



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar el grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INGENIERA DE EMPRESAS

AUTORAS:

ROSA DEL PILAR HERNÁNDEZ DURAN

KATHERIN STHEFANIA GUANOLEMA CABAY

Riobamba– Ecuador

2023



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

Trabajo de Titulación

Tipo: Proyecto de Investigación

Presentado para optar al grado académico de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERA DE EMPRESAS

AUTORAS: ROSA DEL PILAR HERNÁNDEZ DURAN

KATHERIN STEFANIA GUANOLEMA CABAY

DIRECTOR: Ing. DIEGO RAMIRO BARBA BAYAS MSc.

Riobamba– Ecuador

2023

© 2023, Rosa del Pilar Hernández Duran & Katherin Sthefania Guanolema Cabay

Se autoriza la reproducción total o parcial, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo cita bibliográfica del documento, siempre y cuando se reconozca el Derecho de Autor.

Nosotros, Rosa del Pilar Hernández Duran & Katherin Sthefania Guanolema Cabay, declaramos que el presente Trabajo de Titulación es de nuestra autoría, y los resultados de este son auténticos. Los textos en el documento que proviene de otras fuentes están debidamente citados y referenciados.

Como autores, asumimos la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este Trabajo de Titulación. El patrimonio intelectual pertenece a la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Riobamba, 17 de agosto del 2023



Rosa del Pilar Hernández Duran
C.C. 060462702-6



Katherin Sthefania Guanolema Cabay
C.C. 060412250-7

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El Tribunal del Trabajo de Titulación certifica que: El Trabajo de Titulación: Tipo: Proyecto de Investigación, **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA.**, realizado por: **ROSA DEL PILAR HERNÁNDEZ DURAN & KATHERIN STHEFANIA GUANOLEMA CABAY**, ha sido minuciosamente revisado por los Miembros del Tribunal del Trabajo de Titulación, el mismo que cumple con los requisitos científicos, técnicos, legales, en tal virtud el Tribunal Autoriza su presentación.

	FIRMA	FECHA
Ing. Carlos Patricio Arguello Mendoza PhD PRESIDENTE DEL TRIBUNAL		2023-08-17
Ing. Diego Ramiro Barba Bayas DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-08-17
Ing. Carmita Efigenia Andrade Álvarez ASESORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN		2023-08-17

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación lo dedico a mis padres por darme la vida quienes fueron los que me inculcaron buenas costumbres y valores, de manera especial a mi madre que sin ella no lo habría logrado. A mis hijos Deyanira Nicole y Fernando David por saber comprenderme que el tiempo que ellos necesitaban los utilizaba en mis estudios y que con mucho esfuerzo he logrado cumplir la meta, que es ser una profesional. A mis hermanos Luis, María, Valeria y especialmente a Miguel ya que fue quien me motivó e incentivó a culminar mis estudios, mi esfuerzo y dedicación va para todos ustedes ya que día a día me han brindado su apoyo.

Rosa Del Pilar

A Dios por darme salud y vida para enfrentar los momentos difíciles con sabiduría y salir triunfante aprendiendo de las peores derrotas. A mis padres por ser el pilar fundamental de mi vida, gran ejemplo de lucha, esfuerzo y valentía que con sus consejos, amor y paciencia han sabido guiar mi camino, llevándome de su mano hacia el éxito venciendo cada obstáculo sin importar cuán grande sean. A mi hija Monserrath quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser un ejemplo para ella. A mis hermanos Mónica, Jessica, Alexis, Luis, Joel, cuñados Oswaldo y William por sus palabras de aliento y compañía. A mis sobrinos Alexis y Matías que con su inocencia y travesuras han llenado mi vida de felicidad.

Katherin

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a Dios por regalarnos la vida y poder aprovecharla al máximo, a todos quienes han estado presentes a lo largo de la carrera brindándonos su apoyo incondicional. A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo y a la carrera de Administración de Empresas por disponer de docentes de calidad, quienes con sus conocimientos impartidos han venido formando excelentes profesionales. Un agradecimiento especial al Ing. Diego Barba y la Ing. Carmita Andrade quienes con sus amplios conocimientos nos guiaron y acompañaron hasta culminar este importante capítulo de nuestra carrera universitaria. Con esfuerzo, dedicación y perseverancia podemos alcanzar nuestras metas.

Rosa Del Pilar & Katherin

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	3
1.1. Antecedentes de la investigación.....	3
1.2. Marco teórico.....	5
1.2.1. Responsabilidad Social Empresarial.....	5
1.2.1.1. Desarrollo de la responsabilidad social empresarial en el área del talento humano.....	6
1.2.1.2. Enfoques de la responsabilidad social.....	8
1.2.2. Responsabilidad Social Corporativa.....	9
1.2.2.1. Ámbitos de la responsabilidad social corporativa.....	10
1.2.3. Efectos de la Responsabilidad Social Corporativa.....	12
1.2.4. Gestión del Talento Humano.....	15
1.3. Marco conceptual.....	17
1.3.1. COOTAD.....	17
1.3.2. GAD.....	17
1.3.3. Administración de Personal.....	18
1.3.4. Recursos Humanos.....	18
1.3.5. Responsabilidad Social.....	18
1.3.6. Buenas Prácticas de Responsabilidad Social.....	18
1.3.7. Ética.....	18
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO METODOLÓGICO.....	20
2.1. Enfoque de investigación.....	20

2.1.1.	Enfoque cualitativo.....	20
2.1.2.	Enfoque cuantitativo.....	21
2.2.	Nivel de investigación	21
2.2.1.	Exploratoria	21
2.2.2.	Descriptiva.....	21
2.3.	Diseño de investigación.....	22
2.4.	Tipo de estudio	22
2.4.1.	Documental.....	22
2.4.2.	Campo.....	23
2.5.	Población y muestra	23
2.5.1.	Población	23
2.5.2.	Muestra	23
2.6.	Técnicas e Instrumentos	24
2.6.1.	Técnicas	24
2.6.2.	Instrumentos	24
2.7.	Análisis de Resultados.....	24
2.7.1.	Información general.....	24
2.7.1.1.	<i>Género</i>	25
2.7.1.2.	<i>Edad</i>	26
2.7.1.3.	<i>Tiempo de Servicio</i>	27
2.7.1.4.	<i>Área donde labora</i>	28
2.8.	Temas de responsabilidad social corporativa relacionados con la gestión del talento humano del GAD Municipal de Ambato	29
2.9.	Condiciones de trabajo y protección social	32
2.9.1.	<i>Flexibilidad en los horarios de trabajo</i>	33
2.9.2.	<i>Ambientes de trabajo</i>	33
2.10.	Diálogo Social	38
2.11.	Seguridad y Salud en el Trabajo	42

