



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD`s de la provincia: Análisis de la norma del subsistema de selección del personal

**TAPIA PEREIRA GABRIEL ARMANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SALINAS AGREDA ALLISON MADELAINE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD`s de la provincia:
Análisis de la norma del subsistema de selección del personal**

**TAPIA PEREIRA GABRIEL ARMANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SALINAS AGREDA ALLISON MADELAINE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD`s de la
provincia: Análisis de la norma del subsistema de selección del
personal**

**TAPIA PEREIRA GABRIEL ARMANDO
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SALINAS AGREDA ALLISON MADELAINE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO

**MACHALA
2024**

Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD'S de la provincia: Análisis de la Norma del subsistema de selección del personal

por Allison Madelaine Salinas Agreda - Gabriel Armando Tapia Pereira

Fecha de entrega: 02-ago-2024 08:42p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2426493787

Nombre del archivo: lisis_de_la_Norma_del_Subsistema_de_Seleccion_del_Personal.docx (265.67K)

Total de palabras: 10043

Total de caracteres: 57027

Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD'S de la provincia: Análisis de la Norma del subsistema de selección del personal

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	1%
2	www.derechoecuador.com Fuente de Internet	1%
3	repository.javeriana.edu.co Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%
5	vlex.ec Fuente de Internet	<1%
6	www.readbag.com Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Escuela Superior Politécnica del Litoral Trabajo del estudiante	<1%
8	theibfr.com	

	Fuente de Internet	<1 %
9	Submitted to ueb Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
12	eloro.gob.ec Fuente de Internet	<1 %
13	www.ccc.org.co Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1 %
15	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
16	Pablo Ruiz, Carmen Ruiz, Ricardo Martínez. "Improving the "Leader-Follower" Relationship: Top Manager or Supervisor? The Ethical Leadership Trickle-Down Effect on Follower Job Response", Journal of Business Ethics, 2010 Publicación	<1 %
17	derechoecuador.com Fuente de Internet	

<1 %

18

radiosonar.co

Fuente de Internet

<1 %

19

www.obraspublicas.gob.ec

Fuente de Internet

<1 %

20

www.researchgate.net

Fuente de Internet

<1 %

21

Submitted to Universidad Tecnológica
Indoamerica

Trabajo del estudiante

<1 %

22

esacc.corteconstitucional.gob.ec

Fuente de Internet

<1 %

23

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

24

noticias.juridicas.com

Fuente de Internet

<1 %

25

upc.aws.openrepository.com

Fuente de Internet

<1 %

26

worldwidescience.org

Fuente de Internet

<1 %

27

www.coursehero.com

Fuente de Internet

<1 %

28

www.mas-business.com

Fuente de Internet

<1 %

29

www.secotab.gob.mx

Fuente de Internet

<1 %

30

guayas.gob.ec

Fuente de Internet

<1 %

31

mpt.gob.es

Fuente de Internet

<1 %

32

patents.google.com

Fuente de Internet

<1 %

33

prezi.com

Fuente de Internet

<1 %

34

pt.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

35

repositorio.unal.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

36

search.ndltd.org

Fuente de Internet

<1 %

37

wordstodeeds.com

Fuente de Internet

<1 %

38

www.ain.es

Fuente de Internet

<1 %

39

www.ecommercenews.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Los que suscriben, TAPIA PEREIRA GABRIEL ARMANDO y SALINAS AGREDA ALLISON MADELAINE, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Gestión del proceso de reclutamiento en los GAD's de la provincia: Análisis de la norma del subsistema de selección del personal, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



TAPIA PEREIRA GABRIEL ARMANDO

0705684868



SALINAS AGREDA ALLISON MADELAINE

0750279648

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por guiarme a lo largo de este camino y permitirme alcanzar esta meta, su infinita sabiduría y amor me han dado la fortaleza y la perseverancia necesarias para superar todos los obstáculos.

A mi tutor del proyecto y a mis profesores, les agradezco profundamente el tiempo dedicado y la invaluable ayuda que me brindaron, sus conocimientos, paciencia y guía fueron fundamentales para la culminación de este trabajo. Asimismo, agradezco a la Universidad Técnica de Machala por brindarme las herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo esta investigación, la institución me proporcionó un ambiente propicio para el desarrollo de este proyecto.

A mi hijo, quien ha sido mi pilar fundamental durante este proceso, quiero agradecerle por ayudarme en este logro, tu sonrisa y tu amor incondicional han sido mi motor para seguir adelante y luchar por mis sueños, gracias por ser mi motivación e inspiración diaria.

A mis padres, y hermanos quienes siempre han creído en mí y me han brindado su apoyo incondicional, por su cariño y compañía les agradezco infinitamente, sus enseñanzas y consejos han sido mi guía en la vida, gracias por ser mis pilares siempre.

A toda mi familia, que de una u otra forma ha sido parte de este logro, gracias por estar siempre presentes.

A mis amigos, por su amistad, comprensión y aliento, gracias por compartir conmigo cada momento de esta maravillosa experiencia.

Salinas Agreda Allison Madelaine

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia. Su amor, apoyo incondicional y constante aliento han sido fundamentales para la realización de esta tesis. A mis padres, por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación, y por siempre creer en mí, incluso en los momentos más difíciles. A mis hermanos, por su compañía y por ser una fuente constante de inspiración.

Este logro también es suyo, y sin su respaldo, este sueño no habría sido posible.

Gracias por estar siempre a mi lado

Gabriel Armando Tapia Pereira

Resumen

El objetivo de la investigación fue analizar la gestión del proceso de reclutamiento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) de la provincia de El Oro, destacando su importancia para garantizar la transparencia y eficiencia en la selección de personal conforme a la normativa vigente. Se enfrentaron obstáculos como la falta de un sistema de reclutamiento propio y la necesidad de adherirse a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Se emplearon métodos como análisis documental y encuestas a empleados públicos. Los resultados revelaron áreas de mejora en el proceso, concluyendo que una gestión adecuada del reclutamiento es esencial para el desarrollo institucional y el bienestar social.

Palabras Clave

Reclutamiento, Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD), Selección de personal, Normativa, Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), Transparencia, Eficiencia, Análisis documental, Mejora continua, Capital humano.

Abstract

The objective of the research was to analyze the management of the recruitment process in the Decentralized Autonomous Governments (GAD) of the province of El Oro, highlighting its importance to guarantee transparency and efficiency in the selection of personnel in accordance with current regulations. Obstacles were faced such as the lack of its own recruitment system and the need to adhere to the Organic Law of Public Service (LOSEP). Methods such as documentary analysis and surveys of public employees were used. The results revealed areas for improvement in the process, concluding that adequate recruitment management is essential for institutional development and social well-being.

Keywords

Recruitment, Decentralized Autonomous Governments (GAD), Personnel selection, Regulations, Organic Law of Public Service (LOSEP), Transparency, Efficiency, Document analysis, Continuous improvement, Human capital.

Índice del contenido

1. Capítulo I. Planteamiento del problema	11
1.2. Problema de investigación	12
1.3. Justificación	13
1.4. Objetivos de Investigación	15
1.4.1. Objetivo General.	15
1.4.2. Objetivos Específicos.	15
2. Capítulo II. Marco Teórico	17
2.1. Subsistema	17
2.2. Subsistemas de Selección del personal	18
2.3. Administración	18
2.4. Administración y Gestión eficiente del personal	18
2.5. Empresas Públicas	19
2.6. Gobiernos Autónomos Descentralizados	19
2.7. Dirección de recursos humanos	20
2.8. Reclutamiento	20
2.9. Talento Humano	20
2.10. Selección del Personal	21
3. Capítulo III: Metodología del Proyecto	23
3.1. Tipo de investigación	23
3.2. Nivel de investigación	24
3.3. Diseño de la investigación	24
3.4. Métodos de investigación	25
3.5. Instrumentos de recolección de datos	25
3.6. Población o universo	26
3.7. Tamaño de la muestra	26
3.8. Técnicas de recolección de datos	27
4. Capítulo IV. Resultados y Discusión	29
4.1. Análisis e interpretación de resultados de las encuestas.	29
4.2. Contrastación Teórica de Resultados	39
4.3. Propuesta Integradora	40
4.4. Valoración de factibilidad	41
4.4.1. Factibilidad Técnica	41
4.4.2. Factibilidad Económica	41

4.4.3. Factibilidad Social	41
4.4.4. Factibilidad Ambiental:.....	42
5. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	43
5.1. Conclusiones	43
5.2. Recomendaciones	43

Lista de Tablas

Tabla 1. Año de ingreso de los servidores públicos al GAD El Oro	29
Tabla 2 Periodo en el que ocurrió el concurso de méritos en el GAD El Oro.....	30
Tabla 3. Experiencia personal de los funcionarios en los procesos de selección	31
Tabla 4. Factores que permiten seleccionar candidatos.....	33
Tabla 5. Aspectos a mejorar del proceso de reclutamiento	34
Tabla 6. Reglas de postulación del proceso de reclutamiento	35
Tabla 7. Efectividad/claridad de los requisitos de los procesos de reclutamiento.....	36
Tabla 8. Calificación del modelo implementado para garantizar la transparencia	37
Tabla 9. Síntesis de las etapas del proceso de reclutamiento.....	38

Lista de Figuras

Figura 1. Concurso de méritos y oposición en el GAD El Oro.....	30
Figura 2. Componentes relevantes de la normativa técnica.....	31
Figura 3. Calificación del aprovechamiento del proceso de reclutamiento	32
Figura 4. Órganos responsables de concurso de méritos y oposiciones	33
Figura 5. Políticas y procedimiento implementados para garantizar la transparencia.....	36
Figura 6. Modelo de reclutamiento para la selección de personal del GAD El Oro	37

Introducción

El proceso de reclutamiento constituye una función estratégica dentro de la gestión de talento, orientada a identificar, atraer y seleccionar a los candidatos que mejor se ajusten a las necesidades y objetivos de la organización. Elegir el perfil idóneo es crucial, ya que no solo garantiza el desempeño eficiente de las funciones asignadas, sino que además maximiza la eficiencia en el cumplimiento de metas organizacionales. Un proceso de reclutamiento bien gestionado contribuye de manera significativa a la estabilidad y desarrollo de la entidad, además de fomentar un ambiente laboral saludable y productivo.

En este contexto, el presente proyecto de investigación se enfoca en la gestión del proceso de reclutamiento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) de la provincia de El Oro, con un análisis detallado de la Norma del Subsistema de Selección del Personal. Esta normativa establece procedimientos y criterios claros para llevar a cabo un reclutamiento justo y equitativo, asegurando que los procesos de selección se realicen de manera transparente y basada en méritos. La implementación adecuada de esta norma es esencial para promover la igualdad de oportunidades y la contratación de personal competente. La gestión del proceso de reclutamiento en los GADs de la provincia de El Oro se rige por estos principios normativos, sin embargo, es fundamental evaluar cómo se están aplicando estos estándares y los resultados obtenidos al hacerlo.

