



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TESIS DE GRADO

“MODELO DE GESTIÓN PARA PROMOVER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO, AÑO 2015”.

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

AUTORA
ELENA LUZMILA VÉLIZ JACHO

DIRECTORA DE TESIS
LCDA. NUVIA ZAMBRANO BARROS, MSc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, **VÉLIZ JACHO ELENA LUZMILA**, 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.

f. _____

ELENA LUZMILA VÉLIZ JACHO

AUTORA

CERTIFICACIÓN

Lcda. Nuvia Zambrano Barros, M.Sc.. Directora de Tesis, certifico: que la Egresada Véliz Jacho Elena Luzmila, realizó la Investigación titulada: **“MODELO DE GESTIÓN PARA PROMOVER LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL TALENTO HUMANO CON DISCAPACIDAD DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN QUEVEDO. AÑO 2015”**, bajo mi dirección, habiendo cumplido con la disposición reglamentaria establecida para el efecto.

f. _____

LCDA. NUVIA ZAMBRANO BARROS, MSc.

DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TESIS DE GRADO

Presentada a la Comisión Académica de la Unidad de Estudios a Distancia
como requisito para la Obtención del Título de:

INGENIERÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Aprobado:

Lic. María Pachar López, MSc.
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL DE TESIS

Ing. Shirley Álava Ormaza, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

Ing. Rosa Pallaroso Granizo, MSc.
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE TESIS

QUEVEDO – LOS RIOS – ECUADOR

2015

AGRADECIMIENTO

El autor del presente trabajo de investigación deja constancia de su agradecimiento a las siguientes personas:

Al Dr. Eduardo Díaz Ocampo, Rector de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por sus aportes invaluables académicamente a la Unidad de Estudios a Distancia.

A la Ing. MSc. Guadalupe Murillo Campuzano, Vicerrectora Académica de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, por su apoyo a la UED.

Al Ing. Bolívar Roberto Pico Saltos, M.Sc. Vicerrector Administrativo de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

A la Ing. Mariana del Rocío Reyes Bermeo, M.Sc., Directora de la Unidad de Estudios a Distancia por su esmero en la dirección de la Unidad.

A Ing. Guido Álvarez Perdomo, MSc., Subdirector de la Unidad de Estudios a Distancia por su valioso aporte a esta Unidad Académica.

A los docentes - tutores que impartieron su conocimiento durante toda la carrera universitaria.

Al Lcda. Nuvia Zambrano Barros, MS.c., Directora de Tesis por su ayuda incondicional y constante en el desarrollo de esta investigación.

Mis compañeros de aula, a todas y cada una de las personas que de una u otra manera contribuyeron para la elaboración de la presente investigación.

VÉLIZ JACHO ELENA LUZMILA

DEDICATORIA

Quiero dedicarle este primer paso en mi vida profesional a Dios por darme las virtudes y la fortaleza necesaria para salir siempre adelante, guiando en el mejor camino e iluminando cada senda de mi subsistencia, a mi Esposo, con infinito amor por su dedicación, confianza, tiempo y apoyo incondicional, a mi Madre, sin su apoyo no lo habría logrado, mil gracias por ser mis guías y ejemplo a seguir.

VÉLIZ JACHO ELENA LUZMILA

ÍNDICE GENERAL

Contenido	Página
PORTADA.....	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	ii
CERTIFICACIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
INDÍCE DE CUADROS.....	xi
INDÍCE DE ANEXOS.....	xii
INDÍCE DE FIGURA.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPÍTULO I.....	ii
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	ii
1.1. Introducción.....	2
1.2. Planteamiento del problema.....	4
1.2.1. Formulación del problema.....	5
1.2.2. Delimitación del problema.....	5
1.4. Objetivos.....	7
1.5. Hipótesis.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Fundamentación Teórica.....	9
2.1.1. Modelos de gestión.....	9
2.1.1.1. Características y aplicación de un modelo de gestión administrativa.....	9
2.1.1.2. Estructura y organización.....	9
2.1.1.3. Elementos de la cultura organizacional.....	10
2.1.1.4. La cultura organizacional en la gestión de RRHH.....	11

2.1.1.5.	Los factores del cambio organizacional	11
2.1.1.5.1.	Fases del cambio organizacional	12
2.1.1.5.2.	Elementos para la gestión del cambio.....	12
2.1.2.	Talento humano	13
2.1.2.1.	Gestión del talento humano	13
2.1.4.1.	Principales hallazgos para la inclusión laboral de personas con discapacidad	15
2.2.	Fundamentación conceptual	15
2.2.1.	Modelo de gestión administrativa.....	15
2.2.2.	Cultura organizacional	16
2.2.3.	Talento humano	18
2.2.4.	Discapacidad.....	18
2.2.5.	¿Qué son los gobiernos autónomos?	19
2.3.	Fundamentación Legal.....	20
2.3.1.	Constitución dela República del Ecuador.....	20
2.3.2.	Ley Orgánica de Discapacidades en el Ecuador.....	20
2.3.3.	Ley orgánica del servicio público	21
2.3.4.	Código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización	22
2.3.5.	Reglamento general a la ley de discapacidades.....	23
2.3.6.	Plan Nacionales del Buen Vivir	24
CAPÍTULO III.....		26
METODOLOGÌA DE LA INVESTIGACIÓN.....		26
3.1.	Materiales y métodos	27
3.1.1.	Localización y duración de la investigación	27
3.1.2.	Recursos y materiales.....	27
3.1.2.1.	Recursos humanos	27
3.1.3.	Material de oficina y equipo	27
3.2.	Tipo de investigación	28
3.2.1.	Descriptiva	29
3.2.2.	De campo.....	29
3.3.	Métodos de investigación.....	29

3.3.1.	Estadístico.....	29
3.3.2.	Cualitativo	29
3.3.3.	Inductivo.....	30
3.3.4.	Deductivo	30
3.3.5.	Analítico	30
3.3.6.	Sintético	30
3.4.	Fuentes	30
3.4.1.	Primaria.....	30
3.4.2.	Secundaria	31
3.5.	Técnicas e instrumentos de evaluación	31
3.5.1.	Observación	31
3.5.2.	Entrevista	31
3.5.3.	Encuesta	31
3.6.	Población y muestra.....	32
3.6.1.	Población	32
3.6.2.	Muestra	32
3.7.	Procedimiento metodológico.....	33
CAPÍTULO IV.....		34
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.....		34
4.1.	Resultados	36
4.1.1.	Análisis del resultado de la investigación realizada al personal que labora en el GAD Municipal del Cantón Quevedo.....	36
4.1.2.	Análisis de la entrevista realizada al jefe de Talento Humano y al Alcalde del GAD del cantón Quevedo.....	41
4.2.	Discusión	43
CAPÍTULO V.....		46
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		46
5.1.	Conclusiones.....	47
5.2.	Recomendaciones	47

CAPÍTULO VI.....	65
PROPUESTA.....	65
6.1. Título	50
6.2. Antecedentes	50
6.3. Justificación.....	50
6.4. Importancia	51
6.5. Objetivos	51
6.5.1. General	51
6.5.2. Específicos.....	52
6.6. Factibilidad	52
6.7. Desarrollo de la propuesta	52
6.7.1. Diagnostico actual del GAD Municipal del cantón Quevedo	52
6.7.1.1. Reseña histórica	52
6.7.1.2. Visión	53
6.7.1.3. Misión.....	54
6.7.1.4. Valores.....	54
6.7.1.5. Objetivo corporativo	55
6.7.1.6. Análisis FODA.....	55
6.7.2. Modelo de gestión para el talento humano con discapacidad.....	57
6.7.2.1. Admisión del personal con discapacidad	57
6.7.2.2. Selección de personal con discapacidad	58
6.7.2.3. Aplicación del personal con discapacidad.....	60
6.7.2.4. Mantenimeinto del personal con discapacidad	61
6.7.2.5. Desarrollo de persona con discapacidad	62
6.7.2.5.1. La percepción de capacidad	62
6.7.2.5.2. Paciencia para enseñar.....	62
6.7.2.6. Evaluación de personas con discapacidad	63
CAPÍTULO VII.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	64
CAPÍTULO VI.....	68
ANEXOS.....	68

INDÍCE DE CUADROS

Cuadros	Página
1. Materiales y equipo	27
2. Tipo de reclutamiento utilizado para el personal con discapacidad	36
3. Medios utilizados para reclutar el personal discapacitado	36
4. Técnicas utilizadas en el análisis de puestos del personal con discapacidad	37
5. Considerar que el personal con discapacidad pueda adquirir competencia laboral.	37
6. Las Autoridades del GAD Municipal brindan protección al personal con discapacidad.....	38
7. Discriminación al personal con discapacidad en el GAD Municipal de Quevedo	38
8. El GAD Municipal de Quevedo brinda oportunidades de ascenso al personal con discapacidad.....	39
9. Satisfacción laboral del personal con discapacidad en el GADM.....	39
10. Aprobación del modelo de gestión actual del GAD Municipal	40
11. Aceptación de un nuevo modelo de gestión administrativa del GAD Municipal	40
12. Entrevista al Alcalde y Jefe de talento Humano del GADM	41
13. Valores instituciones del GADM.....	54
14. Análisis del FODA.....	55
15. Proceso de selección del personal con discapacidad	58

INDÍCE DE ANEXOS

Anexos	Página
1. Modelo de entrevista para aplicar al Alcalde y Jefe Departamento de Talento Humano	69
2. Modelo de encuesta para el Talento Humano que labora en el GAD del cantón Quevedo.	71
3. Fotografías	74
4. Solicitud de empleo para personal con discapacidad	80
5. Formato de levantamiento de necesidades de capacitación.....	81

INDÍCE DE FIGURA

Figuras	Página
1. Modelo de Gestión del Talento Humano.....	56
2. Alcalde del Cantón Quevedo.....	74
3. Departamento de secretaria.....	74
4. Departamento de recaudación.....	75
5. Departamento financiero.....	75
6. Departamento de Asesoría Jurídico.....	76
7. Topógrafo de avalúos y catastros.....	76
8. Director de Obras Públicas.....	77
9. Empleada Municipal.....	77
10. Departamento de coactiva.....	78
11. Departamento de Compras públicas.....	78
12. Departamento de la niñez y adolescencia.....	79
13. Departamento de Promoción Cívica.....	79

RESUMEN

El presente proyecto de investigación se desarrolló en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, de la provincia de Los Ríos, se trata de la Institución pública. El objetivo del proyecto de investigación es el análisis del modelo de gestión para promover la cultura organizacional del talento humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Año 2015. Para su desarrollo fue necesario utilizar los siguientes métodos de investigación como son: el estadístico que permitió tabular la información obtenida en las entrevistas, presentarlas en tablas; el cualitativo se aplicó para organizar los datos recogidos, transcribirlos a texto, es decir se recolectó: documentos, registros, normas, políticas internas, se procesó los datos descriptivos a partir de las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable; el inductivo se aplicó para obtener la información primaria de los servidores públicos, de manera que se conocerá de primera fuente cual es el modelo de gestión que se utiliza, y de qué manera funciona la cultura organizacional con respecto al personal con discapacidad y por último el deductivo se aplicó para el análisis de las entrevistas que se realizaron en el trabajo de campo al Alcalde y Jefe de la Dirección del Talento Humano. De las conclusiones obtenidas es que el modelo de gestión administrativa del GAD Municipal del Cantón Quevedo, es un modelo de gestión general, la cultura organizacional responde a modelos de competencia, involucrados en la estructura política; tienen incentivos laborales e incentivos económicos, sin embargo al parecer no todos participan de ello. El personal con discapacidad brinda atención a los usuarios, que califican como satisfactorio el nivel de atención. Considerando los derechos y obligaciones que le asisten al talento humano con discapacidad del GAD Municipal del Cantón Quevedo, se han realizado adecuaciones en cuanto a infraestructura lo que facilita el acceso a las instalaciones lo que les permite desempeñarse con normalidad, eficiencia y en un adecuado ambiente laboral.