2.12.	Desarrollo y Capacitación	46
2.13.	Derechos humanos	50
2.13.1.	Sistemización de la información para resumir de manera integral los resultados ..	56
CAPÍTULO III.....		63
3.	Propuesta	63
3.1.	Nombre de la propuesta.....	63
3.2.	Objetivo de la propuesta.....	63
3.3.	Impactos de la implementación del programa dentro del GAD durante la vigencia del programa	79
3.4.	Conclusiones.....	81
CONCLUSIONES		83
RECOMENDACIONES		84
GLOSARIO		85
BIBLIOGRAFÍA		87
ANEXOS		94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1-1:	Teorías de la Responsabilidad Social	8
Tabla 1-2:	Subsistemas de talento humano y sus prácticas de contribución.....	16
Tabla 2-1:	Género de la Población Seleccionada.....	25
Tabla 2-2:	Edad de la Población	26
Tabla 2-3:	Tiempo de Servicio	27
Tabla 2-4:	Área donde labora	28
Tabla 2-5:	Reconocimiento de la actividad laboral	29
Tabla 2-6:	Relación laboral legalmente reconocida.....	30
Tabla 2-7:	Orientación a prácticas socialmente responsables.....	31
Tabla 2-8:	Salarios en base a las necesidades de trabajadores y familiares.....	34
Tabla 2-9:	Políticas que garanticen el desarrollo de tradiciones, costumbres locales y nacionales	35
Tabla 2-10:	Políticas de respeto hacia las responsabilidades del trabajador.....	36
Tabla 2-11:	Condiciones de trabajo	37
Tabla 2-12:	Diálogo institucional para la resolución de conflictos.....	38
Tabla 2-13:	Intervención en la resolución de conflictos con servidores y	39
Tabla 2-14:	Condiciones de trabajo y oportunidades igualitarias.....	41
Tabla 2-15:	Departamento de salud ocupacional.....	42
Tabla 2-16:	Garantización de condiciones de seguridad	44
Tabla 2-17:	Implementos de protección, bioseguridad y otros	45
Tabla 2-18:	Inducción inicial	46
Tabla 2-19:	Capacitaciones a los servidores y trabajadores.....	48
Tabla 2-20:	Capacitaciones de actualización sobre el rol funcional de	49
Tabla 2-21:	Respeto de Derechos Humanos	50
Tabla 2-22:	Medios para la determinación de afectación en los Derechos.....	52
Tabla 2-23:	Medio para identificación de impactos negativos de sus	53
Tabla 2-24:	Mecanismos de resolución de Problemas	54
Tabla 2-25:	Sistematización de Resultados	56
Tabla 2- 26:	Promedio por Aspectos Investigados	58
Tabla 3-1:	Parámetros de evaluación -Base de la Propuesta.....	64
Tabla 3-2:	Parámetro de evaluación empleados y relaciones laborales	68
Tabla 3-3:	Condiciones de Trabajo.....	70
Tabla 3-4:	Dialogo Social	71

Tabla 3- 5:	Seguridad y salud en el Trabajo	73
Tabla 3- 6:	Derechos Humanos.....	77

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1-1:	Enfoques teóricos de la RSE.....	8
Ilustración 2-1:	Género de la Población.....	25
Ilustración 2-2:	Edad de la Población.....	26
Ilustración 2-3:	Tiempo de Servicio.....	27
Ilustración 2-4:	Área donde labora.....	28
Ilustración 2-5:	Labores Igualitarias.....	30
Ilustración 2-6:	Relación laboral legalmente reconocida.....	31
Ilustración 2-7:	Orientación a prácticas socialmente responsables.....	32
Ilustración 2-8:	Salarios en base a las necesidades de trabajadores y familiares.....	34
Ilustración 2-9:	Políticas que garanticen el desarrollo de tradiciones, costumbres locales y nacionales.....	35
Ilustración 2-10:	Políticas de respeto hacia las responsabilidades del trabajador.....	36
Ilustración 2-11:	Condiciones de trabajo.....	37
Ilustración 2-12:	Relación laboral legalmente reconocida.....	39
Ilustración 2-13:	Intervención en la resolución de conflictos con servidores y trabajadores.....	40
Ilustración 2-14:	Condiciones de trabajo y oportunidades igualitarias.....	41
Ilustración 2-15:	Departamento de salud ocupacional.....	43
Ilustración 2-16:	Garantía de condiciones de seguridad.....	44
Ilustración 2-17:	Implementos de protección, bioseguridad y otros.....	45
Ilustración 2-18:	Inducción inicial.....	47
Ilustración 2-19:	Capacitaciones a los servidores y trabajadores.....	48
Ilustración 2-20:	Capacitaciones de actualización sobre el rol funcional de empleados....	49
Ilustración 2- 21:	Respeto de Derechos Humanos.....	51
Ilustración 2-22:	Medios para la determinación de afectación en los Derechos Humanos	52
Ilustración 2-23:	Medio para identificación de impactos negativos de sus acciones y mitigación.....	53
Ilustración 2-24:	Mecanismos de Resolución de Problemas.....	55
Ilustración 2-25:	Peso específico porcentual de cada aspecto con respecto al número de indicadores.....	59
Ilustración 2-26:	Sistematización de resultados.....	60

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA

ANEXO B: AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE ENCUESTAS A LOS EMPLEADOS.

RESUMEN

La investigación realizada abordó el problema de la percepción de la responsabilidad social corporativa en la gestión del talento humano por parte del GAD Municipal del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua. El objetivo principal de este estudio consistió en analizar la relación entre la gestión del talento humano y las prácticas de responsabilidad social corporativa en el contexto de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's). A través de un enfoque cuantitativo de carácter exploratorio y descriptivo, se llevó a cabo un estudio documental y de campo. La fundamentación teórica se nutrió de diversas fuentes como libros, artículos científicos y bloques, que abordaron las buenas prácticas de responsabilidad social empresarial en los GAD's. A pesar de esta base teórica, se identificó una carencia de enfoques desarrollados en profundidad en este ámbito. Mediante encuestas aplicadas al personal del GAD Municipal, se logró obtener información relevante. Los resultados indican que, en términos generales, la gestión del talento humano cumple con el compromiso institucional estipulado por la Ley. Sin embargo, las prácticas de responsabilidad social corporativa en esta área presentan limitaciones y se concentran principalmente en aspectos tradicionales como la puntualidad en el pago de salarios y beneficios. En consecuencia, las autoridades del GAD Municipal de Ambato perciben la gestión del talento humano desde una perspectiva que busca el bienestar de los colaboradores a través del compromiso con la organización. No obstante, se reconoce la falta de implementación de prácticas avanzadas de responsabilidad social corporativa que vayan más allá de las convencionales. En última instancia, esta investigación revela la necesidad de un mayor desarrollo y aplicación de enfoques de responsabilidad social corporativa en la gestión del talento humano en los GAD's, a fin de mejorar las relaciones internas y lograr un impacto positivo en todos los niveles de la organización.

Palabras clave: <RESPONSABILIDAD SOCIAL>, <CALIDAD DE VIDA>, <RECURSOS HUMANOS>, <ÉTICA>, <DIÁLOGO>, <PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA>.



ABSTRACT

This research addressed the problem of the perception of corporate social responsibility in human talent management by the Municipal Government of Ambato Canton, of Tungurahua Province. The main objective of this study was to analyze the relationship between human talent management and corporate social responsibility practices in the context of Decentralized Autonomous Governments (GADs). A documentary and field study were carried out through an exploratory and descriptive quantitative approach. The theoretical foundation was nourished from various sources such as books, scientific articles, and blocks, which addressed the excellent practices of corporate social responsibility in the GADs. Despite this theoretical basis, a need for approaches developed in depth in this area was identified. Relevant information was obtained through surveys applied to Municipal Government personnel. The results indicate that, in general terms, human talent management complies with the institutional commitment stipulated by law. However, corporate social responsibility practices in this area present limitations and focus on traditional aspects such as punctuality in paying salaries and benefits.

Consequently, the authorities of the Municipal Government of Ambato perceive human talent management from a perspective that seeks the welfare of employees through commitment to the organization. However, the need for more implementation of advanced corporate social responsibility practices beyond conventional ones is recognized. Ultimately, this research reveals the need for further development and application of corporate social responsibility approaches to human talent management in GADs to improve internal relationships and achieve a positive impact at all levels of the organization.

Keywords: <SOCIAL RESPONSIBILITY>, <QUALITY OF LIFE>, <HUMAN RESOURCES>, <ETHICS>, <DIALOGUE>, <DEMOCRATIC PARTICIPATION>.