Este análisis permitirá identificar las prácticas actuales y las áreas que requieren mejoras, así como proponer recomendaciones para fortalecer la transparencia y efectividad del proceso de reclutamiento. El proyecto también considera la incorporación de herramientas modernas, como la grabación de audio y video en las entrevistas y la implementación de una veeduría externa, para reforzar la transparencia del proceso. Estos elementos son cruciales para garantizar la veracidad y legitimidad de los concursos de méritos y oposición, promoviendo procesos de selección abiertos y accesibles. Al implementar estos mecanismos, se busca asegurar que todos los aspirantes tengan las mismas oportunidades y que el proceso garantice una evaluación neutral y objetiva.

La transparencia en los procesos de selección no solo es una exigencia legal, sino también un pilar fundamental para la legitimidad de las instituciones públicas, es así que surgió la siguiente interrogante, ¿Cómo es la gestión y aplicación del proceso de reclutamiento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de El Oro? Un proceso de selección transparente y basada en méritos contribuye a incrementar la confianza de la

ciudadanía en las instituciones, reduce la posibilidad de nepotismo y favoritismo, y mejora la calidad del servicio público. Por lo que se planteó como objetivo: analizar la gestión y aplicación de procesos de reclutamiento en los GADs de la provincia de El Oro para examinar la aplicación de la norma técnica del subsistema de selección de personal.

1. Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Objeto de Investigación

De acuerdo a Leiva y Guerra (2020) en el campo de la actividad investigativa, el objeto de la investigación es el punto de partida para iniciar un estudio de caso, el mismo que se enfoca en transformar un hecho situacional, desde aspectos sencillos hasta los más difíciles de estudiar; es decir, que se basa en construcción del conocimiento, desde la definición de qué es lo que se va a estudiar hasta la relación entre lo teórico y práctico, desde la metodología de la investigación. Lo que significa, una realidad basada en diferentes etapas de la investigación, los cuales son comprobados mediante manifestaciones epistemológicas, empíricas y metodológicas.

Para el autor Vidal y Asuaga (2021) las organizaciones son consideradas como entes activos para el desarrollo de una sociedad; si bien es cierto, se conforman de personas profesionales comprometidas con la misión y visión de las empresas, ya que de ello dependerá el éxito o fracaso de la misma, por ende, deben llevar a cabo estrategias que permitan una correcta gestión y operación de los procesos de control y contratación institucional.

Dentro de este contexto, los Gobiernos Autónomos Descentralizados, son instituciones que priorizan el bienestar común e impulsan el desarrollo territorial, la cultura y los valores de su comunidad; por lo cual, se basan en un modelo de gestión en los procesos de reclutamiento, con la finalidad de mejorar el sistema productivo de la misma, alineándose a cumplir con las necesidades tanto de sus empleadores como de la institución (Inga, 2020). Los procesos de gestión para el reclutamiento de personal en una empresa o institución, conllevan a la inducción como uno de los pasos más importantes, que permiten proporcionar al nuevo integrante, información básica, sobre las actividades que se realizan dentro de la entidad, cómo es el ambiente laboral y cuál es el puesto que ocupará (Aspa, 2021).

Además, en uno de los estudios realizados por Mendoza (2023), sobre la Selección del personal y gestión de recursos humanos en la Sede central de un Gobierno Regional, a través de una investigación aplicada no experimental, donde realizó encuestas a 95 trabajadores, basándose en la escala de clima organizacional EDCO y la correlación no paramétrica de Spearman, determinó que existe un grado moderado de influencia directa

sobre la selección del personal desde el área de recursos humanos. Esto significa que, a pesar de que exista un proceso de evaluación y selección de los futuros aspirantes, influye mucho la toma de decisiones del área antes mencionada, así mismo las conexiones de los aspirantes al igual que, sus capacidades para desenvolverse en el campo laboral.

Similarmente en una de sus investigaciones sobre la correcta Gestión de Talento Humano, mediante la realización de diferentes pruebas estadísticas tales como la desviación estándar, rango de significancia, pruebas Z y Alfa, explicó que la situación actual de los procesos de gestión dentro de una empresa, va a depender del tipo de estrategias que usen los del Talento Humano, especialmente si estas van ligadas a la misión y visión de la misma (Zapata, 2020).

Autores como Basurto y Yoza (2022) manifiestan que, los principales factores que intervienen en la contratación de personal, no solo son las capacidades que tengan los aspirantes al puesto laboral; sino más bien, las conexiones más conocidas en la actualidad como “ayudas”, lo cual tiene dos vertientes, una positiva y una negativa. La primera, porque le brinda la oportunidad laboral al aspirante (que generalmente puede ser un familiar o amigo); la segunda, le quita la oportunidad a quien realmente tiene las capacidades y conocimientos para desenvolverse en el campo, sumándose un desempleado más sin oportunidad a adquirir un tiempo de experiencias. En el presente proyecto el objeto de investigación son los GADs de la provincia de El Oro.

1.2. Problema de investigación

Los problemas de investigación representan interrogantes epistemológicos que buscan expandir los límites del conocimiento existente. A diferencia de las cuestiones empíricas, que se resuelven mediante la observación directa, los problemas de investigación son desafíos teóricos que requieren de un abordaje riguroso y sistemático. A través de la formulación de hipótesis y la aplicación de métodos científicos, los investigadores buscan construir explicaciones plausibles para fenómenos no completamente comprendidos, generando así nuevo conocimiento y contribuyendo al avance de las diversas disciplinas académicas. (Espinoza, 2018)

En los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADs) de la provincia de El Oro, se han identificado aspectos relacionados con la gestión y ejecución de los procesos de reclutamiento se observa un manejo no técnico de dichos procesos, desde la convocatoria de aspirantes hasta la selección final para ocupar un puesto de trabajo. Se

evidencia falta de interés en evaluar adecuadamente el perfil de los posibles beneficiarios, una selección deficiente en la identificación de las competencias profesionales necesarias. Además, se han detectado indicios de prácticas irregulares en relación con la búsqueda de empleo, lo cual compromete la integridad del proceso.

Para la autora Martínez (2023) un factor imprescindible en una empresa, entidad pública, o privada es que los que integran el Talento Humano, cuenten con todos los recursos necesarios para lograr el bienestar común; desde recursos técnicos hasta estratégicos, que permitan que exista un funcionamiento justo y eficaz, en los procesos internos de la entidad. Es así que, las políticas del estado ecuatoriano en los últimos 5 años se han visto afectadas, por la imprescindible falta de recursos y la selección dada por afinidad, logrando simplemente cubrir una vacante; mas no, porque realmente el seleccionado cumple el perfil que requiere la institución. No obstante, en muchas ocasiones no se valora el cargo, el nivel profesional, el crecimiento personal ni las competencias que puede tener una persona, sino que más bien, lo hacen de manera privilegiada.

La situación se presenta de manera poco clara, ya que, por lo general, para formar parte u ocupar un puesto de trabajo en algunas de estas instituciones, se requiere tener algún tipo de conexión con un funcionario. Esto implica la existencia de relaciones informales, lo cual infravalora las capacidades del profesional que solicita el empleo, limitando las oportunidades para evaluar a otros profesionales en función de su desarrollo, niveles de conocimiento y experiencia.

En Ecuador, esta realidad afecta a ciudadanos y profesionales que buscan laborar, siendo la falta de oportunidades y la influencia de conexiones informales un factor determinante en la mala gestión y aplicación de procesos de reclutamiento. Por tanto, para la presente investigación se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo es la gestión y aplicación del proceso de reclutamiento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de El Oro?

1.3. Justificación

Dentro del ámbito de la investigación científica, la justificación permite explicar los indicios del tema a investigarse, exponiendo de forma detallada las razones por las cuales es necesario realizar un estudio a profundidad sobre dicho tema. Es decir, identificar los porqués, cómo, dónde y cuándo surge el fenómeno a indagar, el mismo que aparece desde la inquietud propia del investigador, denotando la viabilidad o factibilidad del estudio.

Los autores Fernández (2020) explican que, el propósito primordial de la justificación es generar reflexión, y discusión sobre un tema particular que incite no solo a la comprensión, sino también, a la contrastación de resultados y de esta manera, obtener mayores conocimientos, tanto académica como profesionalmente. Tomando en cuenta lo antes mencionado, se puede indicar que, la relevancia del presente trabajo investigativo radica en que, la inmersión de un trabajador en una empresa, se basa en los conocimientos, aptitudes y actitudes que puede tener, sobre todo al tratarse de una entidad pública que busca el bienestar común de su comunidad.

Ciertamente, la gestión y aplicación de procesos de reclutamiento en los GAD, es de suma importancia tanto para quienes aspiran a un puesto laboral, como para quienes ya son parte de ella; ya que, de ello dependerá el desempeño de la municipalidad. De esta manera, se toma en cuenta la realidad organizacional, la comunicación interna, la gestión y selección para el reclutamiento de personal y a su vez, la imagen que se proyecta desde una gestión externa.

Desde este punto de vista, los estándares y parámetros de gestión de la institución, en lugar de mejorar, demuestran poca credibilidad para la ciudadanía, bajos niveles de servicios que el municipio brinda y la aspiración a trabajar por relaciones personales más que por méritos profesionales. A nivel nacional, los procesos de reclutamiento y selección del capital humano, es una de las principales estrategias para insertar en una empresa o institución, a personas que puedan desarrollar sus capacidades desde un enfoque calidad, los mismos que son considerados como aptos para trabajar desde la misión y visión de la entidad, con el fin de buscar el bienestar común, tanto para el público interno como externo (Galián, 2018).

En la zona 7 conformadas por las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, el proceso de reclutamiento permite que las políticas de la institución, se den de forma significativa, buscando que el candidato cumpla con los requerimientos de la empresa, sobre todo, que resalten sus valores como ser humano y su experiencia en el medio. Sin embargo, dichos valores deben ser el complemento para fortalecer los conocimientos de los futuros empleados y trabajadores, esto permitirá que el proceso de reclutamiento sea más transparente y justo (Rivera, 2019).

La selección de personal en los gobiernos autónomos descentralizados ayudará a construir la imagen de las instituciones desde un punto inicial, las aptitudes y actitudes del

empleador; ya que, de ello dependerá el perfil y la perspectiva que tenga el público acerca de la institución, lo cual determinará la primera impresión por parte del público externo. Factores que, facilitan el proceso de selección y reclutamiento del personal, brindado beneficios sólidos y bidireccionales, tanto para la empresa como para el candidato elegido (Carvallo, 2022)

Es así que, nace la necesidad de analizar cómo es la gestión y aplicación de procesos de reclutamiento en los GADs, puesto que se considera factible el estudio, ya que la información puede ser corroborada con los recursos adecuados. De tal forma, que se concientice una realidad y a más de esto, se conozca a profundidad el mecanismo de gestión que se utiliza en la entidad antes mencionada y los factores que intervienen de forma directa durante los procesos de reclutamiento del mismo.