ABSTRACT

This research project was developed in Quevedo canton Decentralized Autonomous Government, in Los Ríos province, it is public institution. The objetivo research project is the analysis of the management model to promote organizational culture of human talent Decentralized Autonomous Government Quevedo Canton disability. 2015. For its development was necessary to use the following metodos research such as: allowing tabular statistical information obtained in interviews, presenting them as tables; the cualitativo was applied to organize the data collected, transcribe to text, ie it was collected: documents, records, regulations, internal policies, descriptive data was processed from the words of the people, spoken or written, and behavior observable; the inductivo was applied to obtain the primary information of public servants, so that they know firsthand what the management model used, and how it works organizational culture for staff with disabilities and finally the deductivo was applied to the analysis of interviews conducted fieldwork in the Mayor and Head of Human Resource Management. Of the conclusions reached is that the model of administrative management of GAD Quevedo Canton, is a model of general management, organizational culture responds to competition models, involved in the political structure; have work incentives and economic incentives, but apparently not all share it. The staff provides care to disabled taxpayers who qualify very satisfactory level of care. Whereas the rights and obligations accorded to the human talent with GAD Quevedo Canton disability, adjustments have been made in infrastructure which facilitates access to facilities allowing them to function normally, efficiency and an adequate working environment .

CAPÍTULO I
MARCO CONTEXTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Introducción

En el Ecuador, existe una nueva concepción de la Gestión del Talento Humano, que desarrolla varios principios que norman, regulan, amparan y protegen al talento humano de las organizaciones, sobre todo del sector público. Por lo tanto se puede deducir que si el talento humano es el principal recurso en una institución u organización, se debe considerar que en ese grupo de personas tenemos también un importante sector que apoya esta gestión como son las personas con discapacidades. Mucho se ha discutido y difundido el tema, pero tuvo realce a partir del pronunciamiento del Ex Vicepresidente de la República del Ecuador Dr. Lenin Moreno. Así hoy por hoy contamos con una Ley de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 796 del martes 25 de septiembre del 2012, en el cual menciona en el numeral 7. De la Participación e inclusión: “se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes, privados coordinados, programas estatales y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena en la sociedad”.

El desarrollo empresarial en la Provincia de Los Ríos, se están convirtiendo en un auténtico reto para las organizaciones, es el más importante recurso para el cumplimiento de las metas de las organizaciones, empresas e instituciones sean esta públicas o privadas. Por ello el Ministerio de Trabajo firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad

Contribuye de manera significativa al logro de un objetivo institucional generando un ambiente laboral favorable y una sana convivencia en el que se

estimula el crecimiento institucional con el fin de alcanzar la máxima satisfacción.

Por esto se considera importante la verificación de los indicadores de gestión en el área de talento humano del GADM, con el propósito de evaluar el cumplimiento de las políticas laborales y de este modo poseer una herramienta útil para dirigir la relación de las distintas áreas buscando alcanzar la excelencia organizacional. Lo que se hace necesario que se realice un estudio que permita conocer e identificar la realidad en que están inmersos los discapacitados que están realizando algún tipo de actividad laboral, si se están respetando sus derechos y las condiciones y ambientes necesarios para fomentar el Buen Vivir, específicamente en el Gobierno Descentralizado del cantón Quevedo, en adelante GAD Municipal.

Cabe resaltar que el GAD Municipal del Cantón Quevedo, al igual que en una empresa privada debe contratar talento humano con discapacidades de cualquier índole, y por ende la institución está en la obligación de facultar a dicho personal en las áreas en donde puedan desempeñarse sin problemas, para lo cual es importante que se mantenga un modelo de gestión administrativo direccionado a fomentar la cultura organizacional, con la que podrán aportar al beneficio e imagen de la institución, se puede discernir que para desarrollar una verdadera cultura organizacional, es necesario que la alta gerencia desarrolle una filosofía global que guíe la actuación de cada uno de los miembros de la organización.

Por tal motivo el principal objetivo de esta investigación es aportar con un Modelo de Gestión para promover la Cultura Organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, que contribuya a mejorar la eficiencia en la atención al usuario en la Institución

1.2. Planteamiento del problema

En el Ecuador en los últimos años, el Gobierno conjuntamente con el Ministerio de Trabajo ha realizado cambios a favor de las personas que padecen de discapacidad, tal como lo estipula en la Ley, y dando cumplimiento al Plan Nacional del Desarrollo y Buen Vivir. Las organizaciones tanto públicas como privadas deberán cumplir con lo establecido en La Ley de Discapacidades del Ecuador, pero en la actualidad no se cumplen a carta cabal, ya que en muchas instituciones contratan a personas con discapacidades diferentes, es decir rechazan la inclusión de personas con discapacidad.

A nivel Provincial, en los últimos tiempos las organizaciones han ido incrementándose, por lo que ha surgido la necesidad de innovar la gestión del talento humano, cabe resaltar que las instituciones ya sea pública o privada están en la obligación de contratar personas que padecen de alguna discapacidad e intégrala conjuntamente con el resto del personal en las gestiones del Talento Humano, se estima que en la generalidad, los discapacitados enfrentan dificultades para integrarse tanto en la sociedad como en el campo laboral, pues la existencia de la discriminación a las personas que poseen algún tipo de discapacidad aún no se ha podido erradicar por completo.

Cabe recalcar que el GAD Municipal del Cantón Quevedo, cumple parcialmente con el convenio del Ministerio de Trabajo, dando espacio a la inclusión de las personas con discapacidad, las mismas que tienen un cargo acorde a sus habilidades y destrezas, con la finalidad de darle oportunidad a realizar actividades que les permitan desempeñarse laboralmente. No obstante la institución no está al 100% óptima en su infraestructura para el desplazamiento del personal con discapacidad, lo cual se les genera un problema, por otra parte están las necesidades de estas personas que quieren desempeñarse laboralmente, de integrarse a la sociedad sin discriminación por su discapacidad, de superarse en el ámbito laboral, sentirse una persona productiva, relacionarse con los demás ser participativo de eventos y grupos de

personas que lo apoyen de manera afectiva, emocional y que lo motiven a la realización de cualquier actividad, otra de las necesidades es el derecho a la calidad de atención en todos los tipos de servicios que lo soliciten. .

La presente investigación, está orientada presentar un modelo de gestión administrativa para resolver necesidades de orden social, ya que las personas con discapacidades tienen dificultades para la realizar cualquier actividad, necesitan que se les explique detallada y pausadamente lo que deben realizar, no pueden ejecutar una orden a un ritmo normal necesitan que se les asigne funciones que sean acorde a sus capacidades físicas y mentales, por tal motivo necesitan un trato especial en el que el Departamento de Talento Humano deberá ser cuidadoso y objetivo al momento de establecer las labores que este personal debe desempeñar ya que sus necesitan ser protegidos en todos los ámbito como social, laboral, económico y afectivo.

1.2.1. Formulación del problema

¿De qué manera el modelo de gestión administrativa influye en la cultura organizacional del talento humano con discapacidades diferentes que labora en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, Año 2015?

1.2.2. Delimitación del problema

Objeto de Investigación: Gestión de Talento Humano

Campo de Acción: Evaluación de la cultura organizacional

Línea de Investigación: Modelo de Gestión

Lugar: GAD Municipal del Cantón Quevedo

Tiempo: La investigación se realizó en 180 días

1.3. Justificación

Las instituciones públicas o privadas deben promocionar las oportunidades de empleo, en el caso del empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad.

La presente investigación tiene como finalidad proponer un modelo de gestión que permita desarrollar una cultura organizacional, basada en la integración del Talento Humano que posee el GAD Municipal del cantón Quevedo, su importancia radica en la calidad de vida de las personas con discapacidades que laboran en esta institución pública en el derecho a acceder a un puesto de trabajo sin discriminación un trabajo digno que mejore su condición social.

Por lo expuesto, se prevee que la cultura organizacional de Gestión de Recursos Humanos es aquella que le permite a la Institución obtener una adecuada relación tanto jerárquica como funcional, siendo de gran ayuda en el proceso para resolver problemas internos y externos que se presenten en las instituciones, de tal manera que minimice los efectos de discriminación, pues, esta gestión está estrechamente relacionada con la forma de ser y el comportamiento de todos quienes conforman una institución, empezando desde los jefes hasta los subordinados.

En consecuencia se puede mencionar que el planteamiento presentado se justifica porque se investigará cómo están siendo manifestadas las características de las discapacidades, y cuál es el entorno en que se desenvuelven los servidores públicos, ya que la Ley establece que las personas discapacitadas tienen derecho a tener igual de condición que los demás, por lo tanto se considera la pertinencia de realizar este estudio.

1.4. Objetivos

1.4.1. General

Diseñar un modelo de gestión administrativa que fomente la cultura organizacional del talento humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Año 2015.

1.4.2. Específicos:

- Determinar la cultura organizacional del talento humano con discapacidad en el GAD Municipal del Cantón Quevedo.
- Fundamentar teóricamente las variables de la investigación, Modelo Gestión Administrativa y cultura organizacional
- Elaborar un modelo de gestión administrativa que optimice la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, permitiendo mejorar el desarrollo de la institución.

Variable Independiente: Modelo de Gestión Administrativa

Variable Dependiente: Cultura Organizacional del Talento Humano con Discapacidad

1.5. Hipótesis

El modelo de gestión administrativa influye en la cultura organizacional del talento humano con discapacidad que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo. Año 2015.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación Teórica

2.1.1. Modelos de gestión

2.1.1.1. Características y aplicación de un modelo de gestión administrativa

Según **García (2007)** manifiesta, que a partir de los datos de la fase del análisis, se definen la siguientes tareas a realizar para su implementación:

Homogenización funcional: atendiendo a criterios de cobertura de funciones similares, de tal forma que se eviten redundancias que provoquen un uso excesivo de los recursos.

Identificación de necesidades de información: estableciendo las necesidades y requisitos similares de las distintas unidades funcionales.

2.1.1.2. Estructura y organización

Para **Ayala (2013)** define, que son tareas o actividades que se realizan entre varias personas tiene de manera distribuida para obtener el mayor rendimiento. Siendo necesario asignar a cada empleado una serie de funciones de modo que desaparezcan los tiempo libres o inactivos por desocupación:

Especialización: la división del trabajo debe distribuirse de tal forma que se fomente la capacidad cuantitativa y la aptitud cualitativa de los que ejercen cada una de las tareas, como consecuencia de la repetición.

Jerarquía: la estructura debe quedar integrada por diversos planes o niveles relacionados entre si y sometidos unos a otros.

Actividad: a todo miembro de la Institución al que se encomienda una función, también se le debe encomendar la función de adoptar las oportunas desiciones

con el fin de que pueda dictar las correspondientes ordenes para que estas se ejecuten y puedan tambien vigilar como se llevan a cabo.

2.1.1.3. Elementos de la cultura organizacional

Según **Fernández & Ríos (2010)** manifiestan, que los elementos de la cultura organizacional son:

1. Aspectos formales y abiertos:

- Organigrama
- Misión y visión
- Manuales de procedimientos
- Manuales de puestos
- Objetivos corporativos
- Tecnologías
- Uniformes
- Indicadores de gestión.

2. Aspectos informales y ocultos:

- Estándares de influencia y poder
- Percepciones y actitudes de las personas
- Sentimientos y normas grupales

Expectativas compartidas por sus integrantes, quienes determinan el deber ser, es decir, lo que es bueno y deseable, y lo que es malo y no deseable.

Normas grupales no establecidas, pero tácitamente conocidas por todo el personal, como el modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas relevantes en la organización.

2.1.1.4. La cultura organizacional en la gestión de RRHH

Según **Fernández & Ríos (2010)** consideran, que El término cultura organizativa hace referencia a los supuestos y creencias básicas compartidas por los miembros de una organización. Estas creencias operan de forma inconsciente y definen el punto de vista de la organización sobre sí mismo y su entorno, materializándose en “lo que se da por sentado”. Los elementos clave de la cultura organizativa son los siguientes:

- Regularidades observadas del comportamiento en la relación entre las personas, como el lenguaje que se utiliza y los rituales de comportamiento y diferencias.
- Las normas que giran en torno a los grupos de trabajo, como la norma de trabajar lo que corresponde por un salario justo.
- Los valores dominantes acatados por una organización, como la calidad del producto o los precios bajos.
- La filosofía que guía la política de la organización para con sus empleados y consumidores.
- Las reglas del juego para mantener en la organización; los “hilos” que debe aprender a mover el nuevo empleado para ser aceptado.
- El ambiente o clima en una organización por la distribución física y la forma en que sus miembros se relacionan entre sí, con los consumidores o con los de afuera.