Lcda. Yajaira Natali Padilla Padilla

0604108126

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Corporativa constituye uno de los principales activos de tipo intangible que tiene una organización y tiene gran incidencia en varios aspectos incluyendo la evolución de la reputación empresarial, su imagen, la intención de la compra para los consumidores, por medio de la adición de los criterios sociales o medioambientales (Díaz & Berzosa , 2020, p. 2).

La gestión del talento humano es un enfoque que tiene mucha importancia en las organizaciones y consiste en una serie de pasos que son útiles para la toma de decisiones para la contratación del talento humano promoviendo que ellos cumplan sus actividades de manera eficaz. Tanto los procesos de reclusión y conservación con respecto a un personal capacitado incrementando el grado de competitividad (Landivar, 2018, p. 15). Al respecto, mediante la resolución administrativa del año 2015 se aprobó el Reglamento orgánico de Gestión y Organización y por procesos del GADMA, se trata de un documento mediante el cual se determina cada una de las funciones y organismos de esta entidad con el fin de proporcionar un servicio de calidad al usuario o ciudadano (Tamami, 2018, p. 23).

A pesar de la resolución anterior, en el GADMA, provincia de Tungurahua, se evidencia una estructuración de los cargos debido a los vaivenes políticos, se llenan sin mayores criterios técnicos, desencadenando aquello, un bajo desempeño laboral, individual y grupal. Todas estas causas han generado el retraso inminente de las actividades y el incumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

El desarrollo de la gestión del talento humano en una organización debe ser un proceso donde se incluyan buenas prácticas socialmente responsables, mediante la generación y aplicación de programas, que puedan potenciar habilidades y desarrollar destrezas, a la vez brindar oportunidades para el desarrollo integral del ser humano en su entorno laboral, desarrollar las relaciones interpersonales que también mejorará el entorno comunitario, desde una perspectiva de gestión socialmente responsable del recurso más importante que tiene al institución, su Talento Humano. A partir de esto surgió la siguiente interrogante:

Para describir aquello desde la percepción que tiene las autoridades y servidores municipales de la gestión socialmente responsable, se efectúa la presente investigación, cuyo objetivo general se refiere a “Describir las prácticas de responsabilidad social corporativa del talento humano en el GADM de Ambato, identificando elementos claves de la sostenibilidad institucional, explorando

las experiencias existentes para analizar las políticas y prácticas socialmente responsables que perciben sus públicos internos.

Los objetivos específicos son:

- Identificar la percepción que tienen las autoridades del GAD Municipal del Cantón Ambato sobre la gestión socialmente responsable del Talento Humano, para el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores en todas las áreas
- Analizar desde las percepciones de los colaboradores y trabajadores del GAD Municipal del Cantón Ambato, la política laboral institucional y los problemas que impiden las buenas relaciones y eficiencia laborales.
- Proponer buenas prácticas laborales a partir de la percepción de la Responsabilidad Social Corporativa identificada en el GAD Municipal del Cantón Ambato, para el mejoramiento de la calidad de vida.

El estudio contiene tres capítulos:

En el Capítulo I se detallan antecedentes investigativos de prácticas de gestión del talento humano en Municipios bajo la perspectiva de la Responsabilidad Social Corporativa RSC; misma que el fundamento teórico es interpretado, a fin de adaptarla a los objetivos del proyecto, para ello se sistematizó la información de referir fuentes y publicaciones especializadas.

El Capítulo II describe el modelo metodológico aplicado, así como los resultados de la investigación de campo, agrupando la información en cinco parámetros o materias que denotan la percepción que tiene la organización sobre la RSC, de cuyo análisis e interpretación se construye en el Capítulo III la propuesta igual organizada en base a los parámetros y materias investigadas con la participación de autoridades y servidores municipales.

En las conclusiones se describen los principales hallazgos de la investigación asociados a las recomendaciones centradas en la propuesta elaborada para el GAD Municipal del Cantón Ambato.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1. Antecedentes de la investigación

Se han encontrado importantes referencias que guardan relación con la esencia de la presente investigación, siendo el tema focal de la relación con el problema de la correcta inserción de buenas prácticas o gestión socialmente responsable del Talento Humano en los GADS, parte de los cuales se relatan a continuación:

En la investigación realizada por Becerra & Tualombo (2019, p. 6), se analizó la gestión del talento humano en referencia a los clientes del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo. La realidad de esta empresa radica que la mayor parte de los empleados desconocen sobre los procesos existentes para la gestión del talento humano, tienen una deficiente comunicación, desconocen de las metas y objetivos, del GAD presenta falencias al momento de la contratación del personal, entre otras circunstancias. Esto denota que es indispensable la reformulación de la gestión del Talento Humano con el fin de proporcionar beneficios tanto al trabajador como a la institución.

En la investigación de Brahan (2015, p. 43), actualmente, no posee información en cuanto a la implementación de RSE en el GAD Municipal del Cantón Mocache, por lo que se requiere ser investigada, interpretada y ejecutada por personas con un mayor grado de conocimiento acerca de las mejoras prácticas empresariales para combinar rentabilidad con gestión social e incorporarlas a la organización, a través de políticas y normas internas. Este estudio ofrece una oportunidad para sensibilizar, motivar e involucrar al GAD Municipal del Cantón Mocache sobre la importancia de gestionar de manera responsable, alcanzando de esta manera una mejora administrativa y su incidencia positiva en el desarrollo del cantón Mocache.

Delgado, Bravo y Paredes (2016, p. 36), realizaron una investigación sobre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión del Talento Humano. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre Responsabilidad Social Corporativa (RSE) y la Gestión de Recursos Humanos (HRM) como base para estudios posteriores y proponer un modelo para analizar la relación entre los dos factores. La investigación fue de tipo exploratorio y se basó en una revisión de la literatura en ScienceDirect. La complejidad del mismo ha sido señalada por diferentes autores y fue posible detectar "lagunas" significativas como la necesidad de considerar los diversos factores involucrados en RSE. La realidad detectada como el bajo nivel de implicación

de las empresas en desarrollar políticas y procedimientos. La RSE es sin duda otro factor a considerar. La investigación sobre la relación entre RSE y HRM debe necesariamente tener en cuenta las diferentes visiones sobre la gestión de recursos humanos. Gestión de la diversidad: género y diversidad cultural no puede ser ignorado y sugiere el poder de considerar el posible efecto moderador de estas variables sobre la relación entre HRM y RSC.

Franco, Espinoza y Pérez (2016, p. 22), realizaron una investigación sobre la Responsabilidad Social Corporativa y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Se analizó la relación entre la responsabilidad social empresarial y el talento humano. Inicialmente se planteó la complementariedad de las áreas mencionadas en la organización como un nuevo enfoque de una estrategia corporativa, de tal manera que los empleados puedan estar alineados e identificados con ella. Además, se detalló la responsabilidad social corporativa (RSC) con los diferentes subsistemas de talento humano, enfoques internos y externos, y las consecuencias en el desempeño de los empleados. Finalmente se concluye con los tres aspectos que son más importantes: la RSE y la alineación del departamento de talento humano en la organización.

En el trabajo presentado por Urrutia (2016, p. 6), titulado “Una aproximación a la responsabilidad social de los gobiernos municipales del Ecuador: Estudio de caso del GAD de Quito desde el enfoque del desarrollo sostenible” en el cual menciona que en Ecuador no existe una ley exclusiva que regule la RS en la gestión pública. Sin embargo, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (MDMQ) está integrando prácticas socialmente responsables y sostenibles en su plan estratégico de desarrollo y ordenamiento territorial, según sus competencias descritas en la Constitución y el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD). Así, Quito se considera la urbe que lidera la sostenibilidad en el país.