1.4. Objetivos de Investigación

Según Bastidas (2019) la formulación de objetivos de investigación exige precisión, viabilidad y realismo. Es imperativo que estos se expresen mediante verbos en infinitivo, delineando con claridad las acciones a emprender. Asimismo, deben circunscribirse a variables y unidades de análisis específicas, ya sean individuos, grupos o contextos. Los objetivos, en esencia, constituyen las metas cognoscitivas que guían el proceso investigativo, delimitando el alcance del estudio y orientando la selección de metodologías y técnicas apropiadas, además, los objetivos deben centrarse en investigar y analizar el problema, en lugar de resolverlo directamente, y enunciar las metas necesarias para desarrollar el estudio y responder a la pregunta de investigación.

1.4.1. Objetivo General.

Tal como expresa Tapia et al. (2019), los verbos en infinitivo, en la formulación de objetivos, impulsan y clarifican la investigación. El objetivo general dentro de la investigación, permite que el investigador estipule con precisión lo que va a estudiar, cómo y porqué lo hará; de tal forma que, establece una actividad que le ayudará a darle sentido a su investigación. En la presente investigación el objetivo planteado es: Analizar la gestión y aplicación de procesos de reclutamiento en los GADs de la provincia de El Oro para examinar la aplicación de la norma técnica del subsistema de selección de personal.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Los objetivos específicos según Arias et al. (2020) indican que su formulación, adaptable

al diseño y alcance del estudio, debe seguir una secuencia lógica que guíe el proceso investigativo. Siguiendo con la idea del autor, los objetivos específicos suelen ser fácilmente medibles y cuantificables que los objetivos generales, ya que están diseñados para ser más precisos y detallados en términos de lo que se espera lograr. Además, los objetivos específicos suelen ser alcanzables y realistas, ya que se centran en acciones y resultados concretos que pueden ser gestionados y controlados de manera más efectiva.

Están diseñados para abordar cada uno de los sub-problemas y, en conjunto, proporcionar una respuesta integral a la pregunta de investigación, estos deben ser: Enfocados en los componentes fundamentales del problema; claros y exactos; seguir una secuencia metodológica y lógica; permitiendo la definición del método en función del objetivo específico; y operativos. Los objetivos de la presente investigación son los siguientes; Identificar los factores que intervienen en la aplicación de los procesos de reclutamiento de los GADs de la provincia; Investigar el modelo de gestión que utilizan los GADS de la provincia de El Oro para la contratación de personal; Determinar el grado de implementación del subsistema en los trabajadores actuales del GAD.

2. Capítulo II. Marco Teórico

Según los autores Calizaya et al. (2020), el marco teórico engloba los fundamentos teóricos que sitúan el proyecto en un contexto específico. Esto implica la revisión y presentación de las diversas premisas y enfoques teóricos, así como los antecedentes que contribuyen a la generación de la estructura de la investigación. Además, facilita pulir los principales elementos investigativos, siendo, entonces, un componente complementario al planteamiento del problema. El marco teórico otorga solidez a las ideas desarrolladas en la investigación.

En la actualidad se pueden considerar diversas preocupaciones o incertidumbres vinculadas a la fase de reclutamiento y contratación del capital humano en las entidades estatales, posiblemente con actos o desvíos en los principios tradicionales de dicho proceso, es por eso que hemos decidido estudiar minuciosamente el proceso de reclutamiento y selección del personal humano, que se llevan a cabo en el GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) de la provincia de El Oro.

Por lo tanto, la gestión del Talento Humano, se transforma en un aspecto decisivo y de vital importancia, puesto que, el éxito de las diversas entidades depende fundamentalmente del talento de sus colaboradores y de las funciones que estos cumplen, por lo tanto, invertir en el capital humano y en sus necesidades desemboca en grandes beneficios, en base al fundamento teórico de la investigación procedemos a analizar cada una de las Variables.

2.1. Subsistema

El subsistema, es el proceso que proviene de sistemas operativos de una empresa, el cual se genera mediante los flujos laborales y que, a su vez se encuentran ligados al uso de recursos que proporcionan el buen funcionamiento del mismo, desde una perspectiva independiente. Para los autores Leal-Pulpo et al. (2022), una de las características primordiales de los subsistemas, es que se definen de acuerdo a la descripción que tiene los sistemas; en este caso, si se trata de un subsistema interactivo, permite que el sistema tome el control de la parte operativa, logrando que el número de usuarios establecidos por el sistema, tenga la facilidad de convertirse en varios subsistemas, a fin de que los procesos se realicen a tiempo y, sobre todo su operatividad sea de manera completa y eficaz.

Como lo expresa el autor Montes de Oca et al. (2018), para identificar un subsistema, en

primera instancia es necesario que el sistema asigne las tareas operativas a los diferentes elementos que conforman un subsistema, de tal forma que el trabajo que se realice sea automático, significando un beneficio para la operatividad del mismo. Para que esto pueda darse, es importante reconocer también, los conceptos claves, las tareas que se encuentran relacionadas al sistema, y el desarrollo de la descripción, según los factores intervinientes en un subsistema, donde influye de manera directa, la configuración del sistema, para el mejor rendimiento de los subsistemas.

2.2. Subsistemas de Selección del personal

Esta norma tiene por objeto establecer las responsabilidades institucionales y el procedimiento para la realización de los concursos de méritos y oposición a través de los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan al Ministerio del Trabajo en conjunto con las unidades de administración del talento humano - UATH de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, ejecutar de forma transparente, objetiva e imparcial el procedimiento para seleccionar el talento humano más idóneo entre los postulantes para ocupar un puesto público. (Subsistema de Selección de Personal del Sector Público, 2017).

2.3. Administración

Según lo expuesto por el autor, Álvarez (2020), la administración dentro de un ente, tanto público como privado, se encarga de establecer las soluciones a los problemas de gestión que se exteriorizan en las instituciones, sobre todo en aquellas que están relacionadas al estado de un país , siguiendo la idea del autor la administración también se enfrenta a desafíos específicos, como cumplir con regulaciones gubernamentales y políticas públicas, garantizar la transparencia en los procesos y decisiones, y mantener una buena relación con las autoridades pertinentes.

Esto requiere una comprensión profunda de las normativas y leyes vigentes que dictan y rigen la actividad empresarial en el ámbito estatal, así como la disposición a sufrir cambios con el fin de adaptarse en los entornos políticos y económicos. Las empresas deben estar al tanto de las regulaciones y ser flexibles para ajustar sus estrategias rápidamente, esta capacidad de adaptación es crucial para enfrentar cambios en políticas gubernamentales y fluctuaciones del mercado, asegurando así su sostenibilidad y éxito.

2.4. Administración y Gestión eficiente del personal

Según Armijos et al. (2019), la administración eficiente del personal en una empresa se

lleva a cabo mediante la organización, planificación, coordinación, desarrollo y control del rendimiento, estas acciones se implementan gracias a la inclusión de mecanismos que incentiven la colaboración e interacción, dada entre los colaboradores, con el fin de cumplir los objetivos planteados a nivel personal, estrechamente vinculados o no, con sus responsabilidades laborales. Una gestión eficiente del personal, enfocándose en acciones concretas como la organización y coordinación es importante, y la implementación activa de estas acciones, junto con el uso de técnicas especializadas, es crucial, porque así se resalta la relevancia de las relaciones interpersonales y la colaboración entre empleados para lograr objetivos individuales y organizacionales.

2.5. Empresas Públicas

De acuerdo a Bacilio et al. (2021) las empresas públicas constituyen un sector de gran relevancia en la actividad económica, atrayendo un interés creciente en su análisis el mismo que se origina tanto en la trascendencia concreta de sus actividades como en su papel central en las discusiones políticas sobre las funciones que el estado debe desempeñar y su papel como actor empresarial. En la presente investigación este sector económico específico se ha convertido en foco de atención y reflexión debido a su impacto directo en la economía y a las conversaciones sostenidas en el ámbito político en torno a su alcance y responsabilidades como entidad pública.

2.6. Gobiernos Autónomos Descentralizados

Como señalan los autores Jácome y Guillen (2018) los Gobiernos Autónomos Descentralizados son entidades legales autónomas, que gozan del derecho público, y de acuerdo con su marco legal, deben llevar a cabo competencias exclusivas para atender y satisfacer las diversas necesidades de los individuos, siguiendo la idea del autor además cuentan con la autonomía administrativa que se refiere a la facultad de organizar y manejar los talentos humanos y recursos materiales para desempeñar sus funciones.

En dicho contexto, se enfatiza que los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) desempeñan un papel crucial al colaborar con el gobierno central para la descentralización de funciones, este proceso resulta en una nueva modalidad de administración estatal, que es una respuesta necesaria al desarrollo de sociedades que experimentan un aumento tanto en población como en extensión territorial. A medida que las sociedades se vuelven más grandes y complejas, la descentralización permite una gestión más eficaz y adaptada a las necesidades locales, los GAD, por lo tanto, no solo apoyan al gobierno central, sino que

también facilitan un modelo de gobernanza más flexible y cercano a la ciudadanía, permitiendo una administración más eficiente y equitativa de los recursos y servicios públicos. (Redroban, 2021).

2.7. Dirección de recursos humanos

En la actualidad la dirección de los recursos humanos, ha experimentado considerables transformaciones y cambios, puesto que, su visión es totalmente diversa a la configuración tradicional con la que estaba dictada, ya que, el enfoque que enmarca dicha área, consiste en entender y dominar que las personas ya no son sujetos pasivos de los diversos procesos, si no, son individuos que logran provocar y proponer diversas decisiones, emprenden acciones y logran impulsar la innovación en las instituciones, así también, el capital humano, es considerado como agentes proactivos y de cambio, que gozan de inteligencia (Hernandez F. , 2020).

Este cambio de paradigma es relevante y trascendental en la gestión moderna de recursos humanos, puesto que, permite reconocer el valor de cada individuo dentro de una organización. Al considerar a los empleados como agentes proactivos, se fomenta su participación activa en el éxito y la evolución de la empresa, esta perspectiva también implica un cambio en las estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención del talento, ya que se busca potenciar las habilidades y capacidades de cada empleado para el beneficio mutuo de la organización y el individuo.