2.1.1.5. Los factores del cambio organizacional

Según **Ruiz, et. al (2010)** afirman, que aquellos que, por diversas razones, una organización puede detectar la necesidad de cambiar, estos son: factor tecnológico, estructural, de personal y factor cultural. En el mundo actual de las organizaciones, caracterizado por la globalización, el poder de los clientes y la avalancha de la información, estas han de estar en un proceso permanente de cambio para la mejora continua. Son los factores tecnológicos, estructurales, de personal y cultural de los que las organizaciones disponen para poder

actuar sobre ellos y, de esta forma, conseguir la adaptación y/o proacción que necesitan. Para gestionar el cambio en estos factores se han de tener muy claro dos aspectos: las fases del cambio y los elementos para la gestión del cambio.

2.1.1.5.1. Fases del cambio organizacional

Según **Ruiz, et. al (2010)** consideran, que las fases de un cambio organizacional se pueden estructurar en cinco: detectar la necesidad de cambio, realizar el diagnóstico de la situación actual, llevar a cabo la planificación de acciones, implantar el cambio y llevar a cabo el control y evaluación de los cambios a medida que estos se van produciendo.

2.1.1.5.2. Elementos para la gestión del cambio

Según **Ruiz, et. al (2010)** consideran, que para que estas fases se puedan ir cumpliendo con éxito, las organizaciones disponen de lo que se ha denominado los "elementos para la gestión del cambio". Se han establecido dos grupos, en primer lugar aquellos que apoyarán los cambios que hemos llamado intangibles, entre ellos, la alta dirección dispone de la creación de equipos, de los sistemas de comunicación, de la cultura y del liderazgo. En el segundo grupo se encuentran aquellas herramientas que la organización utilizará para ayudar al cambio que materialmente se va a llevar a cabo, se ha denominado, cambio tangible, se utilizan en la unidad y sobre las personas que van a participar directamente en el cambio: fijación de objetivos, medida del rendimiento, aprendizaje y reconocimientos y recompensas.

Según **Sánchez & Soledad (2013)** consideran, que el pasaje del modelo de gestión burocrático al "gerencial" supone la búsqueda de una mayor eficacia-eficiencia en las organizaciones, y que la lógica del control y de evaluación deje de ser de proceso y de normas para pasar a medirse según el impacto y la performance. Se trata de pasar a gobiernos "abiertos e innovadores" donde las estructuras organizativas tienden a no ser piramidales sino de interdependencia

jerárquica y de autonomía funcional, favoreciendo el trabajo en equipos, o en todo caso, dejar la hipertrofia del principio de legalidad y de normas como límites, sino como herramientas de gestión. Cabe señalar al respecto la influencia de diversos aportes provenientes de la administración privada, como los enfoques de "calidad total", "reingeniería institucional" y el "planeamiento estratégico", en donde se apunta a que haya menor concentración del poder, mayor descentralización e incorporación de roles de auditoría, control y fiscalización. En todo caso, aparece un cuestionamiento posmoderno a la funcionalidad de lo jerárquico, vertical y piramidal de las organizaciones, junto a la promoción de lo flexible, horizontal y de coordinación en red.

2.1.2. Talento humano

2.1.2.1. Gestión del talento humano

Según **Sánchez & Soledad (2013)** consideran, toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas.

Según **Sánchez & Soledad (2013)** consideran, que cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas las diferencias en cuanto a aptitudes y patrones de comportamientos son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones, y particularmente la Administración del Talento Humano.

Según **Sánchez & Soledad (2013)** consideran, que el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

Por tanto la gestión del talento humano está comprendida por la interrelación de:

- Admisión
- Diseño
- Compensación
- Desarrollo
- Mantenimiento

Según **Sánchez & Soledad (2013)** definen, que estas conforman parte de la estrategia de corporativa que no es más que un conjunto de maniobras desarrolladas en un ambiente competitivo para aprovechar las oportunidades externas y evitar las amenazas ambientales, al mismo tiempo que se aplican con más intensidad las fortalezas internas y se corrigen las debilidades internas. La estrategia corporativa representa el camino elegido por la Institución para enfrentar las turbulencias externas y aprovechar sus recursos de la mejor manera posible. Cuanto mayor es el cambio ambiental, tanto más necesaria es la acción estratégica ágil y flexible para aglutinar y permitir la adopción rápida de nuevos rumbos y nuevas salidas. A esto se debe el éxito de las instituciones que saben obtener provecho de las situaciones y circunstancias.

2.1.4. Propuesta de modelo desde la gestión humana para una inclusión laboral sostenible de personas con discapacidad

Según **López (2013)** actualmente, entre los principales aspectos que afectan a las personas con discapacidad en el mundo laboral se cuentan la falta de información sobre oportunidades laborales, la falta de capacitación y acompañamiento para la inclusión laboral, y los prejuicios, imaginarios equívocos y/o desinformación sobre las reales y potenciales capacidades o habilidades laborales y productivas de las personas. Aspectos que han convertido al desempleo en uno de los principales problemas de esta población.

2.1.4.1. Principales hallazgos para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Según **López (2013)** manifiesta, que “Primero, la inclusión laboral de personas con discapacidad implica pasar de una cultura organizacional excluyente a una que incluye con sentido. Segundo, este proceso (inclusión) implica una responsabilidad en verdad responsable y en verdad social. Tercero, se requiere que las prácticas de gestión humana sean revisadas y ajustadas de forma que se garantice una inclusión en términos equitativos y que propenda por la sostenibilidad de la misma. Cuarto, la inclusión trae beneficios para la persona con discapacidad, en especial en términos de su autonomía, pero también para la Institución”.

2.2. Fundamentación conceptual

2.2.1. Modelo de gestión administrativa

El modelo de gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas a la consecución de objetivos de una institución, a través del cumplimiento y la óptima aplicación de un proceso: planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar.

Según **Chiavenato (2007)** plantea, que los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en 6 vertientes: en la admisión de personas relacionado directamente con el reclutamiento y selección, en la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) en la compensación laboral, en el desarrollo de las personas; en la retención del personal (capacitación, etc.) y en el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y bases de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones externas e internas de la organización.

Según **García (2007)** manifiesta, con la claridad obtenida del sustento teórico que en la actualidad aplica para la Gestión del Talento Humano, es claro que en las filosofías gerenciales, el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, la inteligencia y el talento de las personas han sido elevadas hacia una posición más protagónica en el logro de las ventajas competitivas de la organización. Por lo que se hace necesario optimizar los recursos humanos mediante la aplicación de adecuados modelos de gestión garanticen el tránsito hacia la gestión del talento humano.

2.2.2. Cultura organizacional

Según **Fernández & Ríos (2010)** definen, a la cultura organizacional de gestión de recursos humanos como “el patrón de premisas básicas que un determinado grupo invento, descubrió o desarrollo en el proceso de aprender a resolver sus problemas de adaptación externa y de integración interna, y que funcionaron suficientemente bien hasta el punto de ser consideradas válidas y, por ende, de ser enseñadas a nuevos miembros del grupo como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con estos problemas”.

Según **Gamez (2013)** considera, que “la empresa necesita organizarse para poder desarrollar su actividad. Para ello es necesario establecer una estructura organizativa acorde con las características. Por otro lado las personas que trabajan en la empresa necesitan conocer las diferentes relaciones tanto jerárquicas, como funcionales, que existen en la empresa”.

Según **Gamez (2013)** considera, están dados por los caracteres del entorno compartido; tecnología, hábitos y modos de conducta; cargos y funciones; roles; ritos, ceremonias y rutinas; redes de comunicación; sistema de valores, mitos y creencias. La cultura organizacional contiene elementos con aptitud para construir, transformar y generar condiciones organizacionales, hallándose entonces en el dominio de las capacidades existentes y por lo tanto en el del auto organización.

Según **Gamez (2013)** afirma, en el dominio de las capacidades están presentes también los 5 elementos de los otros dominios propios (de las relaciones, de los propósitos, entre otros) del funcionamiento de la organización. Lejos de ser un elemento frágil dentro de la organización (por aquello del movimiento y la síntesis de antagonismos), la cultura se constituye en uno de los elementos más difíciles de modificar, ya que se refuerza a sí misma a través de los criterios dominantes que instituye. Estos, a su vez, se apoyan en instituciones básicas del medio social y en las ideologías y valores que legitiman los mecanismos de poder.

Según **Rodríguez (2010)**, el entorno organizativo, el puesto y la persona deben considerarse como elementos integrados y absolutamente interdependientes. Efectivamente, cualquier sistema de gestión de recursos humanos debe articularse sobre tres conceptos clave: 1) el entorno organizativo, 2) el puesto de trabajo y 3) la persona ocupante del puesto de trabajo.

Además **García (2007)**, desde la perspectiva de la organización, la gestión de los recursos humanos debería ser integral, consecuentemente los cuatro elementos básicos que lo integran son: habilidades, conocimientos, cualidades y actitudes del personal.

Otros elementos clave de la gestión de los Recursos Humanos son: 1. Análisis de los procesos, procedimientos y sistemas de Recursos Humanos; 2. Análisis de los indicadores y del cuadro de mando de Recursos Humanos y 3. Análisis del capital humano de la empresa.

Según **Gómez (2013)** afirma, que las empresas que ajustan la cultura a los cambios del entorno probablemente obtendrán mejores resultados que aquellas empresas de cultura rígida que no reaccionan ante cambios externos.

Según **Donnelly (2010)** manifiesta, que la cultura es un elemento fundamental para comprender el desempeño de cualquier tipo de organización. Ella se manifiesta en los patrones de conducta adoptados por las personas, tanto en el

cumplimiento de sus funciones como en las relaciones establecidas. La cultura organizacional es percibida, por ejemplo, cuando se identifican las características predominantes en la interrelación entre jefes y subordinados. Del mismo modo, el análisis de las relaciones de la organización con el ambiente externo sus articulaciones con otras instituciones, el estilo de atención al público, las relaciones con autoridades y órganos del gobierno permite inferir los patrones culturales prevalecientes y su influencia sobre el desempeño organizacional.

2.2.3. Talento humano

Según **Werther (2009)** define, “la administración de recursos humanos (HRM, por sus siglas en inglés) se refiere a las filosofías, políticas y prácticas que una organización utiliza para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ella. Incluye actividades relacionadas con planeación, contratación, capacitación y desarrollo, revisión y evaluación del desempeño y compensación. La utilización estratégica de todas esas actividades mejora la efectividad de la organización”.

Según **Chiavenato (2007)** afirma, que son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen en el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo.

2.2.4. Discapacidad

Según **Cruz & Hernández (2010)** definen, a la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las

restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Según **Cruz & Hernández (2010)** afirman, que las situaciones de vulnerabilidad o discapacidad nos conciernen a todos, cualquiera sea la función social o laboral que desempeñemos. No es responsabilidad solo de quienes trabajan en ese campo o en una institución o servicio para personas con discapacidad o capacidades diferentes. En cada situación que afecta a niños, jóvenes y familias, en cada institución o servicio de protección, instancia judicial, situación de abandono, violencia, legislación, plan o programa general o especial existe un importante número de personas cuyas necesidades, derechos y el propio perfil constituyen una tipología específica que requiere un abordaje especial dentro de un enfoque integral.

2.2.5. ¿Qué son los gobiernos autónomos?

Según **Olmedo (2013)** afirma, que el artículo 238 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que constituyen Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales, y estos gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y se rigen por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana. Es decir, son las instituciones que conforman la organización territorial del Estado Ecuatoriano.

2.3. Fundamentación Legal

Con el modelo de gestión, y la cultura organizacional del Talento Humano discapacitado, se cogió como referencia la Ley de Discapacidades del Ecuador y la Constitución de la República del Ecuador, se discurre conveniente a los GAD Municipales, para efectuar el análisis y conocer cuál es el modelo de gestión que se utilizara, no se localizó una respuesta determinada, sin embargo se ha podido considera que trabajan con una cultura organizacional por competencia.