Pesantes (2016, p. 41), realizó un estudio de la responsabilidad social en el GAD municipal de la ciudad de Guayaquil, con el fin de definir el modelo de gestión que tiene esta entidad y su relación con la responsabilidad social. Obteniendo como resultados que el GAD Municipal de la ciudad de Guayaquil utiliza las prácticas de responsabilidad social enfocadas a las distintas dimensiones sociales y en base a los objetivos del desarrollo sostenible con el fin de atender las necesidades y problemas de la población ciudadana, por lo general ejecutan estrategias que garantizan el desarrollo social, económico, tecnológico y ambiental.

Albornoz (2016, p. 18), describe las prácticas de Responsabilidad Social (RS) del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Machala. Considerando que la RS se ha convertido en un asunto de atención ciudadana debido a la necesidad de incorporar la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública; como la RS no suele ser completamente legislada, los gobiernos

locales tratan de implementarla y ejecutarla dentro de sus competencias. El objetivo de este estudio es describir el modelo de gestión de RS que desarrolla el GAD de Machala a favor de sus habitantes y las estrategias de comunicación que ha requerido para sociabilizar sus programas en la práctica.

De los pocos estudios seleccionados, surgen preocupaciones comunes con respecto al rol del Talento Humano en organismos territoriales como los GADS, cuya influencia política de sus administradores y autoridades, hacen que cualquier proyecto tendiente a la resolución de las necesidades de la población y usuarios de los servicios directos o dotados a través de las empresas públicas municipales, pasan por el nivel de motivación eficiencia y preocupación que dichos organismos realicen en favor de su TH, es decir, son muy pocas las buenas prácticas de gestión socialmente responsable al respecto, las relatadas están más relacionadas al cumplimiento de la legislación laboral o de la seguridad social, cuando el éxito de la respuesta de la nómina está en el respeto de sus derechos humanos y laborales que concilien la relación entre el trabajador, su familia y la institución.

1.2. Marco teórico

1.2.1. Responsabilidad Social Empresarial

En el presente apartado se presentan los principales conceptos con relación a la responsabilidad social empresarial, que permitan la comprensión de que es, de que se compone, su importancia y aquellos beneficios de su aplicación.

Es así que de acuerdo con los autores Antelo & Robaina (2015, p. 23), sostienen que “la responsabilidad social empresarial es el compromiso continuo de contribuir al desarrollo económico sostenible, mediante el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias, así como la de la comunidad local y de la sociedad en general. Este concepto cuadra perfectamente con el desarrollo de buenas prácticas laborales, que no solamente contemplen la importancia del trabajador dentro de un GAD, sino se encuentran directamente relacionadas con el bienestar que el mismo debe tener dentro de una empresa, que le genere la oportunidad de crecimiento y seguridad en su trabajo que de igual manera se encuentra evidenciado en el Código de trabajo.

Por otra parte, la Responsabilidad Social Empresarial es una manera para la gestión de una organización mantener su sostenibilidad que cada vez incrementa su papel estratégico para el éxito de la empresa a un largo plazo. Esta actúa como un impulsor relacionado con el desarrollo

de la organización en la búsqueda del crecimiento de la economía sin la afectación total de los recursos naturales (Bermudez & Mejías , 2018, p. 52).

Las organizaciones que son socialmente responsables son denominadas aquellas que asumen los tratos con la sociedad y cada una de sus actividades afectan de forma positiva o negativa para el ambiente tanto interno como externo en donde se desarrollan las operaciones diarias (Hernández , Abreo , & Bohórquez, 2018, p. 28). La infraestructura de una organización juega un papel muy importante ya que debe encontrarse adecuada, de manera que no afecte de manera física o exista algún tipo de accidente no previsible que provoque pérdidas humanas y físicas dentro de una entidad.

Desde la visión de los autores Hernández, Mendoza y Salazar (2017, p. 16), la responsabilidad social en las organizaciones también conocida como Responsabilidad Social Empresarial es considerada como un fenómeno de la gestión para una organización que está orientada a ayudar en la rentabilidad y satisfacer a cada una de las partes que se encuentran relacionada y su entorno, desarrollada de forma voluntaria y tiene una visión que va más allá de las leyes y las normas.

Finalmente, la Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso de forma consciente y congruente para cumplir de forma íntegra con las finalidades de la organización tanto en el ámbito externo como interno tomando en cuenta las expectativas económicas, sociales y del ambiente de cada uno de los participantes contribuyendo hacia un bien común (Abedrabbo, 2014, p. 82).

1.2.1.1. Desarrollo de la responsabilidad social empresarial en el área del talento humano

Una vez determinados los distintos modelos de gestión las empresas deben fomentar muchas zonas de participación que generen estimulación con el fin de mejorar la calidad de vida dentro del ambiente laboral. Esto se realiza por medio de la creación ya sea de incentivos o de beneficios, implementados como una estrategia motivacional aprovechando las características de liderazgo para ejecutar las actividades. De esta manera el área de Recursos Humanos tiene mucha importancia, debido a que ejecuta cada una de las actividades con el objetivo de incrementar las capacidades de todo el personal de trabajo a través de la capacitación permanente, ampliación de los distintos canales de comunicación, actividades que mejoran la relación familia trabajo y ocio, creación de guarderías para los hijos y una contratación responsable y que no presente ningún tipo de discriminación (Buchelli , Yara , & Africano , 2016, p. 47).

Dentro del contexto empresarial ecuatoriano se evidencia que las principales ventajas competitivas se encuentran en el Talento Humano y todo el conocimiento que es aportado por

parte de éste. Existe una correlación muy fuerte entre la persona que es responsable de la gestión de capital intelectual y el oportuno desempeño económico empresarial. La gestión del talento humano desde una perspectiva amplia y diversa se direcciona al trabajo en equipo, formación de competencias genéricas y específicas, desarrollo de competencias y conocimiento. Con lo cual, la Gestión del Talento Humano (GTH) abarca los resultados que puede alcanzar una organización a partir de las potencialidades de sus trabajadores (Alarcón , Pérez , Frías , & Pentón , 2018, p. 56).

Un ejemplo claro se dio en el GAD Municipal de Riobamba cambió su realidad laboral, gracias a la firma del acta transaccional que suscribió el alcalde, Napoleón Cadena con el Sindicato Único de Obreros del GADM-Riobamba. Este importante acto se llevó a cabo el 10 de noviembre de 2015 en la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo, en Ambato. Esta acción se constituye como un hecho histórico ya que es la primera ocasión en la que el Municipio de Riobamba ubicará a sus trabajadores de acuerdo a los cargos y remuneraciones mensuales, correspondientes a los techos máximos de negociación permitidos por el Ministerio de Trabajo. Luego de más de un año de proceso encaminado mediante la Procuraduría Municipal, la Dirección de Gestión de Talento Humano, la Dirección de Gestión Financiera, con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo y el Sindicato Único de Obreros de la municipalidad, se hace realidad este hecho que dignifica las condiciones de trabajo de los empleados municipales en mención (Municipio de Riobamba , 2015, p. 42).

Desde otro punto de vista se recalca que el sector de servidores municipales cobijados bajo el Código del Trabajo, pero hay también otro grupo importante que pertenece a otro régimen laboral determinado por la Ley Orgánica de Servicio Público- LOSEP- que igual deber merecer el desarrollo de incentivos, reconocimientos y ubicación a cada servidor según su formación, competencias , habilidades y demás características necesarias para generar una contribución profesional y técnica al desarrollo organizacional de la municipalidad.