2.8. Reclutamiento

De acuerdo a Jara et al. (2018), el reclutamiento es una forma de comunicación con la cual, las instituciones ofertan al mercado de recursos humanos las diversas oportunidades laborales, dicho proceso comunicativo opera en dos direcciones: por un lado, difunde y publicita las ofertas laborales, y simultáneamente, capta a los diversos candidatos, hacia el proceso de selección. Además, Flores et al. (2018), indica, que este proceso empieza por establecer el perfil buscado para un candidato y se procede a la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de aspirantes, luego se evalúan, seleccionan y contratan a aquellos que mejor se adecuen a los criterios definidos, es imperativo especificar detalladamente los conocimientos, experiencia, habilidades y valores deseados en los candidatos a lo largo de estas etapas.

2.9. Talento Humano

Para las autoras Yáñez et al. (2018), el área de recursos humanos, en una organización se

refiere al personal con el que la empresa cuenta, los cuales poseen un conjunto de capacidades y características individuales que los diferencian. Estos desempeñan una función esencial al ser responsables de transformar y gestionar otros recursos dentro de la entidad. El talento humano es esencial en cualquier empresa, ya que son quienes ayudan a alcanzar nuestras metas mediante su influencia positiva en el equipo, por ello, la formación en este campo es una piedra angular para cualquier compañía, ya que estas capacitaciones impactan directamente en los empleados, mejorando sus habilidades y aumentando su compromiso con el trabajo (Obando, 2020).

La presente investigación logra destacar la trascendencia fundamental del capital humano en las instituciones tanto públicas como privadas, ya que, se enfoca en el personal que la conforma y reconoce que cada individuo dentro de ese conjunto posee capacidades y características distintivas que los hacen únicos, es evidente que son los responsables de transformar y gestionar otros recursos, lo cual subraya su papel clave en el funcionamiento interno de las entidades. Es claro que, como miembros un equipo, cada uno aporta un valor único, ya sea por sus habilidades, conocimientos o experiencia, son los responsables de convertir las ideas en acciones concretas, es por ellos que son importantes para el avance de las entidades.

2.10. Selección del Personal

El proceso de selección personal, cumple la función de ser un filtro que permite ingresar a las diversas organizaciones, solo un cierto número de profesionales, los cuales poseen las aptitudes y cualidades deseadas por las mismas. Un postulado clásico menciona que la selección del personal, consiste en encontrar el individuo apto para el puesto (Chiavenato, 2009). Por lo que, se logra entonces entender que, la selección de personal pretende encontrar el candidato perfecto, que posea, las actitudes, aptitudes y conocimientos necesarios para ocupar determinados puestos o las competencias requeridas, por lo tanto, dicho proceso persigue la misión principal de lograr mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del recurso humano, así como el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones.

Como indica el autor López (2010) citado por Torres-Flores et al. (2020), la selección de personal, realizada por el área de talento humano y otros niveles organizacionales, tiene como objetivo integrar a los candidatos más adecuados. Este proceso se enfoca en encontrar al individuo que mejor se ajuste al puesto en términos de adaptación y potencial.

Al seleccionar cuidadosamente a los empleados, se crea una base sólida para el éxito organizacional, ya que se asegura que cada integrante del equipo no solo sea capaz de realizar sus responsabilidades, sino que también sus valores éticos y profesionales, estén alineados con los objetivos, valores, fisiología, misión y visión de las entidades.

La provincia de El Oro se encuentra situada en el sur del Ecuador, en la región geográfica denominada litoral o costa; su superficie abarca 5766,68 km² y limita al sur con la provincia de Loja, y al norte con la provincia del Guayas, con 14 cantones Machala, Arenillas, Atahualpa, Balsas, Chila, El Guabo, Huaquillas, Marcabelí, Pasaje, Piñas, Portovelo, Santa Rosa, Zaruma y Las Lajas. La población de la provincia es de aproximadamente 714.592 habitantes, con su capital en la ciudad de Machala, la cual cuenta con una población de 246.000 habitantes, destacándose como el centro urbano más poblado de la región, con 7 parroquias urbanas Machala, Puerto Bolívar, La Providencia, 9 de Mayo, Jubones, Jambelí, El Cambio y una rural que es El Retiro.

De acuerdo al ordenamiento territorial, los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) son entidades territoriales de Ecuador que gozan de autonomía política, administrativa y financiera. Estas entidades tienen la responsabilidad de gestionar el suelo urbano y rural dentro de sus respectivas jurisdicciones, asegurando un desarrollo ordenado y sostenible. Entre sus competencias exclusivas se encuentran la planificación del desarrollo cantonal, que incluye la elaboración y ejecución de planes y proyectos que promuevan el progreso económico y social de la comunidad. Asimismo, los GADs son responsables del ordenamiento territorial, una función crucial que implica la regulación y control del uso del suelo para garantizar un crecimiento equilibrado y eficiente.

3. Capítulo III: Metodología del Proyecto

La metodología implica el progreso a través de diferentes etapas en la ejecución de proyecto, estas etapas se basan en la realización de un análisis exhaustivo en áreas clave como el mercado, aspectos técnicos, gestión administrativa, evaluación económica y financiera, además de una evaluación financiera detallada. La esencia de esta metodología radica en la necesidad de un proceso completo y estructurado que garantice una evaluación exhaustiva de todos los aspectos relevantes de un proyecto, esto asegurará que las decisiones tomadas estén respaldadas por datos sólidos y contribuyan a la efectividad y el éxito general de la iniciativa (Echeverría, 2017).

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se aplicó un enfoque integral que logró combinar el análisis documental y la investigación de campo, comenzando con una revisión aplicada exhaustivamente de la normativa y la literatura académica pertinente, se aplicaron encuestas a muestras de empleados públicos para recopilar datos cuantitativos sobre su percepción y experiencia en el proceso de reclutamiento. El análisis integrado de estos datos, utilizando técnicas cuantitativas, permitió identificar patrones, tendencias y áreas de mejora en la gestión del reclutamiento en los GADs provinciales.

3.1. Tipo de investigación

Las investigaciones descriptivas, conforme a su denominación, se enfocan en la caracterización de variables, detallando las propiedades y atributos significativos de un fenómeno, este tipo de investigación se dedica a detallar aspectos concretos y observables, proporcionando una representación precisa y exhaustiva de los elementos que conforman el objeto de estudio, al no establecer relaciones causales ni realizar predicciones, las investigaciones descriptivas se orientan a ofrecer una imagen clara y detallada del contexto o situación analizada (Cifuentes-Muñoz, 2019).

El tipo de investigación que se desarrolló en el presente trabajo es la descriptiva, ya que, se centró en examinar cómo se implementan y gestionan los procesos de reclutamiento dentro de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) de la provincia, evaluando específicamente la efectividad y cumplimiento de las normas técnicas vigentes del subsistema de selección de personal. Gracias a la ejecución de un análisis detallado, se buscó describir las prácticas actuales, identificar posibles áreas de mejora y proporcionar una comprensión clara de cómo dichas normativas impactan en los procesos de reclutamiento aportando eficiencia y eficacia, puesto que, contribuyendo así al

crecimiento de la entidad y la optimización del capital humano en estos entes gubernamentales.

3.2. Nivel de investigación

Cuando se trata del nivel investigativo se hace referencia al grado de profundidad y complejidad con el cual se estudia un problema de investigación. Es una característica fundamental que determina la amplitud y el alcance del estudio, en el presente trabajo se va describir detalladamente la ejecución y el proceso con el cual se lleva a cabo la selección de los colaboradores en los GADs, documentando procedimientos, prácticas y cumplimiento de normativas vigentes.

Posteriormente, se procedió a analizar estos datos descriptivos para definir patrones, debilidades, fortalezas y áreas de mejora en la implementación de la norma. Mediante la combinación de la descripción exhaustiva y el análisis profundo, se pretendió ofrecer una visión integral que no solo ilustre el estado actual del proceso de reclutamiento, sino que también proponga recomendaciones basadas en evidencia para optimizar la gestión del capital humanos en estas entidades.

3.3. Diseño de la investigación

Basado en el postulado del autor Sousa et al. (2007), el diseño de una investigación representa la estructura metodológica utilizada para la planificación, ejecución y análisis de un estudio. Constituye el marco conceptual que guía el estudio de datos y su obtención con el propósito de abordar una pregunta de investigación o probar una hipótesis. Dado que diferentes preguntas de investigación requieren enfoques metodológicos distintos, es esencial poseer una comprensión profunda y amplia de la gama de diseños de investigación disponibles, así como de sus aplicaciones y limitaciones inherentes.

El desarrollo del presente trabajo investigativo, no atravesó ni experimentó transversales, puesto que, este tipo de diseño es adecuado porque permitió examinar la situación inicial del proceso de selección y reclutamiento del personal en un momento específico, aplicando encuestas a los empleados, sin intervenir ni manipular variables. El objetivo es identificar cómo se está implementando la normativa, detectar posibles discrepancias y departamentos o áreas a implementar mejoras, y evaluar las repercusiones de dichas prácticas en la eficiencia y transparencia del reclutamiento. Este enfoque transversal proporcionó una visión instantánea representativa de las prácticas actuales, facilitando una comprensión clara de la adherencia a la norma y su efectividad en el contexto

específico de los GADs.

3.4. Métodos de investigación

Según los autores Yucra y Bernerdo (2020), el método de investigación no solo consiste en seguir diferentes pasos o fases durante el desarrollo de la investigación, sino que también implica la aplicación práctica del paradigma que orienta el trabajo del investigador. Cada método de investigación posee una estructura y dinámica particulares de aplicación, lo que se traduce en su propia metodología. Esta metodología no solo incluye la selección y aplicación de técnicas específicas para recolectar y analizar datos, sino también la interpretación de los resultados en consonancia con los supuestos teóricos y epistemológicos del paradigma subyacente.

Se aplicó un enfoque riguroso de descomposición y evaluación, este método implica desglosar el proceso de reclutamiento en sus componentes clave, como la convocatoria, la publicación de vacantes, la evaluación de los postulantes y la selección final. Cada uno de estos componentes se analizó en detalle para determinar potenciales fallos, ineficiencias o mejoras a desarrollar en las diferentes áreas, en la implementación de la normativa.

Además, se emplearon herramientas analíticas, como diagrama de procesos, para visualizar y comprender mejor el proceso y sus interacciones. Este enfoque analítico permitió un mayor entendimiento de los problemas subyacentes en la gestión del reclutamiento en los GADs provinciales, facilitando la formulación de recomendaciones precisas y efectivas para su mejora. Los datos obtenidos a través de estas herramientas proporcionaron una base sólida para identificar áreas específicas que requieren intervención. Como resultado, se pudieron diseñar estrategias de optimización que mejoran la eficiencia y la transparencia del proceso de reclutamiento.