2.3.1. Constitución dela República del Ecuador

Art. 35.- El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Art. 238 .- Establece que constituyen Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) las juntas parroquiales rurales, los concejos municipales, los concejos metropolitanos, los consejos provinciales y los consejos regionales, y estos gozan de autonomía política, administrativa y financiera, y se rigen por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana

2.3.2. Ley Orgánica de Discapacidades en el Ecuador

Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiados en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales

2.3.3. Ley orgánica del servicio público

Art. 2.- Objetivo.- El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación

Art. 4.- Servidoras y servidores públicos.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos

Art. 24.- Prohibiciones a las servidoras y los servidores públicos

Art. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público.-

Art. 68.- De los ascensos.

2.3.4. Código orgánico de organización territorial autonomía y descentralización

Artículo 5.- Autonomía.- La autonomía política, administrativa y financiera de los gobiernos autónomos descentralizados y regímenes especiales prevista en la Constitución comprende el derecho y la capacidad efectiva de estos niveles de gobierno para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, en sus respectivas circunscripciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de otro nivel de gobierno y en beneficio de sus habitantes. Esta autonomía se ejercerá de manera responsable y solidaria. En ningún caso pondrá en riesgo el carácter unitario del Estado y no permitirá la secesión del territorio nacional (...)

La autonomía administrativa consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley

Artículo 28.- Gobiernos autónomos descentralizados.- Cada circunscripción territorial tendrá un gobierno autónomo descentralizado para la promoción del desarrollo y la garantía del buen vivir, a través del ejercicio de sus competencias. Estará integrado por ciudadanos electos democráticamente quienes ejercerán su representación política

Constituyen gobiernos autónomos descentralizados:

- a) Los de las regiones;
- b) Los de las provincias;
- c) Los de los cantones o distritos metropolitanos; y,
- d) Los de las parroquias rurales.

En las parroquias rurales, cantones y provincias podrán conformarse circunscripciones territoriales indígenas, afroecuatorianas y montubias, de conformidad con la Constitución y la ley.

La provincia de Galápagos, de conformidad con la Constitución, contará con un consejo de gobierno de régimen especial

Artículo 29.- Funciones de los gobiernos autónomos descentralizados.-

El ejercicio de cada gobierno autónomo descentralizado se realizará a través de tres funciones integradas:

- a) De legislación, normatividad y fiscalización:
- b) De ejecución y administración: y,
- c) De participación ciudadana y control social.

2.3.5. Reglamento general a la ley de discapacidades

Art. 3.- Persona con discapacidad: Para efectos del cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales

Art. 20.- El CONADIS es el máximo organismo del Estado en materia de discapacidades, tiene personería jurídica de derecho público, es autónoma, conforme lo establece el Art. 5 de la ley y estará constituido por los siguientes órganos

Art. 21.- El Consejo Nacional de Discapacidades es el organismo encargado de emitir las políticas nacionales y sectoriales y coordinar las actividades que, en el campo de las discapacidades desarrollan las entidades y organismos de los sectores público y privado e impulsar la investigación en este campo

Art. 24.- El Plan Nacional de Discapacidades será elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal.

Art. 25.- Las instituciones de los sectores público y privado que trabajan en el área de las discapacidades se sujetarán a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Discapacidades formulado por el Consejo Nacional de Discapacidades

CONADIS Ecuador - Ley sobre las Discapacidades Cada año el CONADIS designará un porcentaje de su presupuesto para la capacitación del personal de técnicos y empleados de la institución, y para mejorar las condiciones del trabajo de los mismos.

Art. 47.- El CONADIS es el responsable de la organización e implementación del Sistema Único de Calificación de Discapacidades, en coordinación con el Ministerio de Salud, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas - ISSFA, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL y el Instituto Nacional del Niño y La Familia INNFA.

Para la calificación de personas con discapacidad las instituciones antes nombradas, deberán establecer comisiones bilaterales de coordinación con el CONADIS para aprobar las unidades operativas calificadoras fijas o itinerantes y la conformación de los respectivos equipos calificadores

2.3.6. Plan Nacionales del Buen Vivir

Objetivo 2. Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial, en la diversidad

2.1. Generar condiciones y capacidades para la inclusión económica, la promoción social y la erradicación progresiva de la pobreza

2.2. Garantizar la igualdad real en el acceso a servicios de salud y educación de calidad a personas y grupos que requieren especial consideración, por la persistencia de desigualdades, exclusión y discriminación

2.2.h. Generar e implementar servicios integrales de educación para personas con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, que permitan la inclusión efectiva de grupos de atención prioritaria al sistema educativo ordinario y extraordinario.

2.5. Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia

2.5.e. Ampliar y fortalecer mecanismos y procedimientos para vigilar el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación en el ámbito del trabajo tanto público como privado; asimismo fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y de los pueblos y nacionalidades

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Materiales y métodos

3.1.1. Localización y duración de la investigación

La presente investigación se la realizó en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, ubicado en la Ciudadela Municipal, calle Edmundo Ward y Avenida Quito, Provincia de Los Ríos, duración de la investigación fue de 120 días.

3.1.2. Recursos y materiales

Los materiales y recursos que se utilizaron en la presente investigación se presentan a continuación:

3.1.2.1. Recursos humanos

- ✓ Directora de Tesis: Lic. Nuvia Zambrano Barros, M.Sc.
- ✓ Jefe de Talento Humano: Psi. Tatiana Romero
- ✓ Funcionarios municipales del GAD del cantón Quevedo
- ✓ Autora de la investigación: Elena Veliz Jacho

3.1.3. Material de oficina y equipo

A continuación se enlistan los materiales que se utilizaron:

Cuadro 1. Materiales y equipo

DETALLE	CANTIDAD
EQUIPOS	
Computadora	1
Internet (horas)	8
Memory Flash	1
Calculadora	1
Cámara fotográfica	1
CDS	7

Anillados	5
MATERIALES	
Hojas A4 (resma)	2
Esferográfico	2
Lápiz	1
Borrador	1
Carpeta	2
Impresiones B/N	800
Impresiones a color	500
empastados	2
Copias	200

Elaborado por: Elena Véliz Jacho

3.2. Tipo de investigación

Para alcanzar los objetivos planteados en esta investigación que tiene como finalidad determinar la influencia del modelo de gestión de talento humanos actuales en la cultura organizacional del GAD Municipal del Cantón Quevedo, para lo cual se realizaron entrevistas al Alcalde y Jefe de Talento Humano y encuestas al personal.

La hipótesis que se plantea permitió establecer que el modelo de Gestión de Talento Humano mejorara la cultura organización de la institución, especialmente la del personal con discapacidad.

Los resultados obtenidos en la investigación expresa claramente que el modelo de gestión actual no cumple con todas las necesidades que deben ser cumplidas y lo requieren el personal con discapacidad.

Por tal motivo se plantea la propuesta del diseño de un modelo de gestión de talento humano con discapacidad, con la finalidad de mejorar las condiciones económicas, sociales y laborales, de dicho personal.

3.2.1. Descriptiva

Permitió realizar un estudio descriptivo, del modelo de gestión de talento humano con discapacidad, en donde se pueden especificar los perfiles, características y recolectar información sobre las actividades, puestos de trabajo y capacidades físicas de los servidores públicos del GAD Municipal del Cantón Quevedo.

3.2.2. De campo

Esta investigación permitió realizar el análisis sistemático de los problemas que se presentan al aplicar un Modelo de Gestión de Talento Humano poco efectivo para personas con discapacidad, que laboran en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, ya que no cubre todas las necesidades que estos requieren.

3.3. Métodos de investigación

Los métodos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación son:

3.3.1. Estadístico

Este método permitió tabular la información obtenida en las encuestas al personal del GAD Municipal del Cantón Quevedo, las mismas que se representaron en cuadros estadísticos, con esto se pudo determinar los resultados.

3.3.2. Cualitativo

Este método se aplicó para organizar los datos recogidos, transcribirlos a texto, es decir se trata de la recolección de datos tales como documentos, registros, normas, políticas internas del GAD Municipal del Cantón Quevedo, es decir que este método de investigación nos produjo datos descriptivos a partir

de las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable.

3.3.3. Inductivo

Este método se aplicó para obtener la información primaria de los servidores públicos, de manera que se conoció de primera fuente cuales son los procedimientos administrativos que se utilizan en la institución.

3.3.4. Deductivo

Este método se aplicó para el análisis de las entrevistas que se realizaron en el trabajo de campo a los servidores públicos del GAD del cantón Quevedo.

3.3.5. Analítico

Con este método se realizó el estudio y observaciones a la problemática que existía en el GAD Municipal de Quevedo, con la cual se pudo establecer las conclusiones.

3.3.6. Sintético

Este método contribuyó a la interpretación de los resultados obtenidos a través de las encuestas a los empleados del GAD Municipalidad de Quevedo.

3.4. Fuentes

3.4.1. Primaria

Para la investigación se utilizó para obtener información de primera mano, a partir de las entrevistas que se realizaron al Alcalde, Directora del Departamento de Talento Humano y las encuestas al personal del GAD Municipal del Cantón Quevedo,

3.4.2. Secundaria

La fuente secundaria se utilizó para investigar documentación propia de la institución: cómo se desarrollan las actividades, cómo es la cultura organizacional que se da en la institución, evidencias de capacitación del talento humano, políticas, visión, misión, artículos jurídicos , Leyes, biblioteca virtual, etc.

3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

3.5.1. Observación

Esta técnica se utilizó en el diagnóstico a la Institución y para tener una percepción clara de la realidad a investigar dentro de la institución, es decir en el lugar de los hechos.

3.5.2. Entrevista

Se realizó con la aplicación de un instrumento de investigación con preguntas abiertas y cerradas que se aplicó al Alcalde y Jefe de Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo.

3.5.3. Encuesta

Este instrumento fue aplicado al personal que laboran en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, con la finalidad de conocer, y recopilar información para la elaboración del trabajo investigativo, mediante la aplicación de un instrumento estructurado.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población que se consideró para la presente investigación fueron un número de 700 empleados del GAD Municipal del Cantón Quevedo.

3.6.2. Muestra

El tamaño de la muestra se la calculó utilizando la siguiente ecuación:

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

n= muestra

N= población (700)

P = probabilidad de ocurrencia (0,5)

q = probabilidad de no ocurrencia (0,5)

z = nivel de confianza 95% (1,96)

e = margen de error 5% (0,05)

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5 * 0.5) * (700)}{(0.05)^2(700 - 1) + (1.96)^2 * (0.5 * 0.5)}$$

n= 249

Una vez aplicada la muestra a la población correspondiente al personal del GAD Municipal del Cantón Quevedo se obtuvo como resultado 249 personas que se debía encuestar

3.7. Procedimiento metodológico

El procedimiento metodológico que se realizó en la presente investigación fue el siguiente:

Revisión documental. Sirvió para identificar los antecedentes del GAD Municipal del Cantón Quevedo, la misión y visión, así como la estructura organizacional.

Estudio de campo. El trabajo de campo, se lo realizó en dos instancias en primer lugar la encuesta aplicada al Talento Humano que labora en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, que permitió determinar cultura organizacional que existe actualmente y en una segunda instancia se aplicó la entrevista al Alcalde de la ciudad y al Jefe de Talento Humano, con la finalidad de conocer el modelo de gestión que se aplica. Luego se procedió al análisis de los resultados que fueron obtenidos se pudo determinar las debilidades existentes en cuanto al modelo de gestión y organización cultural en el GAD Municipal del Cantón Quevedo.

Una vez identificadas las características de la cultura organizacional que se necesitan fortalecer en el departamento de talento humano del GAD Municipal del cantón Quevedo, se tomó como base la investigación científica lo que permitió elaborar el modelo de gestión, considerando las áreas y en especial los derechos que respaldan la labor del personal con discapacidad. Los resultados permitieron elaborar las conclusiones y recomendaciones obtenidas en la investigación.

Con la investigación realizada se logró plantear la presente propuesta del modelo de gestión para el personal con discapacidad en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, para lo cual se utilizó como guía las opiniones que fueron planteadas por el personal mediante la investigación de campo.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis del resultado de la investigación realizada al personal que labora en el GAD Municipal del Cantón Quevedo.