De acuerdo a los antes mencionado, se vuelve complicado generar una política coherente con la propia naturaleza del servidor público cuando la institución para su administración debe responder a dos marcos legales diferentes en su esencia, beneficios naturaleza. Por ello la necesidad de diseñar una política laboral institucional inclusiva en términos de las buenas prácticas independientemente del régimen laboral en el que encuentre ubicado el servidor, porque se está gestionando la actividad de una sola organización en la cual por el servicio que realiza, responde al interés ciudadano, que debe ser satisfecho en términos de servicios públicos, por un solo recurso humano identificado con el GAD-municipal y no con el régimen laboral al cual pertenezca.

1.2.1.2. Enfoques de la responsabilidad social

La Responsabilidad Social Empresarial es cumplir integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental, en sus contextos interno y externo, lo cual lleva a la actuación consiente y comprometida de mejora continua, medida y consistente, que permite a la empresa ser más competitiva no a costa de, sino respetando y promoviendo el desarrollo pleno de las personas, de las comunidades en que opera y del entorno, atendiendo las expectativas de todos sus participantes: inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, clientes, gobierno, organizaciones sociales y comunidad.

Por tanto, para entender dicha dinámica, autores como Riveira y Malaver (2011, p. 56) citados por Rubio y Fierro en su Artículo “La RSE: una teoría, diferentes visiones aplicadas” (Administración y Desarrollo 2016, pp. 160-174), se deriva cuatro enfoques teóricos muy interesantes, para percibir como asimilan dicha herramienta de gestión las organizaciones, en función de sus intereses particulares o aquellos en los que se involucran a los grupos interesados:

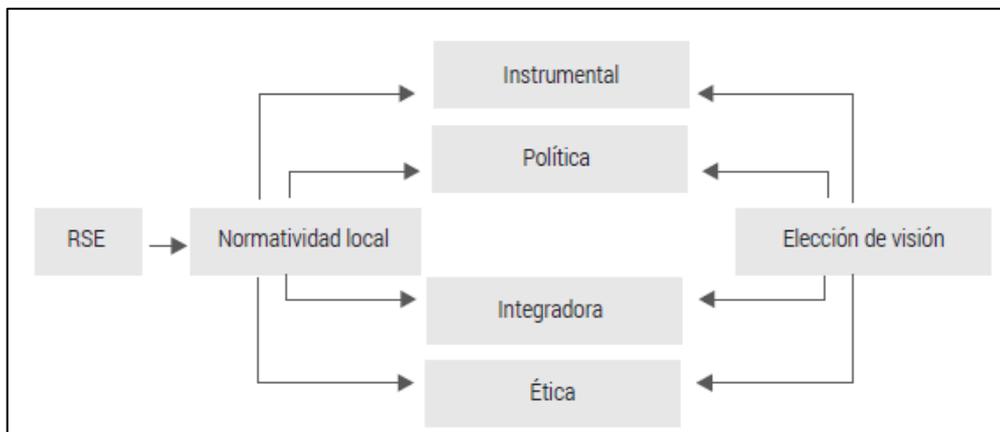


Ilustración 1-1: Enfoques teóricos de la RSE

Fuente: La RSE: una teoría, diferentes visiones aplicadas; Germán Rubio Guerrero Fernando Adolfo Fierro Celis

Tabla 1-1: Teorías de la Responsabilidad Social

TEORÍAS	DESCRIPCIÓN	APROXIMACIONES
TEORÍA INSTRUMENTAL	Agrupar las contribuciones que conciben a la RSE como “una herramienta estratégica para alcanzar los objetivos económicos y, en última instancia la creación de riqueza” (Alvarado, 2007, p.7). Se divide en tres subcategorías: a) Maximización del valor de los accionistas; b) Estrategias para lograr ventajas competitivas y c) <i>Marketing</i>	Maximizar valor de los accionistas. Estrategias para lograr ventajas competitivas

	relacionado a alguna causa. Este enfoque mantiene el cumplimiento de los objetivos económicos a través de actividades sociales. Las investigaciones revisadas se orientan a la categoría de <i>marketing</i> con causa, mientras que las consideradas en las subcategorías se inclinan por el valor de los accionistas	
TEORÍA POLÍTICA:	Se define como “las interacciones y conexiones entre las empresas y la sociedad y en el poder y la posición de las empresas y su inherente responsabilidad” (Alvarado, 2007, p.10). Se divide en tres subcategorías: a) Constitucionalismo político; b) Teoría integradora del contrato social y c) Ciudadanía corporativa. La mayoría de las investigaciones revisadas se agrupa en la subcategoría ciudadanía corporativa, lo que sugiere desatención en subcategorías importantes como la teoría del servidor.	Contrato social integrador. Ciudadanía corporativa.
TEORÍA INTEGRADORA	Son aquellas que “buscan cómo integrar en las empresas las demandas sociales, argumentado que los negocios dependen de la sociedad para su existencia” (Alvarado, 2007, p.10). Se dividen en cuatro subcategorías: a) Aspectos administrativos o de gestión; b) Principio de responsabilidad pública; c) Gestión de grupos de interés (<i>stakeholders</i>) y d) Desempeño social corporativo. En las investigaciones revisadas se observa concentración de investigadores de <i>marketing</i> . De las investigaciones revisadas se sugiere desatención en la teoría integradora de la RSE.	Responsabilidad pública. Acción social corporativa
TEORÍA ÉTICA	Se enfatiza en “los requerimientos éticos que cementan las relaciones entre las empresas y la sociedad” (Alvarado, 2007, p.13). Se divide en cuatro clases a) Teoría normativa de los grupos de interés (<i>stakeholders</i>); b) Derechos humanos; c) Desarrollo sostenible y d) Enfoque del bien común. De las investigaciones revisadas se observa concentración de investigaciones de <i>marketing</i> en la subcategoría desarrollo sostenible.	Desarrollo sostenible para el desarrollo humano

Fuente: La RSE: una teoría, diferentes visiones aplicadas Germán Rubio Guerrero Fernando Adolfo Fierro Celis

1.2.2. Responsabilidad Social Corporativa

De esta manera el área de Recursos Humanos tiene mucha importancia, debido a que ejecuta cada una de las actividades con el objetivo de incrementar las capacidades de todo el personal de trabajo a través de la capacitación permanente, ampliación de los distintos canales de comunicación, actividades que mejoran la relación familia trabajo y ocio La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se ha abordado con diferentes variantes terminológicas, que en unos casos han inducido a su limitación al ámbito empresarial (RSE) y en otros a la definición de

conceptos tan clásicos como el de bien común o tan contemporáneos como el de desarrollo sostenible, que ya fue definido en el Informe Brundtland de la ONU y que condiciona de forma permanente, tanto a agentes privados como a públicos, en la medida en que sus actividades deben “satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias”.

Por tanto, la RSC se constituye uno de los principales activos de tipo intangible que tiene una organización y tiene gran incidencia en varios aspectos incluyendo la evolución de la reputación empresarial, su imagen, la intención de la compra para los consumidores, por medio de la adición de los criterios sociales o medioambientales (Díaz & Berzosa , 2020, p. 78).

La Responsabilidad Social Corporativa tiene como base múltiples estrategias por medio de la cual las organizaciones impactan de forma positiva en sus clientes, sus colaboradores, el medio ambiente y la comunidad que rodea. Se encuentra determinada por la forma en que las organizaciones dan manejo a cada una de sus actividades tomando en cuenta el impacto que estas tienen sobre la sociedad y el entorno de desenvolvimiento, incluyendo el cumplimiento de las leyes (Acosta , Lovato , & Buñay , 2018, p. 19).