3.5. Instrumentos de recolección de datos

Los autores Hernández y Duana (2020), afirman que, para recolectar datos de manera efectiva, el investigador debe seguir un plan meticuloso que incluya obtener permisos previos, estimar el tiempo requerido para la investigación, asegurar los recursos necesarios (humanos, económicos y físicos), capacitar al equipo en objetivos, selección de muestras, instrumentos y procedimientos, y coordinar la supervisión y distribución del personal para cubrir todas las áreas del estudio.

3.6. Población o universo

En el mundo de la investigación científica, el término "universo" no se refiere al cosmos infinito, sino a un conjunto específico de elementos o entidades que comparten características comunes y que son relevantes para un problema de investigación particular. Este universo puede estar compuesto por una amplia gama de objetos, individuos, eventos u otras entidades que poseen atributos similares, lo que justifica su inclusión en el estudio Alvarez (2020).

En la presente investigación la población universo, se consideraron los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) cantonales de la provincia de El Oro, esta población, que constituyó el universo del estudio, incluyó exclusivamente a todos los GADs cantonales dentro de la provincia, los cuales compartieron características específicas y trascendentales para el desarrollo de la presente investigación, la asignación de esta población fue crucial para asegurar que los resultados obtenidos fueran representativos de la realidad estudiada.

3.7. Tamaño de la muestra

Lo indican los autores Otzen y Manterola (2017) una muestra por conveniencia se construye a partir de los casos que son fácilmente accesibles y que consienten participar en el estudio, aprovechando la proximidad y accesibilidad del investigador a los encuestados, ya que al seleccionar una muestra mediante métodos no aleatorios que reflejen las características del grupo de estudio objetivo, en este muestreo característico, el investigador deduce o interpreta de manera subjetiva la representatividad, lo que constituye la principal desventaja del método, ya que no es posible medir cuantitativamente dicha representatividad, este enfoque casi siempre presenta sesgos y, por lo tanto, debe emplearse solo cuando no existe otra alternativa.

En la investigación realizada, se eligió una muestra por conveniencia para estudiar a los trabajadores contratados bajo el régimen Losep en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs), esta decisión se fundamentó en seleccionar participantes que estuvieran fácilmente disponibles dentro de los GADs, lo que permitió analizar las respuestas de los doce trabajadores encuestados en detalle de cómo se ejecutó el proceso de reclutamiento, el estudio se enfocó en examinar el impacto de las normativas del subsistema de selección del personal en los empleados contratados, proporcionando una perspectiva crucial sobre dicho proceso en este contexto específico del sector público.

3.8. Técnicas de recolección de datos

Basado en el postulado de las autoras Hernández y Ávila (2020) las técnicas de recolección de datos abarcan métodos y procedimientos que facilitan al investigador la obtención de la información requerida para responder a su pregunta de investigación. Estos métodos facilitan la obtención de datos relevantes y precisos, que son esenciales para el análisis exhaustivo del fenómeno estudiado, mediante la utilización de instrumentos como encuestas estructuradas, entrevistas en profundidad y observación sistemática, el investigador puede asegurar la validez y confiabilidad de los datos recopilados mediante cuestionarios estructurados, es así que en la presente investigación se eligió encuesta ya que la investigación es de tipo cuantitativa y nos facilita el análisis de los resultados mediante el software escogido.

Encuesta.

Para los tratadistas Cisneros-Caicedo et al. (2022) es la técnica más comúnmente empleada en investigaciones científicas para recolectar datos es la entrevista estructurada. En este método, un entrevistador entrenado utiliza un cuestionario previamente validado para interrogar a un miembro representativo de la muestra poblacional seleccionada, este enfoque garantiza que los datos recabados sean aplicables a toda la población o muestra estudiada.

Motivo por el cual, para la presente investigación se eligió la encuesta como el método principal para recopilar datos, la decisión se basó en los resultados que se obtienen al aplicar la técnica investigativa de encuesta, la misma proporciona información detallada y sistemática, relacionada a la implementación de la normativa del subsistema de selección del personal en estos organismos gubernamentales, ya que el uso de encuestas permitió explorar específicamente cómo los procedimientos de reclutamiento son aplicados y percibidos por los empleados y responsables de selección en los GADs, proporcionando una visión integral sobre el proceso en el ámbito público.

El instrumento contó con 14 interrogantes, que incluyó diversos tipos de preguntas para obtener una visión más completa y detallada de las opiniones de los encuestados, se plantearon preguntas dicotómicas, las cuales permitieron respuestas simples, además, se incorporaron preguntas con escala de Likert para evaluar la intensidad de las opiniones y actitudes de los participantes respecto a diferentes afirmaciones, finalmente, se incluyeron preguntas de opción múltiple, las cuales ofrecían a los encuestados varias opciones de

respuesta para elegir la que mejor representara su perspectiva, esta combinación de formatos permitió recoger datos cuantitativos y cualitativos que enriquecen el análisis de las respuestas dadas a la encuesta.

4. Capítulo IV. Resultados y Discusión

Una vez aplicada la encuesta, para el procesamiento de los datos se utilizó la herramienta IBM SPSS Statistics, la cual ayudo a analizar y gestionar los datos que se obtuvieron de los servidores públicos, de manera eficiente. Esta herramienta es fundamental en la investigación estadística, ya que proporciona una amplia gama de funciones para el análisis de datos, además facilitó la organización de los datos mediante la creación de bases de datos estructuradas, lo que permite una manipulación y visualización más precisa.

4.1. Análisis e interpretación de resultados de las encuestas.

Siguiendo la línea investigativa, planteada en el presente estudio, es relevante realizar un análisis a los datos recabados. Dicho banco de preguntas fue aplicado a un grupo de 12 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado, es así que, a continuación, se presenta los resultados obtenidos.

Pregunta 1: ¿En qué año ingreso a trabajar en el cargo que ejerce actualmente?

Tabla 1. Año de ingreso de los servidores públicos al GAD El Oro

Periodo	Cantidad	Porcentaje
2000	2	17.00%
2005	2	17.00%
2007	2	17.00%
2008	3	25%
2013	1	8.3%
2014	2	16.7%
TOTAL	12	100.00%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los resultados, reflejan entonces que, de acuerdo a la distribución de antigüedad de los servidores estatales, en los procesos de selección de personal, se aplicaron estrategias correctas para la retención efectiva, que permitió obtener como resultado una plantilla con experiencia y conocimiento lo cual contribuye significativamente en la gestión del GAD de estudio.

Pregunta 2: ¿En el tiempo que usted lleva trabajando en el GAD ha conocido o escuchado sobre algún otro concurso?

Figura 1. Concurso de méritos y oposición en el GAD El Oro



Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los datos expresados revelan que, aunque existe un nivel razonable de comunicación y transparencia en los procesos de reclutamiento del GAD El Oro, esta comunicación es parcial y sesgada, lo cual indica que, aunque la mayoría de los funcionarios están informados sobre los procedimientos de reclutamiento, la información sobre los concursos no se distribuye de manera equitativa, lo que sugiere deficiencias significativas en la equidad del acceso a la información.

Pregunta 3: Si su respuesta a la interrogante anteriormente planteada es afirmativa ¿Recuerda el año?

Tabla 2 Periodo en el que ocurrió el concurso de méritos y oposición en el GAD El Oro

Periodo	Cantidad	Porcentaje
2005	1	11.00%
2014	3	33.5%
2016	1	11.00%
2017	3	33.5%
2019	1	11.00%
TOTAL	9	100%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los resultados reflejan que, en los períodos analizados, se implementaron concursos de meritocracia dirigidos a funcionarios con contratos ocasionales, este enfoque se adoptó para ofrecerles estabilidad laboral, reconociendo que estos empleados ya habían estado desempeñando sus funciones en el GAD y aportaban

una experiencia valiosa al aplicar criterios meritocráticos, se buscó facilitar la transición hacia un estatus más permanente para estos trabajadores, aprovechando su conocimiento y desempeño acumulado.

Pregunta 4: ¿Cómo describiría de manera general su experiencia personal durante el proceso de reclutamiento en el GAD que aplico?

Tabla 3. Experiencia personal de los funcionarios en los procesos de selección

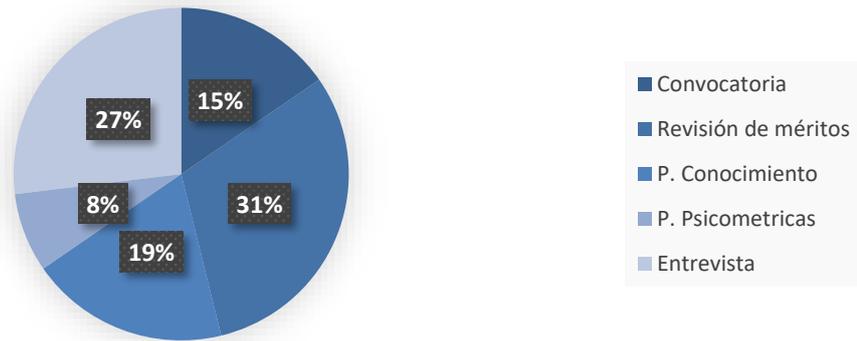
Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy bueno	2	17.00%
Bueno	9	75.00%
Ni bueno, ni malo	1	8.3%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
TOTAL	12	100%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – En su mayoría los empleados consideran que el proceso ha sido efectivo y satisfactorio; sin embargo, existe una pequeña proporción que ha experimentado una percepción más neutral del proceso, a pesar de que no se identificaron calificaciones negativas graves, es importante aprovechar esta retroalimentación para fortalecer los aspectos positivos del proceso y abordar las áreas que podrían mejorar, esto permitirá garantizar que todas las experiencias sean igualmente satisfactorias y que el proceso de reclutamiento continúe siendo efectivo y bien recibido.

Pregunta 5: De los siguientes componentes de la normativa técnica, según su criterio ¿Cuál fue el más relevante dentro del proceso de reclutamiento?

Figura 2. Componentes relevantes de la normativa técnica.

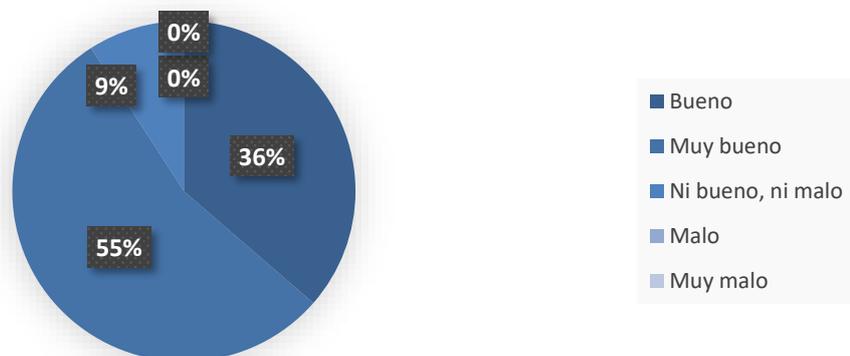


Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – La revisión de méritos es considerada la parte más relevante del proceso de reclutamiento según los encuestados, destacando su importancia en la evaluación objetiva de los candidatos. La entrevista también juega un papel significativo, proporcionando una dimensión adicional para evaluar a los candidatos. La convocatoria, aunque importante, tiene un menor impacto en la percepción general de relevancia del proceso

Pregunta 6: De acuerdo a su percepción ¿Cómo calificaría el aprovechamiento del tiempo empleado durante el proceso de reclutamiento que atravesó?