1. ¿Qué tipo de reclutamiento se realiza para seleccionar al personal con discapacidad dentro del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Cuadro 2. Tipo de reclutamiento utilizado para el personal con discapacidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Reclutamiento interno	53	21
Reclutamiento externo	61	24%
Las dos anteriores	135	54
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

De acuerdo al cuadro 2, la mayoría de los empleados manifiesta que el GAD Municipal del Cantón Quevedo no aplica el proceso de reclutamiento para seleccionar al personal con discapacidad, mientras que en menor porcentaje afirma que aplica reclutamiento interno.

2. ¿Cuál es el medio de comunicación que más se utiliza para reclutar al personal con discapacidad dentro del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Cuadro 3. Medios utilizados para reclutar el personal discapacitado

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Prensa Escrita	41	16
Prensa radial	56	22
Ninguna	152	61
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo.

Elaboración: Elena Véliz Jacho

En el Cuadro 3 se refleja que un número muy importante de los empleados encuestados manifiesta que no utiliza ningún tipo de comunicación para el reclutamiento del personal con discapacidad, en menor número dijeron que la prensa escrita.

- ¿Qué técnicas ha utilizado la institución para el análisis de puestos del personal con discapacidad?

Cuadro 4. Técnicas utilizadas en el análisis de puestos del personal con discapacidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Cuestionarios	57	23
Observación directa	46	18
Ninguna	146	59
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

La mayoría del personal encuestado manifestaron que los puestos del personal con discapacidad no son analizados mediante ninguna técnica, según el cuadro 4, mientras que la minoría dijeron que por observación directa

- ¿Considera usted que una persona con discapacidad puede adquirir destrezas, actitudes y conocimientos durante su trabajo?

Cuadro 5. Considerar que el personal con discapacidad pueda adquirir competencia laboral.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	17
Algunas veces	55	22
Ninguna	152	61
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

Del personal encuestado la mayoría manifiesta que no lo gran adquirir conocimientos las personas con discapacidad, mientras que una minoría dijeron que durante su trabajo no han adquirido destrezas, ni conocimiento, tal como se refleja en el cuadro 3

5. ¿Considera usted que los directivos y líderes protegen a su personal con discapacidad?

Cuadro 6. Las Autoridades del GAD Municipal brindan protección al personal con discapacidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	17
Algunas veces	62	25
Nunca	145	58
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

De acuerdo al cuadro 6, el total de personas encuestadas, la mayoría menciona que no son protegidos por los directivos y líderes de su área, mientras que la minoría dijeron que no.

6. ¿Considera usted que el personal con discapacidad que labora en el GAD Municipal de Quevedo sufre de discriminación?

Cuadro 7. Discriminación al personal con discapacidad en el GAD Municipal de Quevedo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	114	46
Algunas veces	86	35
Nunca	49	20
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

Del total de personas encuestadas, la mayoría menciona que personal con discapacidad ha sufrido de discriminación mientras que la minoría manifestaron que nunca, según el cuadro 7.

7. ¿Cree usted que el GAD Municipal de Quevedo le brinda oportunidades al personal con discapacidad a un ascenso?

Cuadro 8. El GAD Municipal de Quevedo brinda oportunidades de ascenso al personal con discapacidad

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	23
Algunas veces	83	33
Ninguna	109	44
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

De acuerdo al cuadro 8, el total de personas encuestadas, la mayoría menciona el personal con discapacidad no tiene oportunidades de ascender de cargo, mientras que un número menor dijeron que si pueden.

8. ¿Cómo considera usted que el personal con discapacidad se siente laborando para el GAD Municipal de Quevedo?

Cuadro 9. Satisfacción laboral del personal con discapacidad en el GADM

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Satisfecho	71	29
Insatisfecho	130	52
No opina	48	19
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

Del total de personas encuestadas, la mayoría menciona que el personal con discapacidad se encuentra insatisfecho con su labor en el GAD Municipal de Quevedo, mientras que una minoría prefiere no opinar, según el cuadro 10

9. Considera usted que el modelo de gestión de talento humano del GAD Municipal de Quevedo es:

Cuadro 10. Aprobación del modelo de gestión actual del GAD Municipal

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	30	12
Mal aplicado	26	10
Obsoleto	50	20
Deficiente	143	58
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

Del total de personas encuestadas, la mayoría opina que el modelo de gestión actual del GAD Municipal de Quevedo está mal aplicado, mientras que la minoría manifiesta que es deficiente. Según el cuadro 10.

10. ¿Cómo considera usted el diseño de un nuevo modelo de gestión administrativa que fomente la cultura organizacional del Talento Humano para mejorar las relaciones internas del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Cuadro 11. Aceptación de un nuevo modelo de gestión administrativa del GAD Municipal

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	193	78
Bueno	56	22
Malo	0	00
Total	249	100

Fuente: Encuestas a los empleados del GAD Municipal de Quevedo

Elaboración: Elena Véliz Jacho

Según el cuadro 11, en las personas encuestadas, la mayoría considera que es excelente que se renové el modelo de gestión que mantiene el GAD Municipal de Quevedo, y la minoría dijeron que era bueno.

4.1.2. Análisis de la entrevista realizada al jefe de Talento Humano y al Alcalde del GAD del cantón Quevedo

Cuadro 12. Entrevista al Alcalde y Jefe de talento Humano del GADM

PREGUNTA	RESPUESTA		ANÁLISIS
	ALCALDE	JEFE DE TALENTO HUMANO	
¿Qué opinión le merece la cultura organizacional actual del GAD Municipal del Cantón Quevedo?	La cultura organizacional del GAD, responde a modelos de competencia, involucrados en la estructura política.	Opinión positiva hacia la cultura organizacional del GAD	Los entrevistados consideran que la cultura organizacional es importante al modelo de gestión por competencia acorde a la estructura política
¿Considera importante la inclusión laboral de personas discapacitadas en el GAD Municipal del Cantón Quevedo?	Es muy importante, además es una Ley que hay que cumplir.	Muy importante, debido a que todos y todas las ecuatorianas tienen derecho a la inserción laboral.	Los entrevistados consideran importante el hecho de la inclusión laboral de personas discapacitadas en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, mencionan que es una Ley que se debe cumplir y que todas y todos tienen derecho a la inserción laboral
¿Considera que se respetan los derechos del Talento Humano	Si se respetan y ese respeto se lo ha ganado el talento humano	Claro que si se respetan, porque el GAD Municipal del	Los entrevistados manifiestan que si se respetan los derechos del

del GAD Municipal del Cantón Quevedo?	del GAD Municipal del Cantón Quevedo, con esmero y dedicación laboral.	Cantón Quevedo cuenta con un buen Talento Humano.	talento Humano, se lo han ganado con sus méritos por la dedicación laboral y porque consideran que cuentan con un buen personal
¿La Dirección del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo, posee un programa de incentivos para recompensar los logros del personal que labora en la Institución?	Se trata de un programa muy importante y se lo aplica en el GAD, Municipal de Quevedo porque el Talento Humano siempre debe estar incentivado.	Si existen incentivos tales como reconocimientos laborales e incentivos económicos, además de capacitaciones constantes.	Los entrevistados afirman que si poseen un programa de incentivos para recompensar los logros del personal, la Institución hace reconocimientos laborales e incentivos económicos, y capacitaciones permanentes
¿Considera que en el GAD del cantón Quevedo existe un ambiente de trabajo adecuado y en armonía?	El ambiente de trabajo es adecuado porque se cuenta con buen Talento Humano.	Considera que si existe una armonía en el ambiente del GAD Municipal del Cantón Quevedo.	Los entrevistados consideran que existe un ambiente adecuado y en armonía para realizar las actividades en las áreas de trabajo.
¿Considera Usted, que se debe promover una cultura organizacional con nuevos enfoques sobre la base del Plan Nacional del Buen Vivir?	Si se debe promover, no solo en el GAD Municipal, sino también en todas las instituciones públicas y privadas del país, es	Si se debe promover, porque todos queremos ser parte del Buen Vivir.	Los entrevistados manifiestan, que si se debe promover al personal, estos en todas las instituciones sean de carácter público o privado, porque todos deben ser parte del Buen

	importante su aplicación.		Vivir
¿Cómo define el trabajo que realizan las personas con discapacidad que forman parte del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo?	Lo realizan con normalidad, bajo la supervisión del personal a cargo.	Con eficiencia y normalidad.	Los entrevistados definen que las personas con discapacidad realizan su trabajo con total normalidad, son eficientes y tienen supervisión del personal que está a cargo
Se han creado las condiciones adecuadas para que el personal con discapacidad realice sus actividades laborales?	Si se lo ha realizado, facilitando su fácil acceso a las instalaciones del GAD Municipal, y acoplándolos al ambiente laboral.	Se han creado tanto en la adecuación de la infraestructura como en el ambiente laboral.	Los entrevistados afirman que se ha realizado adecuaciones en infraestructura para facilitar el acceso a las instalaciones y para que exista un adecuado ambiente laboral

Elaboración: Elena Véliz Jacho

4.2. Discusión

Una vez desarrollado el presente trabajo de investigación se pudo diagnosticar que el personal del GAD Municipal del Cantón Quevedo, no tiene claro lo que significa un modelo de gestión.

En base al estudio realizado se establece que el GAD Municipal de Quevedo, no se aplica el Modelo de Gestión en el Talento Humano se hace necesario implementar un nuevo diseño de Modelo de Gestión Administrativa que aporte a las acciones orientadas al logro de los objetivos de la institución, a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo especialmente en el personal con discapacidad, lo que se puede corroborar con lo que manifiesta **(Ayala, 2013)** este autor sostiene que los modelo de gestión son

elementos que ayudan a la institución a lograr sus metas, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas.

De igual manera al establecer una cultura organizacional, podemos considerar lo que **(Fernández & Ríos, 2010)** afirman, que son las expectativas compartidas por sus integrantes, quienes determinan el deber ser, es decir, lo que es bueno y deseable, y lo que es malo y no deseable. Normas grupales no establecidas, pero tácitamente conocidas por todo el personal, como el modo correcto de percibir, pensar y sentir los problemas relevantes en la organización. Es lo que ha sido percibido por el personal del GAD de Quevedo al parecer no todos participan de los incentivos que se han programado lo que influye en el clima laboral y lo que debe formar parte de la cultura organizacional, lo que significa que el personal no se siente satisfecho realizando sus actividades laborales, ya que se ha creado un clima desfavorable, debido a la falta de participación de todo el personal

Por otro lado, El Jefe de recursos humanos manifiesta que en el GAD del cantón Quevedo, acoge al personal con discapacidad, se ha manifestado que brindan atención a los contribuyentes y han sido calificados de muy satisfactorio el nivel de atención, al respecto de la identificación de los derechos y obligaciones que le asisten al talento humano con discapacidad del GAD Municipal del Cantón Quevedo, se han realizado adecuaciones en cuanto a infraestructura lo que facilita el acceso a las instalaciones lo que les permite desempeñarse con normalidad, eficiencia y en un adecuado ambiente laboral, lo que podemos comprobar con lo que menciona **(López, 2013)** “Primero, la inclusión laboral de personas con discapacidad implica pasar de una cultura organizacional excluyente a una que incluye con sentido. Segundo, este proceso (inclusión) implica una responsabilidad en verdad responsable y en verdad social.

Ante lo expuesto la comprobación de la hipótesis planteada en la presente investigación es aceptada, ya que el diseño de un nuevo modelo de gestión administrativa para el talento humano con discapacidades del GAD Municipal de Quevedo, permitirá mejorar su cultura organizacional, por ende las labores serán eficientes, es decir que la cultura organizacional es un eje importante en la institución que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros y se relaciona con lo expresado Según **(Rodríguez, 2010)** El entorno organizativo, el puesto y la persona deben considerarse como elementos integrados y absolutamente interdependientes

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez analizados los resultados de las encuestas al personal que labora en el GAD Municipal del Cantón Quevedo y las entrevistas al Jefe de Talento Humano y al Alcalde de la ciudad se concluye lo siguiente:

- Que la existencia de cultura organizacional en el talento humano con discapacidad en el GAD Municipal del Cantón Quevedo, es deficiente en ciertas áreas, el personal manifestó que tienen compañeros con discapacidad que brindan atención al usuario, y por ende se presentan algunas insatisfacciones como la atención lenta, el poco entendimiento, entre otros.
- Se fundamentó con teorías de varios autores el modelo de gestión y la cultura organizacional los mismos que contribuyeron al entendimiento del tema de investigación y poder establecer la propuesta
- Una vez analizados los resultados se considera de vital importancia la elaboración de un modelo de gestión administrativa para fomentar la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Quevedo, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y eficiencia en atención al usuario.