La Responsabilidad Social Corporativa fue mencionada en la segunda mitad del siglo 20, por medio de la cual las empresas plantean objetivos, políticas y la toma de decisiones basadas en cada uno de los valores sociales. Además, hace referencia a las acciones empresariales para generar un beneficio en la sociedad e indica que es la disposición de los recursos para fines sociales y no solo para los beneficios de la organización (Albornoz, 2016, p. 85).

Hace referencia a la sostenibilidad, la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales que son generados por las organizaciones. Este tipo de responsabilidad es una forma para la realización de negocios que garantizan un mayor índice de rentabilidad en el transcurso del tiempo y su crecimiento económico. Permite que la empresa asuma de forma voluntaria los compromisos que están dirigidos más allá de las obligaciones que son reglamentarias y convencionales (Abedrabbo, 2014, p. 66).

Corresponde al carácter social que tienen las actividades económicas que realiza la organización con el compromiso del bien común de una comunidad en la que se da el desarrollo de las actividades (Tisalema, 2013, p. 74).

1.2.2.1. Ámbitos de la responsabilidad social corporativa

Los ámbitos de la responsabilidad social corporativa se detallan a continuación en la figura 1, según lo menciona Guayasamín (2014, p. 59):

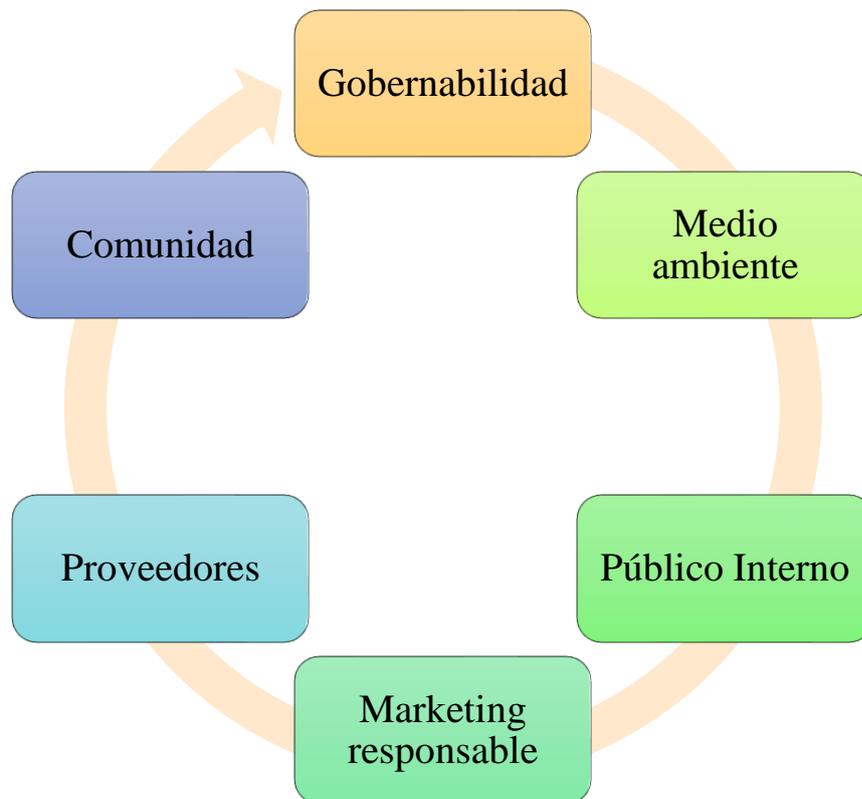


Ilustración 1-2: Ámbitos de la responsabilidad Social Corporativa

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

- **Gobernabilidad.** - hace referencia a los principios y fundamentos de ética con el fin de la tomar decisiones oportunas, la transparencia tanto interna como externa, haciendo cumplimiento de las normas legales del país. En este ámbito se encuentra el principio del buen comportamiento corporativo, el código de la cultura, políticas de anticorrupción, la transparencia, los valores, la misión y visión y las estrategias empresariales (Guayasamín, 2014, p. 50).
- **Medio Ambiente.** - hace referencia al compromiso que existe con el cuidado ambiental y el desarrollo sustentable a través de políticas y prácticas de gestión ambiental, por medio del menor uso de recursos naturales y generando la menor cantidad de residuos posible. En este ámbito se involucra el desempeño ambiental, compromiso ambiental, impacto ambiental, prácticas de cuidado ambiental (Guayasamín, 2014, pp. 44-46).
- **Público Interno.** - hace referencia a las políticas y prácticas relacionadas con la gestión del talento humano es decir con aspectos de bienestar, lealtad y sobre todo la productividad. Las

características de este ámbito son: calidad de trabajo, relación familiar, comunicación. Motivación, beneficios, seguridad, capacitaciones (Guayasamin, 2014, p. 63).

- **Marketing Responsable.** - Es el conjunto de todos los métodos, de las acciones y prácticas relacionadas con el mercadeo donde se incluye la comercialización y la publicidad. En este ámbito se considera la seguridad, calidad, información, comercialización, distribución y publicidad (Guayasamín, 2014, p. 64).

1.2.3. Efectos de la Responsabilidad Social Corporativa

Los efectos positivos que tiene la Responsabilidad Social Corporativa pueden ser tanto a nivel del consumidor como empresarial según lo manifestado por Aguirre (2020, p. 28)

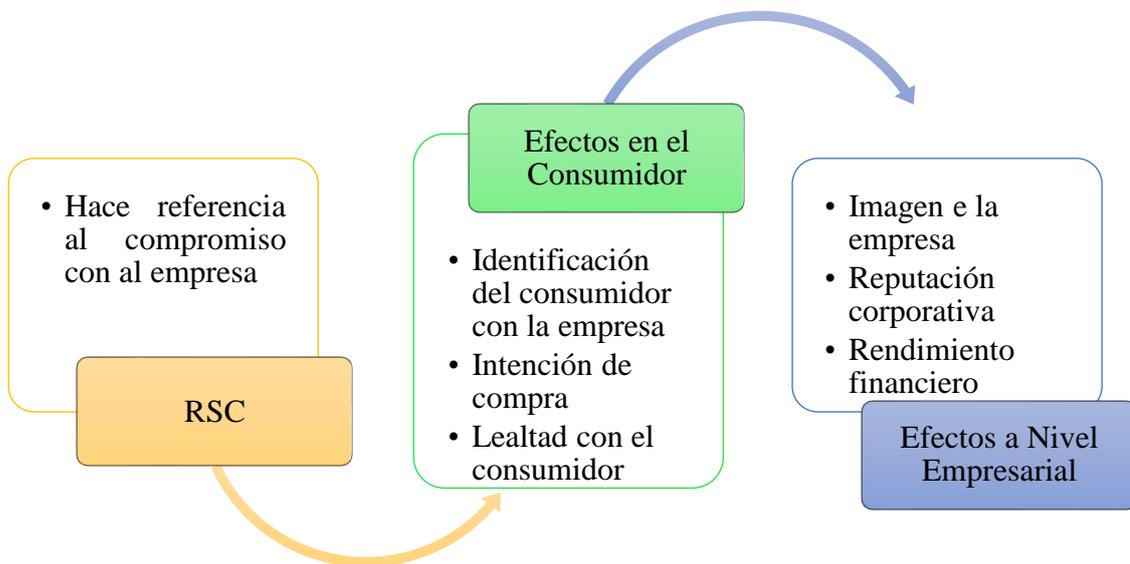


Figura 1-1. Efectos de la RSC en el Consumidor y la empresa.

