Contribuir al desarrollo integral de las personas que se encuentran en edad de trabajar y que buscan oportunidades de incorporarse a prestar sus servicios laborales en los gobiernos seccionales del país.
	¿Las oportunidades laborales son parte de las políticas de gestión administrativa del GAD Provincial Los Ríos?		<ul style="list-style-type: none"> Identificar la incorporación del talento humano a prestar servicios en la región norte del Gobierno Provincial Los Ríos. 		El equipo humano del GAD provincial zona norte aporta al desarrollo de este sector de la Provincia.		
	¿De qué manera la gestión administrativa incide en la inclusión laboral en el sector norte de responsabilidad del GAD Provincial de Los Ríos?		<ul style="list-style-type: none"> Demostrar la gestión administrativa y su relación con la inclusión laboral en el sector norte del GAD Provincial Los Ríos. 				

ANEXO 4 Matriz de Operacionalización de la hipótesis

ANEXO 5. Fotos de Logotipo de la Prefectura e instalaciones donde funciona el GAD provincial Los Ríos, dirección norte.

Foto 1: Logotipo de la Prefectura de Los Ríos



Foto 2: Edificio del GAD de Los Ríos sector norte



Foto 3: Vía de acceso al GAD de Los Ríos sector norte



Foto 4: Oficina de Recursos Humanos del GAD de Los Ríos sector norte



Foto 5: Ventanillas de atención al público del GAD de Los Ríos sector norte