Figura 3. Calificación del aprovechamiento del proceso de reclutamiento



Elaborado por: Los autores.

Interpretación. La percepción sobre el aprovechamiento del tiempo durante el proceso de reclutamiento revela que la mayoría de los participantes considera que el tiempo empleado fue bien gestionado, los resultados indican que la mayoría calificó el aprovechamiento de manera positiva, esta evaluación sugiere que el proceso fue eficiente y que los recursos temporales dedicados a la selección de personal fueron utilizados de manera efectiva.

Pregunta 7: Según su opinión y percepción durante el proceso de reclutamiento ¿Cuáles de los siguientes factores de la norma técnica de selección del personal permiten seleccionar candidatos para las vacantes solicitadas?

Tabla 4. Factores que permiten seleccionar candidatos

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Experiencia laboral previa en posiciones similares	7	33.0%
Aptitudes y habilidades relevante para el puesto	11	52.0%
Resultados de pruebas psicométricas y de habilidades	2	10.0%
Referencias laborales y personales	0	0%
Acciones afirmativas (grupos minoritarios)	1	5.0%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – El análisis indica que, en el proceso de selección, las habilidades y competencias directas para el puesto, junto con la experiencia previa en posiciones similares, son los criterios más importantes a tomar en cuenta. Aunque otros elementos como las pruebas psicométricas y las medidas de acción afirmativa también se toman en cuenta, su influencia en la decisión de contratación es menor, esto resalta la necesidad de ajustar la selección de candidatos a las habilidades y requisitos específicos del puesto.

Pregunta 8: De los siguientes órganos responsables del concurso de méritos y oposición ¿Cuáles formaron parte dentro del proceso que usted atravesó?

Figura 4. Órganos responsables de concurso de méritos y oposiciones



Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los resultados presentados en la Figura 8 muestran que la Unidad Administrativa de Talento Humano fue el órgano principal encargado de la ejecución del concurso de méritos y oposición. Este órgano desempeñó un papel predominante en la supervisión y gestión del proceso, lo que indica que tuvo la responsabilidad central en la organización y ejecución del concurso, asegurando que se llevara a cabo de manera correcta y transparente.

Pregunta 9: ¿Qué aspectos del proceso de reclutamiento considera que podrían mejorar para futuros procesos?

Tabla 5. Aspectos a mejorar del proceso de reclutamiento

Indicador	Cantidad	Personaje
Convocatoria	4	18.0%
Revisión de Méritos	5	23.0%
Oposición: Pruebas de conocimientos técnicos	6	27.0%
Oposición: Pruebas Psicométricas	2	9.0%
Oposición: Entrevistas	5	23.0%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los resultados muestran que las pruebas de conocimientos técnicos, la revisión de méritos y las entrevistas son los aspectos más urgentes para mejorar en el proceso de reclutamiento. Aunque la convocatoria y las pruebas psicométricas también fueron señaladas como áreas que podrían beneficiarse de ajustes, su impacto es menor. Abordar estas áreas permitirá perfeccionar el proceso de selección, asegurando que se adapte mejor a las necesidades de los puestos y mejore la efectividad general del

reclutamiento

Pregunta 10: De la siguiente información sobre reglas de postulación dentro del proceso de reclutamiento ¿A cuáles usted tuvo acceso?

Tabla 6. Reglas de postulación del proceso de reclutamiento

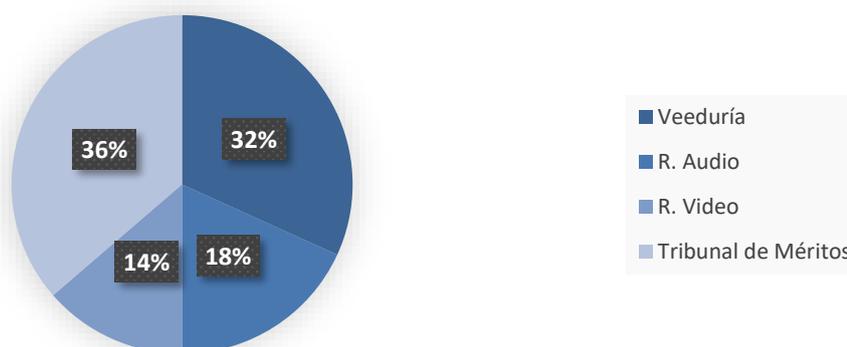
N°	Indicador	Cantidad	Porcentaje
1	El postulante podrá aplicar exclusivamente a un puesto	8	37.0%
2	Una vez que aplique a un puesto el postulante no podrá modificar	4	18.0%
3	El postulante es el único responsable de la veracidad y	4	18.0%
4	En esta fase no se requerirá subir a la plataforma tecnológica	0	0.00%
5	Es responsabilidad del postulante monitorear su participación	6	27%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Los encuestados accedieron a la regla que limitaba la postulación a un puesto, así que denota que fue la regla más relevante durante el proceso, adicionales las relacionadas con el monitoreo de la participación y la responsabilidad sobre la veracidad de la información. La falta de acceso a la regla sobre la subida de documentos indica que esta acción no fue requerida en la fase analizada, los resultados reflejan un proceso de postulación que enfatiza la limitación de aplicaciones, la autogestión de los candidatos y la integridad de la información proporcionada.

Pregunta 11: Dentro de las políticas y procedimientos implementados para asegurar la transparencia e imparcialidad en los procesos de selección de personal ¿Cuáles identificó usted durante su proceso de reclutamiento?

Figura 5. Políticas y procedimiento implementados para garantizar la transparencia.



Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Se puede denotar que la política mayormente aplicada con el fin de garantizar la transparencia en el proceso de selección y reclutamiento de personal fue el tribunal de méritos, así como, la veeduría del proceso y el respaldo de audios, lo que resulta de gran relevancia para asegurar un proceso de contratación transparente e imparcial, ya que, este se enfoca en la meritocracia de cada uno de los participantes.

Pregunta 12: ¿Qué tan efectiva/buena considera que es el detalle y la claridad de los requisitos del puesto en la aplicación de los procesos de reclutamiento?

Tabla 7. Efectividad/claridad de los requisitos de los procesos de reclutamiento

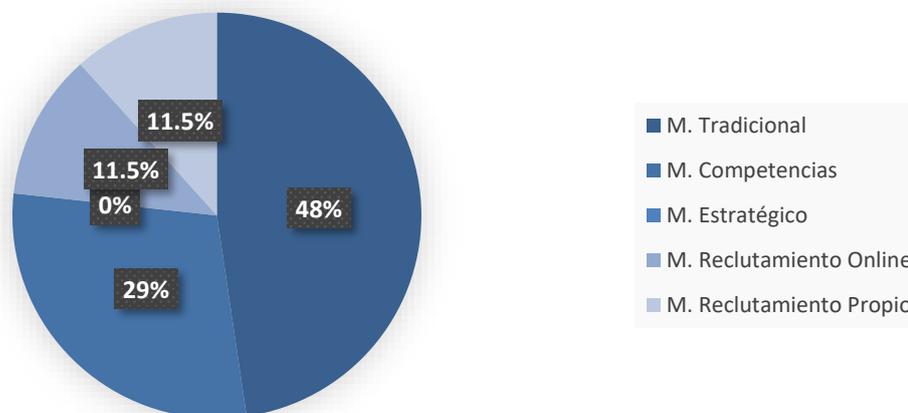
Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy bueno	2	27.0%
Bueno	6	40.0%
Ni bueno, ni malo	4	33.%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
TOTAL	12	100.%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – Según lo expuesto los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva respecto a la claridad y efectividad de los requisitos del puesto. La mayoría considera que los requisitos fueron adecuados o mejor, lo que sugiere que la información proporcionada en el proceso de reclutamiento fue generalmente efectiva en comunicar las expectativas para los puestos disponibles.

Pregunta 13: De los siguientes modelos de reclutamiento ¿Cuál usted cree que se utilizó en su proceso de reclutamiento?

Figura 6. Modelo de reclutamiento para la selección de personal del GAD El Oro



Elaborado por: Los autores.

Interpretación. – El modelo predominante en el proceso de reclutamiento del GAD El Oro fue el "modo tradicional", el cual determina que los postulantes recibieron información del concurso, con una menor implementación de modelos por competencias, online y propio. La ausencia de un modelo estratégico sugiere que el proceso no se basó en una planificación estratégica extensa, sino que se centró en métodos más tradicionales y directos para la selección de personal.

Pregunta 14: Según su experiencia ¿Cómo califica el modelo implementado por el órgano reclutador para garantizar la transparencia e imparcialidad en los procesos de selección personal?

Tabla 8. Calificación del modelo implementado para garantizar la transparencia

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Muy bueno	2	17.0%
Bueno	6	50.0%
Ni bueno, ni malo	4	33.0%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
TOTAL	12	100.0%

Elaborado por: Los autores.

Interpretación. - La mayoría ve el modelo implementado para garantizar la transparencia e imparcialidad como efectivo, con una calificación mayoritariamente positiva de "bueno" y algunas evaluaciones de "muy bueno". La proporción de respuestas neutrales indican que, aunque el modelo fue adecuado, hay espacio para mejoras que podrían mejorar su percepción general. La ausencia de calificaciones negativas sugiere que el modelo cumple con los requisitos básicos de transparencia e imparcialidad.

Síntesis

Implementando la herramienta de análisis estadístico para examinar detalladamente dos variables de relevancia se determinó, dentro del proceso de reclutamiento en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) de la provincia de El Oro, lo siguiente:

Tabla 9. Síntesis de las etapas del proceso de reclutamiento.