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

- **Efectos sobre el consumidor**

Identificación del consumidor con la empresa. - es considerada como una respuesta que tiene el consumidor para la empresa basada en el grado de percepción de los objetivos. Los consumidores evalúan siempre el comportamiento de la empresa y por ende tienen una reacción diferente, es decir pueden ayudar o rechazar a las empresas.

Impacto en la intención de Compra. - los consumidores prefieren comprar productos que son reconocidas como socialmente responsables, sin embargo, la existencia de este no influye a que el cliente tome la decisión de la compra. Esta decisión de compra hace referencia a dos tipos de

información: la primera hace referencia a las habilidades empresariales, y la segunda con referencia a la RSC.

Aumenta la lealtad con el consumidor. - incrementa la incidencia que tiene un cliente para volver a comprar el bien o servicio ofertado por la empresa. Esto depende del grado de satisfacción del cliente.

- **Efectos sobre la Empresa**

Incremento de la imagen empresarial. - gracias a las percepciones, experiencias y conocimientos de parte de los clientes por medio de la experiencia con los productos o servicios.

Incrementa el rendimiento financiero. - las empresas que presentan RSC han mejorado de forma eficaz su rendimiento financiero. De esta manera un buen desempeño social mejora el rendimiento financiero a medida que estas acciones impactan de forma positiva en las ventas de la empresa.

RSC en los Municipios. - El gran reto que tienen las Administraciones Públicas entre ellas los GAD'S en materia de RS consiste en la implicación de sus diferentes stakeholders en el proceso de toma de decisiones, aquello experimentado en muchos organismos municipales con la creación de comités diversos, para evitar la concentración de poder y articular contrapesos que faciliten el arbitraje entre intereses distintos, y de redes de confianza/cooperación y competencia que desarrollan en diferentes espacios de su presencia en el territorio y al interior de su estructura organizacional (Espinosa , 2021, p. 56).

Se puede creer entonces que las los GAD'S están empezando a incorporar los principios de la RS en su gestión, fundamentalmente en el ámbito de sus relaciones con los empleados públicos y sus proveedores. El desarrollo sostenible también comienza a formar parte de sus agendas, que entienden que este gran reto depende de una serie de requisitos que guardan relación con el financiamiento a la obra pública, la educación y preservación del medio ambiente y todo el tema de la sostenibilidad anclada a, los 17 objetivos del Desarrollo Sostenible ODS de la agenda 2030, de NN. UU (Pérez & Maldonado , 2015, p. 41).

Estas herramientas de gestión socialmente responsable proyectan cambios en la cultura administrativa, que tendrá que orientarse a la eficacia y eficiencia, dando prioridad a la transparencia, la información y el rendimiento de cuentas, teniendo en cuenta los intereses generales y también el derecho a la calidad de vida de las futuras generaciones.

Por tanto, de acuerdo con Espinoza (2018, p. 63), en el contexto actual, los GAD'S deben no sólo fomentar la RS en el tejido productivo de su territorio, sino actuar ellas mismas como agentes responsables, señalando para ellos líneas de actuación que cabe esperar de una Administración Pública responsable que son:

- ✓ Mejora de la gobernanza institucional evitando con ello que la variable política sea la única que determine los cursos de acción de planes y proyectos en beneficio de la comunidad.
- ✓ Transparencia en el manejo de la información y gestión de los recursos
- ✓ Eficacia y eficiencia de las políticas públicas que impliquen la participación de los grupos de interés en los procesos de desarrollo local.
- ✓ Legitimidad de las acciones en beneficio de sus servidores amén de la ley que cobije sus relaciones laborales.
- ✓ Formalización de la gestión de la RS en programas que mejoren la calidad de vida de sus servidores
- ✓ Lo económico, lo ambiental y lo social como perspectiva de resultados equilibrados de la gestión municipal

La RS en los GADS parte de la idea de que entendemos que un organismo local será socialmente responsable cuando actúa comprometido con la sociedad y siempre que incorpore en todas sus actividades un compromiso social y éste se refleje tanto en sus acciones como en las decisiones tomadas por sus líderes. Por un lado, se deben construir estrategias de marketing interno y externo vinculadas y aplicadas al ámbito de la gestión pública, para lograr que una adecuada orientación al mercado interno, con las adecuadas prácticas de gestión de recursos humanos, tengan por resultado una mayor satisfacción de los ciudadanos (Romero , Tejeida, & Badillo, 2018, p. 87).

Calidad de vida en el municipio

Una organización socialmente responsable, se relaciona de una manera justa y solidaria con sus actores directos involucrados, como es el caso del Recurso Humano, para quien el GAD debe crear internamente un ambiente de trabajo favorable, seguro, creativo, no discriminatorio en que Autoridades, Directores, Jefes Departamentales y Servidores tanto del Código del Trabajo como de la ley de Servicio Público, deben interactuar en función de cumplir los objetivos institucionales en favor de la población a la que sirven, tomando siempre en cuenta las bases justas de integridad y respeto que proporcionan un desarrollo humano y profesional contribuyendo a un alcance de mejor calidad de vida (Izquierdo & Grañana , 2005, p. 60).

Lo planteado anteriormente es logrado a través de distintas prácticas como lo son:

- ✓ Desarrollo integral del personal, lo que conlleva a un bienestar sustancial del GAD
- ✓ Remuneración acorde al recurso humano que existe en el mercado laboral.
- ✓ Capacitación que aporta con el desarrollo de recursos que son necesarios para el crecimiento, desde la lógica de una inversión centrada en el desarrollo de capacidades y competencias.
- ✓ Programas de mejora continua, el cual será el nexo para la aplicar los conocimientos en función de los resultados más significativos de la capacitación.
- ✓ Declaración de los valores éticos, para tomar decisiones consientes con la forma en como el GAD conduce a sus actividades.

1.2.4. Gestión del Talento Humano

A partir de los criterios preliminares relacionados en los Municipios, cabe de señalar que el propósito de aquel sistema de gestión se centra fundamentalmente en cómo se maneja internamente la política de Recursos Humanos entre otras alineadas en la estrategia de RS, lo cual induce a que de manera teórica se revisen ciertos aspectos técnicos que implican el manejo y gestión de dicho recurso clave para lograr alcanzar los objetivos institucionales.

La gestión del talento humano es un enfoque que tiene mucha importancia en las organizaciones y consiste en una serie de pasos que son útiles para la toma de decisiones para la contratación del talento humano promoviendo que ellos cumplan sus actividades de manera eficaz. Tanto los procesos de reclusión y conservación con respecto a un personal capacitado incrementando el grado de competitividad (Landivar, 2018, p. 80).

Es considerada una parte inherente para la eficiente administración de las organizaciones con el fin de mejorar y mantener las relaciones integrales en todas las áreas que tiene la empresa. Esto se realiza con el fin del cumplimiento de los objetivos de la organización garantizando la eficacia y el máximo desarrollo de la persona humano fomentando el trabajo en equipo de las distintas áreas. Hace referencia a la administración de las personas haciendo relación con la inteligencia, vitalidad, mente y acción (Cardona , Alzate , & Lora , 2018, p. 33).

Hace referencia al conjunto de políticas y prácticas que son necesarias indispensables para la dirección de los cargos de la gerencia en relación con las personas y los recursos, por medio de lo cual se pone en práctica los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (Chiavenato, 2009, p. 80).