5.2. Recomendaciones

De acuerdo con las conclusiones realizadas, se sugieren las siguientes recomendaciones

- Que se tenga en consideración las necesidades del personal con discapacidad como la comprensión, la carencia de agilidad, creando así mejoras en la cultura organizacional y por ende efectividad en la

atención a los usuarios del GAD Municipal del Cantón Quevedo, con el objetivo de optimizar la satisfacción laboral.

- Que para las bases teóricas de las variables de estudios deben ser fundamentadas primordialmente ya que estas constituyen en centro de la investigación y por ende forma la plataforma sobre la cual se construye el análisis de los resultados obtenidos.
- Que se aplique el Modelo de gestión administrativa de Talento Humano con discapacidad para mejorar la cultura organizacional del GAD Municipal, lo cual contribuirá a optimizar el trabajo en equipo, la integración del personal con discapacidad.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Título

Modelo de gestión administrativa que optimice la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, permitiendo mejorar el desarrollo de la institución.

6.2. Antecedentes

Hoy en día la gestión del Talento Humano presenta una nueva filosofía de acción. La denominación Recursos Humanos desaparece y da lugar a un nuevo enfoque en el que las personas se consideran seres humanos y no simples recursos empresariales. Se habla de administrar con las personas; donde se consideran socios de la institución: utilizan la información disponible, aplican sus conocimientos, habilidades, y toman decisiones adecuadas para garantizar un servicio de calidad

Desde esta perspectiva, el principal cliente de la institución son los empleados. La Gestión de Talento Humano tiene como objetivo informar a los empleados sobre las filosofías, políticas, y objetivos de la institución. Así como también, integrar al personal, a través de mecanismos de motivación y de realización personal por medio de remuneración, programas de entrenamiento, capacitación destacando y valorando las necesidades individuales para que sientan orgullosos de pertenecer y colaborar con la organización

6.3. Justificación

La presente propuesta del Modelo de gestión para promover la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad, se justifica porque se trata de evidenciar de mejor manera un sector importante del Talento Humano que existe en todas las instituciones sean estas públicas o privadas ya que hoy por hoy se le ha dado un estatus y un primer lugar a las personas que hace muchos años fueron excluidas. A través de este documento se promueve e

identifica las leyes que los respalda y que las mismas sean socializadas a todo el personal para que la integración principalmente entre el personal sea mas armoniosa, e integradora, en la que todos resulten beneficiados, dejando atrás barreras y obstaculos que nos impiden ser nosotros mismos como persona y de cierta forma dar todo lo que somos capaces cuando nos sentimos liberados y satisfechos en los lugares de trabajo y áreas asignadas.

6.4. Importancia

La necesidad de fortalecer la atención prioritaria para un modelo de gestión que sea incluyente y con justicia social, encaminado a cumplir con los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir, hace que este proyecto sea importante especialmente para generar un adecuado ambiente laboral, un clima organizacional amparado en una cultura organizacional que promueva una mejor calidad de vida y respetándose los derechos de las personas con discapacidad esto es en cuanto a la inclusión laboral, igualdad de oportunidades, a percibir una remuneración justa, a participar en todas las actividades que promueva la institución; descartándose por completo la discriminación en todas las formas. Es de importancia porque en la actualidad se está dando prioridad a rescatar los valores ciudadanos que nos permiten ser más humanos con las personas que están a nuestro alrededor; y por qué será un documento para revisión y aplicación en el departamento de Talento Humano.

6.5. Objetivos

6.5.1. General

Elaborar un Modelo de Gestión Administrativa que optimice la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, permitiendo mejorar el desarrollo de la institución.

6.5.2. Específicos

Realizar un análisis FODA de la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo

Estructuración del modelo de gestión administrativa que optimice la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo

6.6. Factibilidad

El proyecto es factible, porque cuenta con el apoyo de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo, ya que constituye una herramienta para aplicar por parte de la dirección del departamento del Talento Humano y porque está alineado a los objetivos estratégicos del Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV).

6.7. Desarrollo de la propuesta

6.7.1. Diagnostico actual del GAD Municipal del cantón Quevedo

6.7.1.1. Reseña histórica

Los antecedentes del cantón Quevedo, tiene como fuente (Memoria Técnica, Cantón Quevedo, 2013). El Cantón Quevedo está ubicado en la Provincia de Los Ríos, en la costa centro ecuatoriana. La distancia a la capital Quito es de 230 km y la que la separa con Guayaquil es de 180 km. Se conecta en aproximadamente tres horas con el puerto de Manta. Está limitado al Norte por Buena Fe y Valencia, al Sur está Mocache, al Este Ventanas y Quinsaloma y al Oeste por El Empalme. Tiene 9 parroquias urbanas: San Camilo, San Cristóbal, Venus del Río Quevedo, Nicolás Infante Díaz, El Guayacán, Siete de Octubre, 24 de Mayo, Viva Alfaro y Quevedo (Parroquia Matriz); y dos parroquias

rurales: San Carlos y La Esperanza.¹ Su clima varía entre el cálido seco y cálido húmedo, y la temperatura promedio es de 25 °C. Es un territorio en el que las precipitaciones son abundantes y suelen producirse, en su mayoría, entre diciembre y mayo. Cada 7 de Octubre, se celebra la cantonización de Quevedo.

El Programa de Protección Social abarca el Bono de Desarrollo Humano que es recibido por los representantes de los núcleos familiares (madres); la Pensión para Adultos Mayores va dirigida a personas mayores de 65 años de edad y la Pensión para personas con “discapacidad” orientada a personas con capacidades diferentes que presenten un porcentaje igual o mayor al 40 % de discapacidad, establecido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Los programas precedentes son destinados a personas que se encuentran bajo la línea de pobreza establecida por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo Social de acuerdo a los resultados obtenidos del Registro Social.

En el cantón Quevedo, el programa con mayor cobertura es el del Bono de Desarrollo Humano; con un total 15.214 madres beneficiadas, seguido del programa dirigido para adultos mayores con un total de 6 038 hombres y mujeres mayores de 65 años. Finalmente encontramos el programa destinado para personas con discapacidades con un total de 823 personas.

6.7.1.2. Visión

Ser el Gobierno Municipal de Quevedo, ejemplo para las futuras administraciones por su eficiencia, eficacia y efectividad en llenar las necesidades sentidas del pueblo de Quevedo.

6.7.1.3. Misión

Seremos un Gobierno Municipal elegido por el pueblo de Quevedo con el mandato de cambiar las estructuras y métodos viciados de corrupción y vanidades, que está comprometido con la transparencia en sus procedimientos, la integridad en el manejo de los recursos, la rendición de cuentas periódica, y ejemplo para las presentes y futuras generaciones

6.7.1.4. Valores

Los valores tienen una connotación positiva para la organización, por cuanto expresan los criterios que los trabajadores utilizan para interpretar la realidad organizacional, así como las relaciones interpersonales que establecen para lograr el éxito. Por ello, los valores organizacionales expresan un camino compartido por todos los trabajadores y directivos y su compromiso por el logro de las metas.

Cuadro 13. Valores instituciones del GADM

VALORES	DESCRIPCIÓN
Lealtad	Cumplir las responsabilidades individuales para fortalecer la imagen institucional
Responsabilidad	Cumplir con eficiencia las tareas encomendadas
Honestidad	Promover la moral y la legalidad utilizando procedimientos transparentes en la gestión institucional
Oportunidad	Demstrar precisión y agilidad en las actividades institucionales
Confiabilidad	La comunidad observa los resultados tangibles en sus condiciones de vida. Se entrega servicios con calidad y calidez, amplia cobertura y a costos razonables.
Respecto	Interna y externamente, como una práctica generalizadas en el desempeño de las funciones instituciones
Eficacia	Se entregan resultados de calidad en base a la planificación institucional

Elaboración: Elena Véliz Jacho

6.7.1.5. Objetivo corporativo

Formular y ejecutar planes, programas y proyectos, que garanticen el desarrollo social, económico y productivo del Cantón, la Provincia y el País.

Ob. 1. Realizar un análisis FODA de la Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo

6.7.1.6. Análisis FODA

Cuadro 14. Análisis del FODA

FORTALEZA	DEBILIDADES
Predisposición de la máxima autoridad, para dar las facilidades en mejorar el desempeño del personal Contar con funcionarios como procurador síndico y jefe de talento humano, capacitados en el desempeño del personal Cumplimiento de contrato de personal con discapacidad Flexibilidad de estructura de las oficinas del GADM Colaboración de las secretarías de los diferentes departamentos de la institución Predisposición del personal con discapacidad	Inadecuado posicionamiento de la imagen del GAD Municipal Inadecuado uso de los medios de comunicación interno y externo No cuenta con un análisis FODA El personal no conocen la misión y visión y valores de la institución Desmotivación por parte del personal del GAD Municipal No se ha realizado ninguna acción en cuanto a las necesidad del personal para mejorar el desempeño laboral Adaptación al ambiente laboral del personal con discapacidad
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Financiamiento adecuado por parte del GAD para la aplicación de las estrategias de calidad para mejorar el desempeño del personal	Denuncia por parte de los usuarios hacia la máxima autoridad por la mala atención al cliente Quejas por parte de los usuarios

<p>Excelente beneficio para la institución en la ejecución de las estrategias de calidad para el personal</p> <p>Realizar un análisis FODA, con la finalidad de evaluar sus amenazas y debilidades</p> <p>Mejorar al ambiente laboral para el personal con discapacidad</p>	<p>hacia el Ministerio de Relaciones Laborales por la demora en los trámites</p> <p>Calificación deficiente en administración por parte de la Asociación de Municipalidad Ecuatorianas (AME)</p> <p>Uso dirigido y a conveniencia de documentos por parte de empleados trabajadores y autoridades municipales</p> <p>El personal con discapacidad no logre cumplir con sus funciones</p>
---	--

Elaboración: Elena Véliz Jacho

OB. 2. Establecer un modelo de gestión administrativa que optimice la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quevedo

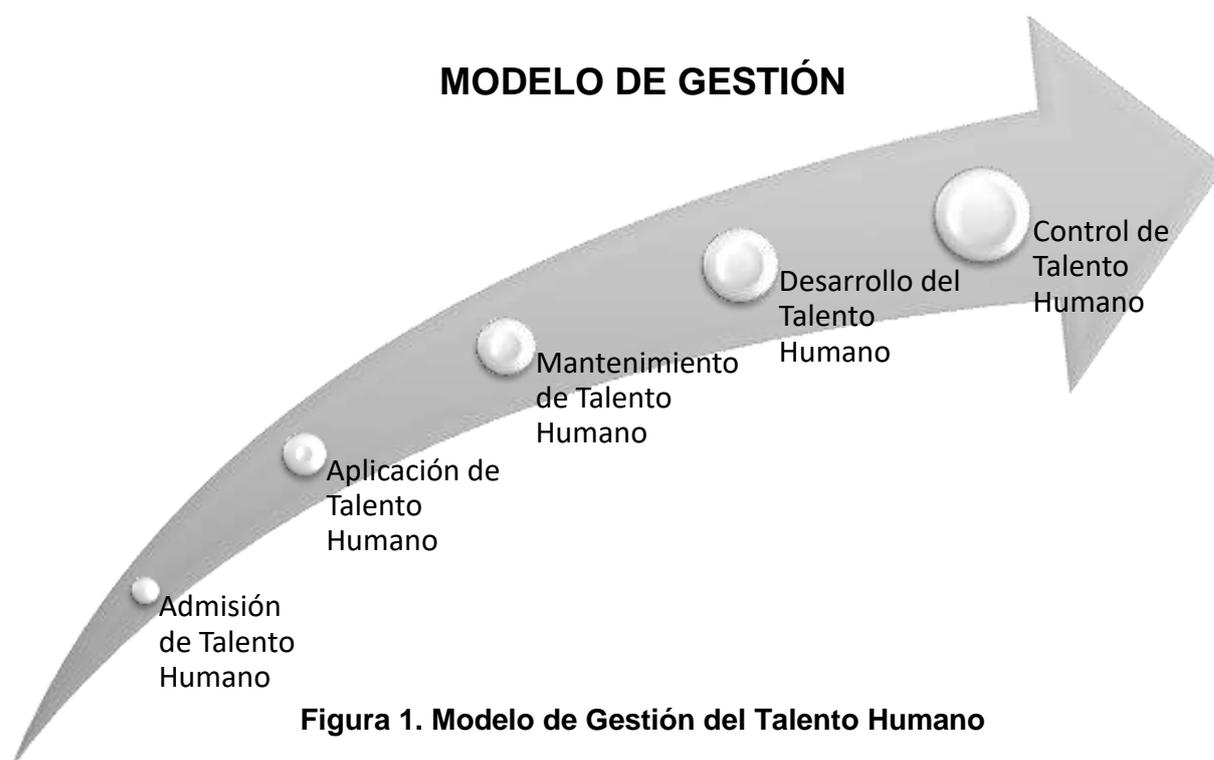


Figura 1. Modelo de Gestión del Talento Humano

6.7.2. Modelo de gestión para el talento humano con discapacidad

Para la ejecución del modelo de gestión de talento humano con discapacidad para el GAD Municipal del Cantón Quevedo, se aplicara el siguiente proceso:

6.7.2.1. Admisión del personal con discapacidad

Se enfoca en quién debe trabajar en la organización y que procesos son utilizados para incluir nuevas personas con discapacidad en la institución. Este primer proceso abarca el reclutamiento, selección de personal, inducción el mismo

Un proceso de selección de personas con discapacidad puede contemplar elementos evaluadores nuevos y diferenciadores de otros procesos de selección ordinarios, por lo que puede ser de gran utilidad identificar una Unidad Responsable. La selección podría recaer en una persona con más sensibilización con la discapacidad, que denote una mayor predisposición o, simplemente, posea una formación más específica.

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades. Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad. Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación.

6.7.2.2. Selección de personal con discapacidad

Es un proceso que permitirá elegir de un conjunto de postulantes el más idóneo para el puesto determinado, se inicia cuando una persona con discapacidad solicita el empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar.

Se hace énfasis en la selección del personal con discapacidad se lo realice mediante el reclutamiento externo, lo cual dará oportunidades a nuevo personal y que se realice por méritos. (Anexos) Formato para solicitar empleo

El proceso de selección es aquel que permite que a través de ciertas técnicas, se identifique al candidato más idóneo para ocupar la vacante requerida en la institución; en el proceso de selección inclusivo hay que incorporar la variable de la discapacidad

Cuadro 15. Proceso de selección del personal con discapacidad

ORIENTACIÓN PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDA			
TIPO DE DISCAPACIDAD	CONVOCATORIA	ENTREVISTA	EVALUACIONES TÉCNICAS Y PRUEBAS PSICOMÉTRICA
Clasificación que se da para la diversidad funcional de los sentidos, motora, cognoscitiva, trastornos adaptivos permanentes	Mecanismos de comunicación que buscan informar en primera instancia la disponibilidad de una vacante de trabajo y posteriormente	<ul style="list-style-type: none">• Mantener un diálogo natural y respetuoso.• Evite situaciones que puedan generar conflictos• Realice una introducción, explicando a la persona que se van a realizar preguntas con mucho respeto,	Adaptar los instrumentos y/o realizar los ajustes necesarios, que permitan cumplir con esta fase del proceso

	<p>e para que asistan a las entrevistas los postulantes</p>	<p>sobre su discapacidad para fines técnicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se recomienda no victimizarlo ni demostrar pena o compasión. • Describa funciones y actividades del cargo. • Levante información, detalles sobre la discapacidad y los tratamientos médicos • Centre su atención en sus habilidades y fortalezas, por sobre sus limitaciones debido a la discapacidad. • Pregúntele si en el caso de ser seleccionado, qué clase de adecuaciones razonables necesitaría para realizar el trabajo (sistemas lectores de pantalla, adecuaciones al 	
--	---	--	--

		medio físico, señalética, etc.) <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar la validación del perfil del cargo con la persona a entrevistar 	
--	--	---	--

Elaboración: Elena Véliz Jacho

6.7.2.3. Aplicación del personal con discapacidad

Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas con discapacidad realizaran en la institución, orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas con discapacidad y evaluación del desempeño.

6.7.2.3.1. Acompañamiento

Es el seguimiento in situ que se realiza a una persona o grupo de personas desde que se incorporan a una organización, luego el nivel de desempeño mientras desarrollan sus tareas, las relaciones interpersonales con compañeros, jefes, además abarca el clima laboral, la comunicación, capacitación, entorno familiar, aspectos psicológicos, de salud, con la finalidad de garantizar la estabilidad y permanencia de personal con discapacidad.

Abordaremos ciertas recomendaciones importantes en este proceso:

6.7.2.3.2. Inducción

- La inducción debe ser 100% inclusiva y adecuada a las necesidades específicas de la persona con discapacidad (interprete de lengua de señas, accesibilidad a su puesto de trabajo).
- La institución debe construir herramientas inclusivas (Técnicas de Comunicación) que le permitan socializar el código de ética interno, el

manual administrativo, sobre el comité de seguridad y salud ocupacional o cualquier otra información relevante con relación a horarios y sueldos.

- Si la persona contratada tiene discapacidad intelectual considere la opción para que un familiar de confianza y/o representante le acompañe a la inducción y la firma del contrato.
- Socializar la llegada de una persona con discapacidad a la institución con sus jefes inmediatos y compañeros, identificando su requerimiento para el desempeño laboral y desenvolvimiento general.
- Explicar para que con pleno conocimiento se firme el Reglamento Interno

6.7.2.4. Mantenimiento del personal con discapacidad

En este punto se trata sobre los beneficios sociales y remuneraciones que por ley corresponden al personal con discapacidad, este procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales, más sentidas. Incluyen recompensas remuneración y beneficios y servicios sociales, (trabajadores sociales, especialistas en programas de bienestar)

Durante la relación laboral

- Destine personal fijo de preferencia un equipo multidisciplinario para realizar acompañamiento específico de las relaciones interpersonales y laborales de los empleados con discapacidad.
- Cuando la persona con discapacidad requiera tratamiento o rehabilitación constante se sugiere llevar un registro conjunto de citas, controles médicos para identificar fechas de los permisos requeridos con las justificaciones necesarias.
- Incluya actividades de información y sensibilización permanentes respecto a la discapacidad en las que participen todos los empleados sin importar su nivel jerárquico.
- Promueva el dialogo constante entre las personas con discapacidad respecto a sus derechos y obligaciones

6.7.2.5. Desarrollo de persona con discapacidad

En este apartado se toma en cuenta lo referente a la superación y preparación del personal con discapacidad como son las capacitaciones ya sean trimestrales, semestrales o anuales, con la finalidad de mejorar su rendimiento laboral.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas con discapacidad, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades. No sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de su equipo de trabajo.

6.7.2.5.1. La percepción de capacidad

Es importante comprender que las personas con discapacidad no sólo deben ser evaluadas de acuerdo a su capacidad para ejecutar determinadas tareas, sino que también se deben considerar sus posibilidades de adaptación al medio social, a los modelos de funcionamiento de una organización, e incluso a las nuevas tecnologías. Por lo tanto, su productividad no debe centrarse sólo en la percepción o creencia sobre sus habilidades, sino que se deben evaluar las capacidades que tienen o pueden desarrollar las personas con discapacidad para realizar determinados trabajos.

6.7.2.5.2. Paciencia para enseñar

Capacitar significa preparar a una persona para un cargo, tarea o labor específica, de manera que pueda desenvolverse correctamente en las funciones para las que fue asignado. En el caso de las personas con discapacidad, esta formación no sólo ayuda a mejorar sus competencias

técnicas, sino que genera una serie de aspectos positivos. Por eso es que la capacitación surge como una excelente oportunidad de mejorar su calidad de vida, brindándoles la posibilidad de desarrollarse y realizarse, tanto personal como laboralmente, reforzando su compromiso con la institución. El empleador debe dedicar tiempo y recursos a esta actividad.

6.7.2.6. Evaluación de personas con discapacidad

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. Los clientes internos con discapacidad son considerados parte de la institución, ya que son elementos impulsores capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad.

La evaluación es un medio para obtener datos e información que puedan registrarse, procesarse y canalizarse para mejorar el desempeño laboral en la organización. En el fondo la evaluación del desempeño es un buen sistema de comunicación que actúa en sentido horizontal y vertical en la organización.

Como último punto señalar la importante en la evaluación del desempeño o seguimiento en el puesto de trabajo. En el supuesto de la evaluación de personas con discapacidad nos permitirá: conocer el grado de ajuste obtenido en la adecuación puesto-persona, desarrollar descripciones de puestos de trabajo más ajustadas, incrementar las sesiones de sensibilización si aún observamos dudas o reticencias en las unidades implicadas o identificar, si son necesarias, la adaptación de los puestos de trabajo o la aplicación de ayudas técnicas no identificadas inicialmente.

CAPÍTULO VII
BIBLIOGRAFÍA

7.1. Literatura Citada

- Ayala, Y. (2013). Gestión del talento humano. España: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Elcapital humano de las organizaciones. México: Octava edición, McGrawHill.
- CONADIS. (2014). Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. Ecuador: Asamblea Nacional de la República del Ecuador.
- CRE. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador: Asamblea Constituyente.
- Cruz, I., & Hernández, J. (2010). Exclusión social y discapacidad. Colombia : Universidad del Rosario.
- Donnelly, J. (2010). Fundamento de Dirección en Administración de empresas. Barcelona : Mc Graw Hill.
- Fernández, M., & Ríos, J. (2010). Eficacia Organizacional. Madrid: Diaz de Santos .
- Gamez, R. (6 de mayo de 2013). Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas. España: eumed.net.
- García, D. (2007). Hacia un nuevo Modelo de Gestión local. Municipio y Sociedad Civil en Argentina. Argentina: Flacso-Oficina de Publicacion es del CBC,UBA-Universidad Católica de Córdoba, p. 8.
- Gómez, E. (2013). Técnicas de Motivación Laboral. Barcelona: Mc Graw Hill.

LOD. (2012). Ley Organica de Discapacidades. Ecuador: Asamblea Nacional de la República del Ecuador .

López, A. (2013). Un Modelo de Gestión Humano para la inclusión. México: Mc Graw Hill.

LOSEP. (2010). Ley Orgánica del Servicio Público. Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales.

Olmedo, P. (2013). Que son los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Ecuador: UTPL.

PNBV. (2013). Plan Nacional del Buen Vivir. Ecuador: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.

Rodriguez, D. (2010). Gestión Organizacional. México: Mac Graw Hill.

Ruiz, M., Ruiz, S., Martínez, L., & Peláez, I. (2010). Modelo de Gestión del Cambio Organizacional en las PYMES. Madrid : Diaz de Santos.

Sánchez, B., & Soledad, C. (2013). Gestión de talento humano. México: Mc Graw Hill.

Solíz, D. (2014). Código de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización . Ecuador: Ministerio de Coordinación de la Política y Gobiernos Autónomos Descentralizados.

Werther, W. (2009). Administración de personal y Recursos Humanos. México: Mc-Graw Hill.

Linkografía

- http://mx.geocities.com/tecmadero1/Apendice_B.htm

- <http://www.ilustrados.com/publicaciones>
- <http://www.monografias.com>
- http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/manualesnormasyprocedimientos
- www.sanpablo.com.co/.../guiamanualfunciones.pdf

CAPÍTULO VI
ANEXOS

Anexo 1. Modelo de entrevista para aplicar al Alcalde y Jefe Departamento de Talento Humano

UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO

UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

CARRERA INGENIERIA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA

OBJETIVO: Analisis del modelo de gestión para promover la cultura organizacional del talento humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Año 2015.

CONFIDENCIALIDAD: sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales, sea honesto al responder, de antemano ¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN!.

Marque con una "X" o con un visto "V" la alternativa que usted considere la más oportuna.

1. **¿Qué opinión le merece la cultura organizacional actual del GAD Municipal del Cantón Quevedo?**

2. **¿Considera importante la inclusión laboral de personas discapacitadas en el GAD del cantón Quevedo?**

3. **¿Considera que se respetan los derechos del Talento Humano del GAD Municipal del Cantón Quevedo?**

4. ¿La Dirección del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Quevedo, posee un programa de incentivos para recompensar los logros del personal que labora en la Institución?