Etapas	N_Afirmativo	Válido_%	N_No_Afirmativo	Perdidos_%
Convocatoria	4	33.3	8	66.7
Revisión de Méritos	8	66.7	4	33.3
Pruebas de Conocimiento	5	41.7	7	58.3
Pruebas Psicométricas	2	16.7	10	83.3
Entrevista	7	58.3	5	41.7

Elaborado por: Los autores

Promedio de Casos Afirmativos y No afirmativos:

$$\text{Promedio de casos afirmativos: } (4+8+5+2+7)/5 = 5.2$$

$$\text{Promedio de casos no afirmativos: } (8+4+7+10+5)/5 = 6.8$$

Porcentaje Promedio de Casos Afirmativos y No afirmativos:

$$\text{Promedio de porcentaje de casos afirmativos: } 5,2 / 12 = 43.34\%$$

$$\text{Promedio de porcentaje de casos no afirmativos: } 6,8 / 12 = 56.66\%$$

Los resultados evidenciaron que, en el marco del proceso de reclutamiento del GAD, un porcentaje relevante de los funcionarios ya se encontraban laborando no cumplió con todas las etapas del concurso, es decir que, con la intención de proporcionarles seguridad en el proceso de selección y promover su estabilidad laboral, no se ejecutaron todas las

fases reglamentarias del concurso. Tal omisión compromete la integridad del proceso de selección, afectando la transparencia y equidad del mismo, y destaca la necesidad de establecer mecanismos rigurosos que aseguren el cumplimiento integral de todas las etapas del proceso de reclutamiento.

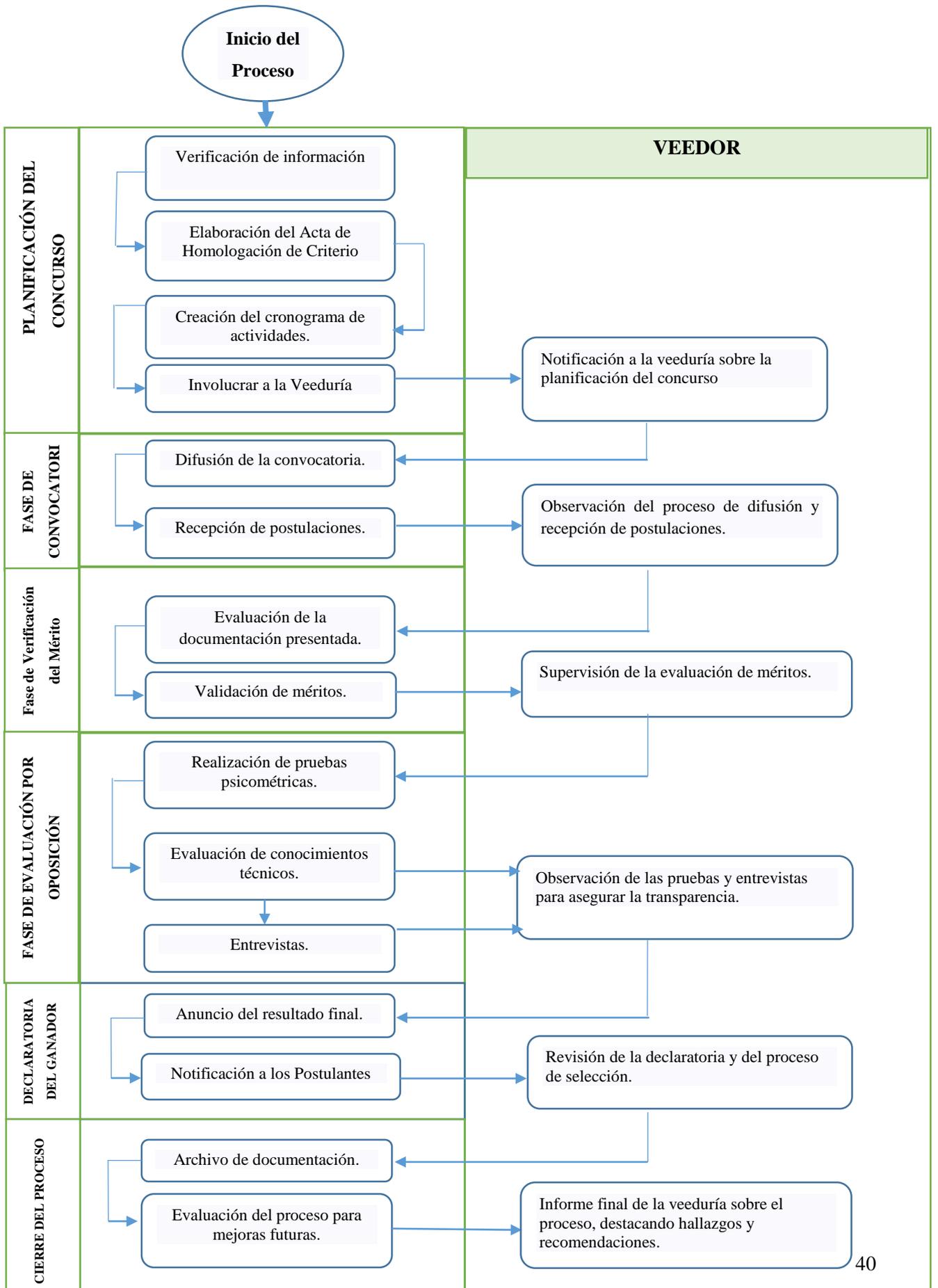
4.2. Contrastación Teórica de Resultados

Los resultados de la presente investigación indican, que los factores reflejan un enfoque integral en el proceso de reclutamiento, donde se consideran tanto las competencias técnicas como las habilidades interpersonales y la experiencia previa de los candidatos; por su parte Valencia (2018) indica en su trabajo La experiencia y capacitación son fundamentales en la selección de personal, ya que refuerzan las habilidades del candidato. Sin embargo, menos del 30% considera que estas cualificaciones no son tan cruciales, argumentando que dificultan la entrada de los jóvenes al mercado laboral.

Según los datos presentados, el modelo de gestión utilizado en el proceso de reclutamiento se basa principalmente en el modelo tradicional, que fue identificado por los encuestados. Además, mencionaron que se utilizó un modelo por competencias esto sugiere que, aunque el enfoque principal es el modelo tradicional, también se están considerando competencias específicas en el proceso de selección, en contraste Bazurto y Burgos (2023) mencionan que disponer de un Modelo de Gestión por Competencias permite identificar las habilidades reales de los aspirantes a los puestos de trabajo, lo que facilita la selección del personal más adecuado para desempeñar cada uno de los roles para los que se contrata.

Se determinó que el grado de implementación del subsistema de selección de personal en los trabajadores es considerablemente bajo, hay un desconocimiento parcial de las directrices que son parte del proceso, gracias a información generada por una especialista de la UTAH, concordando con la investigación de Solórzano (2014) donde señala que esta situación pone de manifiesto que la mayoría de los empleados públicos de la Institución no están familiarizados con los subsistemas de reclutamiento y selección de personal.

4.3. Propuesta Integradora



Para garantizar la transparencia y efectividad en el proceso de reclutamiento en los GADs de la provincia de El Oro, se propone una estrategia integral basada en la normativa del Subsistema de Selección del Personal. Esta propuesta incluye la implementación de una veeduría externa realizada por una entidad pública independiente, la cual supervisará y auditará todo el proceso para asegurar la imparcialidad y transparencia.

4.4. Valoración de factibilidad

4.4.1. Factibilidad Técnica

La propuesta para establecer una estrategia integral orientada a garantizar la transparencia y la eficacia en el proceso de reclutamiento para los GADs de la provincia de El Oro se considera tanto técnica como operativamente viable, la inclusión de una entidad pública externa especializada en vigilancia y auditoría del proceso es crucial para asegurar una supervisión imparcial y objetiva. Esta entidad debe cumplir con criterios rigurosos de experiencia y capacidad técnica, garantizando así que la supervisión se realice con el más alto nivel de competencia y precisión.

4.4.2. Factibilidad Económica

Desde el punto de vista económico, la propuesta es viable, aunque implica ciertos costos iniciales como la contratación de una entidad externa, sin embargo, los beneficios en términos de mayor transparencia y reducción de riesgos de corrupción pueden justificar estos valores. La adquisición de equipamiento tecnológico audiovisual para las entrevistas permitirá reducir posibles disputas, lo que podría justificar y amortizar los costos asociados con posibles disputas legales futuras para la institución.

4.4.3. Factibilidad Social

Desde una perspectiva social, la propuesta tiene un impacto positivo. La participación de una veeduría puede aumentar la confianza pública en el proceso de reclutamiento, promoviendo una percepción de imparcialidad y transparencia. La incorporación de equipos de multimedia garantiza que los candidatos sean evaluados de manera justa y objetiva, lo que puede mejorar la equidad en las oportunidades de empleo y la satisfacción de los candidatos. Por otro lado, el modelo de gestión por competencias asegura que los candidatos seleccionados estén alineados con los requisitos del puesto, lo que puede resultar en una mayor satisfacción laboral y un desempeño más efectivo. Además, este enfoque puede promover una cultura organizacional basada en el mérito y la equidad, beneficiando la moral y la cohesión dentro de la organización.

4.4.4. Factibilidad Ambiental:

La propuesta integra prácticas que contribuyen a la sostenibilidad, la implementación de grabaciones digitales durante las entrevistas permite una reducción significativa en el uso de papel y otros desechos sólidos, al digitalizar los procesos de evaluación y documentación, se minimizan los trámites en papel y se evitan los residuos asociados a documentos impresos innecesarios, el uso de respaldos digitales no solo facilita el acceso y la gestión de la información, sino que también reduce la necesidad de almacenamiento físico, contribuyendo a una menor generación de desechos sólidos. Esta transición a formatos digitales apoya la eficiencia operativa y promueve una cultura organizacional más respetuosa con el medio ambiente.

5. Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

La gestión del proceso de reclutamiento y su aplicación en los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's), se llevó a cabo de manera consistente con la normativa vigente del Subsistema de Selección del Personal, los datos recopilados y analizados muestran que el GAD sigue estrictamente las directrices establecidas por la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), debido a la falta de un sistema de reclutamiento propio, la adhesión a la LOSEP asegura que los procesos de selección se realicen bajo estándares uniformes y reglamentados.

La efectividad y transparencia de los procesos de reclutamiento en los GADs de la provincia de El Oro dependen de múltiples factores, dentro de ellos los recursos humanos los cuales son fundamentales, gestionando y ejecutando cada etapa con profesionalismo y equidad. La normativa vigente y las políticas internas establecen el marco legal y ético que regula estos procesos, garantizando su cumplimiento con los principios de justicia y transparencia.

El modelo de gestión que se implementa es un modelo de reclutamiento tradicional, adherido a la normativa vigente, sin embargo, se observa un cierto apego a lo preferencial, donde los participantes comunican información privilegiada dentro del GAD para asegurar la estabilidad laboral de aquellos con experiencia y antigüedad en la institución, esta práctica plantea desafíos en términos de transparencia y equidad en el proceso de selección.

La evaluación de los procedimientos de selección revela que, aunque hay oportunidades de mejora en modernización y claridad de requisitos, el subsistema cumple con los estándares mínimos establecidos. Esto garantiza una selección equitativa y transparente, aunque la percepción general podría beneficiarse de mejoras en la comunicación y la implementación de herramientas tecnológicas más avanzadas.

5.2. Recomendaciones

Implementar grabaciones de audio y video en las entrevistas de selección de personal del GAD lo que mejorará significativamente la transparencia, objetividad y verificabilidad del proceso de reclutamiento, ya que esta práctica fortalecerá la confianza en el proceso de selección, asegurará la equidad y mejorará la calidad de las decisiones de contratación, detallado de las entrevistas.

Asignar los puestos mediante un modelo de gestión por competencias es esencial para optimizar el rendimiento y la eficacia organizacional. Este enfoque asegura que cada puesto sea ocupado por candidatos cuyos perfiles estén directamente alineados con los requisitos específicos del cargo. De esta manera, se promueve una mayor adecuación en el desempeño de las funciones, lo que resulta en un incremento de la productividad. Además, al garantizar que los empleados posean las competencias necesarias, se fomenta un ambiente laboral más eficiente y se minimizan los costos asociados a la rotación y el entrenamiento.

Desarrollar un sistema de reclutamiento propio, adherido a los reglamentos de la LOSEP, permitirá optimizar la eficiencia y personalización del proceso de selección, este sistema podría incorporar herramientas y metodologías adicionales adaptadas a las necesidades del GAD, mejorando la capacidad de atraer y seleccionar candidatos altamente cualificados. Manteniendo los principios de transparencia y equidad, el GAD aseguraría procesos de selección justos y reglamentados.

Fortalecer la capacitación y el desarrollo del personal del departamento de recursos humanos para asegurar una gestión aún más profesional y equitativa en todas las etapas del proceso de reclutamiento, además es crucial que las normativas y políticas internas se revisen y actualicen periódicamente para adaptarse a las mejores prácticas y cambios legislativos y así se obtenga una mayor eficiencia y transparencia en todo el proceso de selección.

Referencias

- Acosta, F. &. (2018). *Factores críticos de éxito de las marcas chinas automotrices para uso particular en el mercado peruano durante los últimos cinco años*. Lima, Peru: Universidad Peruana de Ciencias Aplicada.
- Alvarez, J. (2020). Liderazgo y administración de empresas contemporáneas. *Lumieres - Repositorio institucional Universidad de América*, 1-46. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7882>
- Arias, G. (2019). *Subsistemas de Contratación y su afectación en las Instituciones Públicas*. El Salvador: Sol Dorado.
- Arias, J., Covino, M., & Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina*, 4(2), 237. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aspa, J. (2021). La gestión del compromiso, palanca para la transformación. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 1(360), 1. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7731428>
- Bacilio, J., Cedeño, J., Steven, S., & Stephany, V. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(2), 91- 98. doi:<https://doi.org/10.26423/rcpi.v9i2.447>
- Baez, J. (2019). *Investigación Cualitativa*. Chicago: Pearson.
- Bastidas, J. (2018). Fundamentos para la redacción de objetivos en los trabajos de investigación de pregrado. *MEXTESOL*, 43(1). Obtenido de https://www.mextesol.net/journal/index.php?page=journal&id_article=5688

- Basurto, R., & Yoza, N. (2022). Gestión del talento humano y su influencia en la contratación del personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- BAZURTO BRAVO, D. L., & BURGOS ZAMBRANO, E. S. (noviembre de 2023). Propuesta de un modelo de gestión por competencias en la selección de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chone. *ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ*. Obtenido de https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2311/1/TIC_AP107D.pdf
- Blanco, L., & Velasco, M. (2023). Conflictos éticos en la praxis profesional. *Supervision*, 1(1), 399-414. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8924043>
- Calizaya, J., Bellido, R., Alemán, Y., Morales, B., Monzón, G., & Ceballos, F. (2020). La investigación cuantitativa Capítulo 2: Planteamiento del problema y marco teórico en la investigación. En J. Calizaya, R. Bellido, Y. Alemán, B. Morales, G. Monzón, & F. Ceballos, *La investigación cuantitativa* (Primera ed., Vol. 24, págs. 88-105). AutanaBooks. doi:<https://doi.org/10.47460/uct.v24i107.418>
- Cardona, P. (2023). *Las claves del talento: La influencia del liderazgo en el desarrollo del capital humano*. España: Urano.
- Carvalho, Y. (2022). ¿Cómo se gestiona el talento humano en las mipymes de la provincia El Oro, Ecuador, para mejorar los niveles competitivos? *Ciencia y Sociedad*, 47(4), 55–64. doi: <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i4.pp55-64>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos (El capital humano de las organizaciones)* (Novena ed.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.

- Cifuentes-Muñoz, A. (julio de 2019). Tendencias en metodología de investigación en Psicoterapia: Una aproximación epistemométrica. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(2), 201-210. doi:DOI: <https://doi.org/10.15332/22563067.3856>
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (28 de Enero de 2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Duana Avila, D., & Hernandez Mendoza, S. (05 de Diciembre de 2020). Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos. *Boletin Cientifico de las Ciencias Economico Administrativas de ICEA*, 9(17), 51-53.
doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Echeverría, C. (2017). Metodología para determinar la factibilidad de unproyecto. *Revista Publicando*(13). Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/836/pdf_604
- Espinoza, E. (Julio-Septiembre de 2018). EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. *Revista Conrado*, 14(64), 22-33. Obtenido de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/808/816>
- Fernández, V. (Julio a Septiembre de 2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3).
doi:<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, J., Flores, M., Melendres, E., Goyes, A., & Vaca, S. (2018). La Contratacion de personal en la Administracion de Talento Humano. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>

- Galián, M. (2018). NUEVAS TENDENCIAS EN LOS PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL. *Universidad de Jaen*, 1-54. Obtenido de <https://crea.ujaen.es/handle/10953.1/7907>
- Hernandez, F. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones* (Segunda ed.).
- Hernandez, S., & Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Inga, M. (2020). Mejoramiento del sistema de gestión de calidad implementando procedimientos de aceptación y determinando el indicador de palanca al proyecto Nuevavista Lima, Callao 2020. *Universidad Privada del Norte*, 1(1), 1-95. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29133>
- Jacome, F., & Guillen, T. (2018). Titularización de flujos futuros como financiamiento de los gobiernos autonomos descentralizados. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia*(4), 335-354. doi:<https://doi.org/10.26807/rfj.v0i4.118>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestion pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Leal-Pulpo, A., Bolaño-Rodriguez, Y., Espinosa-Carro, N., Correa-Sanchez, D., & Piñero-Rodriguez, N. (2022). Procedimiento de diagnóstico y mejora de siete Capacidades de Dirección y Gestión Empresarial. *Ingeniería Industrial*, 43(1), 1-20. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362022000100119&script=sci_arttext
- Leiva, J., & Guerra, Y. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *EDUMECENTRO*,

12(3), 241-260. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2077-28742020000300241&script=sci_arttext

- Martínez, F. (2023). Gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montalvo periodo 2022 - 2023. *Universidad tecnica de babahoyo*, 1. Obtenido de <http://190.15.129.146/handle/49000/14720>
- Méndez, C. (2023). *Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Colombia: Mc Graw-Hil.
- Mendoza, W. (2023). Selección de Personal y Gestión de Recursos Humanos en la Sede central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI*, 1-101. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6704>
- Montes de Oca, L., Nogueira, D., & Leon, A. (2018). Organización de los sistemas informativos para potenciar el control de gestión empresarial. *Cofin Habana*, 12(1), 88-110. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612018000100007&script=sci_arttext
- Obando, M. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISION LITERARIA. *ECA Sinergia*, 11(2).
doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Otzen, T., & Carlos., M. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- PATIÑO, V. J. (2018). "FACTORES QUE INCIDEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO AL CLIENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN MONTUFAR Y BOLÍVAR EN EL AÑO 2016". *Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de

<https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8065/1/05%20FECYT%20327%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

Posso, M. (2019). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. España: Pearson.

Redroban, W. (2021). La gestión de los Gobiernos Autónomos Descentralizados ecuatorianos como protagonistas en el proceso de descentralización. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 25. Obtenido de

<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/181/471>

Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*, 4(12), 58-71.

doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>

Robbins, M. (2020). *Metodología para el trabajo de Grados, Tesis y Proyectos*. Ecuador : La Emancipada.

Robbins, S. y. (2019). *Administración del Recurso Humano en el Siglo XXI*. México: Pearson.

Santamaría, M. D., Naiara, O.-E., Redondo Rodríguez, I., Alboniga-Mayor, J., & Maitane, P. G. (2021). Impacto psicológico de la COVID-19 en una muestra de profesionales sanitarios españoles. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental*, 14, 106-112. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2020.05.004>

Solorzano, C. (2014). MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PROVINCIAL DE SANTA ELENA, PERÍODO 2015. *UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1308/1/SOLORZANO%20TOMALA%20CRISTHIAN.pdf>

- Sousa, V., Driessnack, M., & Costa, I. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15, 502-509.
doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Subsistema de Selección de Personal del Sector Público. (2017). *Ministerio de Trabajo del Ecuador*. Obtenido de Norma Técnica : <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/04/Norma-T%C3%A9cnica-del-Subsistema-de-Selecci%C3%B3n-de-personal.pdf>
- Tapia, L., Palomino, A., Lucero, Y., & Valenzuela, R. (2019). Pregunta, hipótesis y objetivos de una investigación clínica. *REVISTA MÉDICA CLÍNICA LAS CONDES*, 30(1). doi:<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.003>
- Torres-Flores, D., Velásquez-Díaz, J., & Hernández-González, J. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1).
doi:<https://doi.org/10.17081/dege.12.1.3619>
- Urbina, B., Rodríguez, G., & L. P. (2023). *Administración Integral: Hacia un Enfoque de Procesos*. México: Patria S.A.
- VALENCIA PATIÑO, D. J. (2018). "FACTORES QUE INCIDEN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO AL CLIENTE EN LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL CANTÓN MONTUFAR Y BOLÍVAR EN EL AÑO 2016". *Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte*. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8065/1/05%20FECYT%20327%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>
- Ventura, B. (2022). *Gestión Administrativa del Persona*. España: Thomson.
- Vidal, A., & Asuaga, C. (03 de Junio de 2021). GESTIÓN AMBIENTAL EN LAS ORGANIZACIONES: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA. *Revista del*

Instituto Internacional de Costos, 18, 84-122. Obtenido de
<https://intercostos.org/ojs/index.php/riic/article/view/33/24>

Yáñez, M., Yanéz, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2). Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200089&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Yucra Quizpe, T., & Bernerdo Villalta, L. (2020). EPISTEMOLOGÍA E INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *REVISTA IGOBERNANZA*, 3(12).
doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

Zapata, F. (2020). Gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pindal, 2020. *Universidad César Vallejo*, 1-57. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51776>