5. ¿Considera que en el GAD del cantón Quevedo existe un ambiente de trabajo adecuado y en armonía?

6. ¿Considera Usted, que se debe promover una cultura organizacional con nuevos enfoques sobre la base del Plan Nacional del Buen Vivir?

7. ¿Cómo define el trabajo que realizan las personas con discapacidad que forman parte del Talento Humano del GAD Municipal del cantón Quevedo?

8. ¿Se han creado las condiciones adecuadas para que el personal con discapacidad realicen sus actividades laborales?

**Anexo 2. Modelo de encuesta para el Talento Humano que labora en el
GAD del cantón Quevedo.**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
UNIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA INGENIERIA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
INSTRUMENTO PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA**

OBJETIVO: Analisis del modelo de gestión para promover la cultura organizacional del Talento Humano con discapacidad del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Quevedo. Año 2015.

CONFIDENCIALIDAD: sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales, sea honesto al responder, de antemano ¡AGRADEZCO SU COLABORACIÓN!.

Marque con una “X” o con un visto “V” la alternativa que usted considere la más oportuna.

1. ¿Qué tipo de reclutamiento se realiza para seleccionar al personal con discapacidad dentro del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Reclutamiento interno

Reclutamiento externo

Las dos anteriores

2. ¿Cuál es el medio de comunicación que más se utiliza para reclutar al personal con discapacidad dentro del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Prensa Escrita

Prensa radial

Ninguna

3. ¿Qué técnicas ha utilizado la institución para el análisis de puestos del personal con discapacidad?

Cuestionarios

Observación directa

Ninguna

4. **¿Considera usted que una persona con discapacidad puede adquirir destrezas, actitudes y conocimientos durante su trabajo?**

Siempre

Algunas veces

Ninguna

5. **¿Considera usted que los directivos y líderes protegen a su personal con discapacidad?**

Siempre

Algunas veces

Nunca

6. **¿Considera usted que el personal con discapacidad que labora en el GAD Municipal de Quevedo sufre de discriminación?**

Siempre

Algunas veces

Nunca

7. **¿Cree usted que el GAD Municipal de Quevedo le brinda oportunidades al personal con discapacidad a un ascenso?**

Siempre

Algunas veces

Ninguna

8. **¿Cómo considera usted que el personal con discapacidad se siente laborando para el GAD Municipal de Quevedo?**

Satisfecho

Insatisfecho

No opina

9. **Considera usted que el modelo de gestión de talento humano del GAD Municipal de Quevedo es:**

Eficiente

Mal aplicado

Obsoleto

Deficiente

10. ¿Cómo considera usted el diseño de un nuevo modelo de gestión administrativa que fomente la cultura organizacional del Talento Humano para mejorar las relaciones internas del GAD Municipal del Cantón Quevedo?

Excelente

Bueno

Malo

Anexo 3. Fotografías



**Figura 2. Alcalde del Cantón Quevedo
Ing. Jorge Domínguez López**



Figura 3. Departamento de secretaria



Figura 4. Departamento de recaudación

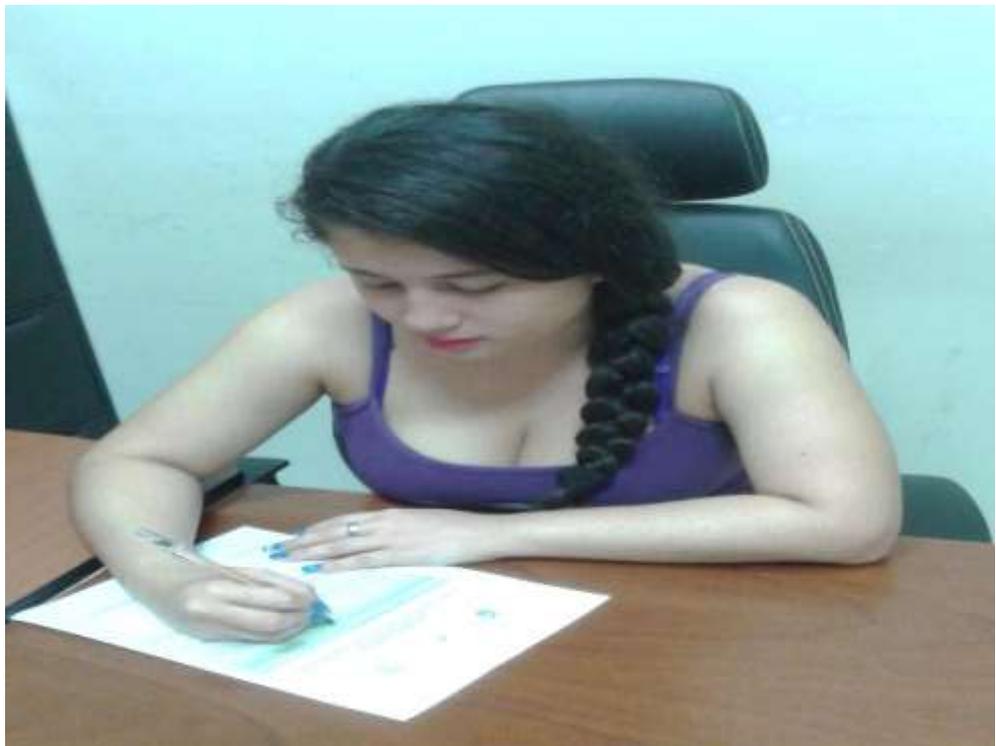


Figura 5. Departamento financiero



Figura 6. Departamento de Asesoría Jurídico



Figura 7. Topógrafo de avalúos y catastros



Figura 8. Director de Obras Públicas



Figura 9. Empleada Municipal



Figura 10. Departamento de coactiva



Figura 11. Departamento de Compras públicas

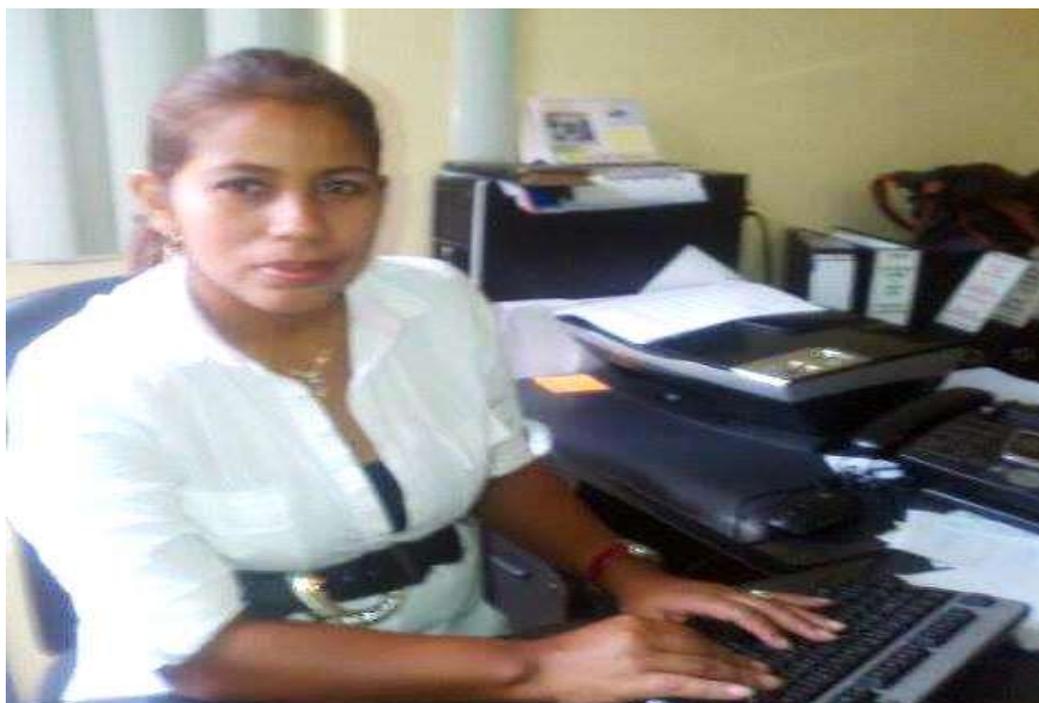


Figura 12. Departamento de la niñez y adolescencia



Figura 13. Departamento de Promoción Cívica

Anexo 4 Solicitud de empleo para personal con discapacidad

Fecha: _____

Nombre completo: _____
 Dirección: _____ Teléfonos: _____
 Lugar y fecha de nacimiento: _____ Nacionalidad: _____
 Cédula No.: _____ Seguro social: _____ Licencia: _____
 Edad: _____ ¿Carnet CONADIS? Sí _____ No _____ # _____
 Estado civil _____ No. de hijos _____ No. de dependientes _____
 Discapacidad que usted tiene: _____
 Estudios: _____

Nombre de la Institución	Desde	Hasta	Certificado o título
Primaria			
Secundaria			
Universidad			
Postgrado			
Maestría			
Cursos			
Otros			

Nombre completo de su padre: _____ Profesión: _____
 Dirección: _____ Teléfono: _____
 Nombre completo de su madre: _____ Profesión: _____
 Dirección: _____ Teléfono: _____

Personas que deben ser notificadas en caso de emergencia:

Nombre	Parentesco	Dirección	Teléfono

Nombre completo del cónyuge: _____ Edad: _____
 Trabaja en: _____ Desde: _____
 Dirección: _____ Teléfono: _____
 Cargo que desempeña su cónyuge: _____ Salario: _____
 ¿Qué enfermedades serias ha tenido usted (nombre y fecha): _____

Tipo de Sangre: _____ Alergias: _____

Nombre de las personas con quienes vive:

Nombre completo	Edad	Ocupación

Referencias: Dar nombre de dos (2) personas que no sean familiares

Nombre completo	Lugar de trabajo	Teléfono

¿Trabaja usted actualmente? Sí _____ No _____
 ¿Dónde? _____ Cargo: _____ Salario \$ _____
 Empleos Anteriores

Favor anotar primero el más reciente

Empresa: _____	Teléfono: _____
Dirección: _____ Cargo: _____	
Salario inicial \$ _____ Salario final \$ _____ Trabajó desde: _____	
Hasta: _____ Nombre del jefe inmediato: _____	
Describa sus funciones: _____	
Motivo de salida: _____	

¿Está dispuesto a someterse a un examen psicotécnico? Sí _____ No _____
 Hago constar que los datos arriba detallados, son ciertos y pueden ser confirmados.
 Empleo solicitado: _____ Salario deseado \$ _____

Nota:

Adjuntar: foto, cartas de recomendaciones, certificado médico, copia de cédula y seguro social.

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 5. Formato de levantamiento de necesidades de capacitación

LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN			
COLABORADOR: _____ CARGO: _____ ÁREA: _____ DEPARTAMENTO: _____	Seguimiento		
	1ª ETAPA	2ª ETAPA	Necesidades Atendidas
	Colaborador: _____ Fecha: __/__/__	Gerencia: _____ Fecha: __/__/__	Jefe: _____ Fecha: __/__/__
	Jefe: _____ Fecha: __/__/__	RRHH: _____ Fecha: __/__/__	RRHH: _____ Fecha: __/__/__
	Gerencia: _____ Fecha: __/__/__		
1ª ETAPA - IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN			
SOLUCIÓN DE PROBLEMA	DESARROLLO DEL PERSONAL	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	
<input type="checkbox"/> Reclamación del Cliente <input type="checkbox"/> No-Conformidad <input type="checkbox"/> Acción Correctiva <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> L.N.C. Programado (*) <input type="checkbox"/> Admisión <input type="checkbox"/> Promoción <input type="checkbox"/> Transferencia <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Nuevas Técnicas / Procesos <input type="checkbox"/> Planeamiento Estratégico <input type="checkbox"/> Expansión de la Empresa <input type="checkbox"/>	
SITUACIÓN ACTUAL:			

SITUACIÓN DESEADA:			

2ª ETAPA - PLAN DE ACCIÓN			
Acciones:	Responsable:	Plazo Deseado:	
_____	_____	_____	
_____	_____	_____	