Tabla 1- 2: Subsistemas de talento humano y sus prácticas de contribución

SUBSISTEMAS DE TALENTO HUMANO	CONTRIBUCIÓN DE TH A LA RSE	CONTRIBUCIÓN DE LA RSE A LAS PRÁCTICAS DE TH
Selección y reclutamiento	TH puede chequear el potencial de los empleados con respecto a temas de RSE. TH puede seleccionar personal que posea valores alineados con los valores de RSE de la empresa.	RSE puede ayudar a atraer mejores talentos motivados por los aspectos que promueve en la empresa. RSE promueve la selección en TH con base en aspectos como la diversidad y la igualdad de oportunidades
Evaluación y motivación	TH puede promover compromiso con las prácticas y valores de RSE. TH puede promover los valores de RSE para crear una cultura socialmente responsable en la empresa.	RSE puede ayudar a evaluar las prácticas sociales de TH RSE puede ayudar a motivar al personal, promover el compromiso y la identificación con la empresa
Compensación y sistema de recompensas	TH puede desarrollar esquemas de compensación a largo plazo. TH puede establecer incentivos que contribuyan a la consecución de los objetivos de RSE	RSE puede ayudar a definir metas de TH que pueden ser usadas para incentivar y recompensar a los empleados. RSE puede ayudar a introducir estándares de trabajo digno.
Capacitación y desarrollo	TH puede sensibilizar a los empleados en aspectos de RSE y ayudar a educarlos para que sean personas con mayor responsabilidad social	Gerentes de RSE pueden entrenar a los encargados de TH en el desarrollo de buenas prácticas.

Fuente (Franco, 2017).

La gestión del talento humano permite que la organización (en este caso los GADS) estructuren diferentes estrategias y herramientas de comunicación y dirección tendientes a la adecuada orientación de los esfuerzos y funciones de los empleados y trabajadores hacia el logro de las metas organizacionales, sin olvidar los procesos de satisfacción de las necesidades propias de los individuos, por ello es Imperioso que la municipalidad incorpore políticas y prácticas, en beneficio de las Autoridades, mandos medios, colaboradores, la comunidad, el medio ambiente y toda su cadena de valor, a través de la alineación de su gestión con principios éticos y transparencia, convirtiéndola en una agente competitivo que contribuye al desarrollo económico y social.

1.2.4.1. Gestión humana y RSE: aporte estratégico para el desarrollo de los GADS

La gestión humana al interior de los GADS debe ser vista como actividad estratégica de apoyo a la Alcaldía y Consejo en pleno, dado que ésta fortalecerá a la organización, teniendo en cuenta que la gestión humana es uno de los diferentes componentes organizacionales desde el cual se actúa en términos de RSC:

De esta acción surgen las políticas públicas internas asentadas a través de sus procesos en la generación de planes, que le permitan a la RSC aplicarse de acuerdo con las necesidades establecidas por los grupos de interés, particularmente los empleados y trabajadores y sus familias, puesto que la gestión humana dentro de la estrategia de RSC municipal permite identificar las necesidades de los grupos de interés.

La gestión humana contribuye, además, como medio y sistema de información y comunicación entre la RSC y los grupos de interés internos (empleados, trabajadores, accionistas; en el caso de los autoridades ya que estos son quienes en gran medida determinan muchas de las actividades de RSC a implementar en el GAD) para determinar requerimientos, socializar políticas del área a través de los macro procesos y brindar las estrategias necesarias para que la RSC se aplique desde todos los niveles de la organización.

La gestión humana, al ser una actividad estratégica de apoyo a la Alcaldía y su Consejo, se constituye en un fuerte fundamento para la RSC (que es diseñada desde la dirección) al proveer información, planes, actividades y estrategias que garanticen la aplicación de sus procesos.

El GAD debe aplicar una efectiva gestión de recursos humanos para la cuenta positiva de resultados que garanticen el bienestar social a nivel interno. La aplicación de estrategias y procesos efectivos de gestión humana es el componente fundamental interno de la RSC y su aplicación en la empresa. Sin los mecanismos adecuados de gestión los objetivos obtenidos tal vez no tengan las dimensiones y los efectos esperados.

1.3. Marco conceptual

1.3.1. COOTAD

El Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización establece la organización política y administrativa de todo el territorio del Ecuador, en base a las disposiciones realizadas por los Gobiernos Autónomos Descentralizados con el fin de garantizar la autonomía tanto pública. Administrativa como financiera (Pazmiño & Fuentala , 2020, p. 58).

1.3.2. GAD

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados son las instituciones que se encargan de la organización territorial del Ecuador y se encuentran regulados dentro de la Constitución de la

República y el COOTAD. Son instituciones que están descentralizadas que tienen autonomía política, administrativa y financiera en base a los principios de la solidaridad, equidad, y participación ciudadana. Por lo general se distribuyen de la siguiente forma GAD regionales, provinciales, cantonales y parroquiales (Reyes , Narváez , Erazo, & Giler , 2020, p. 26).

1.3.3. Administración de Personal

Hace referencia al verdadero significado que tienen las relaciones humanas por medio del estudio del personal, el desarrollo de nuevas técnicas y sistemas de administración. Permite el control de las actividades laborales que tiene una persona.

1.3.4. Recursos Humanos

Es un departamento que tiene cada una de las empresas por medio del cual se gestiona todo lo relacionado con los trabajadores. En él se da los distintos procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, e incluso despidos. Los recursos humanos son primordiales para cada una de las empresas para poder realizar una excelente contratación (Guayasamín, 2014, p. 41).

1.3.5. Responsabilidad Social

La responsabilidad social como es la obligación gerencial que una organización asume de tomar acciones que protegen y mejoran el bienestar de la sociedad y los intereses organizacionales específicamente (Chiavenato, 2009, p. 52).

1.3.6. Buenas Prácticas de Responsabilidad Social

Las buenas prácticas hacen referencia a la experiencia sistematizada y documentada utilizadas para la aplicación de la responsabilidad social con excelencia y de forma innovadora con el fin de mejorar el desempeño de los distintos procesos en una gestión (Drucker, 2015, p. 38).

1.3.7. Ética

Es la rama de la filosofía que se encarga del estudio del comportamiento que tiene el ser humano, es decir lo que está correcto e incorrecto, lo bueno y lo malo. Define las leyes o normas a que

debe conformarse la actividad o el comportamiento humano para que sea realmente humano
(Paredes, 2016, p. 28).

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de investigación

El enfoque de la presente investigación es mixto, debido a la utilización de métodos cualitativos y cuantitativos. Por medio del enfoque cuantitativo se recogerán toda la información mediante un cuestionario elaborado para cada sujeto a abortar, lo cual cuantificación y tratamiento estadístico, así como la generación de los resultados obtenidos, en cambio, en el enfoque cualitativo se refiere a la revisión de información necesaria libros revistas y artículos.

Al utilizar un enfoque cualimétrico (mixto), se entremezclan tanto la perspectiva cualitativa como cuantitativa en cada una de las etapas, de forma tal que es importante su combinación para la obtención de información que permita una triangulación. Dicha triangulación aparece como la alternativa para encontrar distintos caminos y conducirse a una interpretación lo más amplia posible de un fenómeno de estudio. El enfoque mixto hace referencia a un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos dentro de un mismo estudio o una serie de investigaciones para dar respuesta a un planteamiento (Ruiz , Borboa , & Rodríguez , 2013, p. 85).

El enfoque mixto es una integración de forma sistémica del método cualitativo y cuantitativo, con el fin de generar una comprensión más oportuna del fenómeno de estudio (Hernández R. , 2018, p. 28).

El Enfoque mixto corresponde al conjunto de procesos tanto sistemáticos como empíricos para una investigación que implica la recolección, análisis de datos, integración y discusión con el fin de generar una relación de la teoría y el fenómeno de estudio y por ende lograr una mayor comprensión (Hidalgo, 2019, p. 78).

Se eligió el enfoque cualitativo y cuantitativo. Cualitativo debido al diagnóstico de la problemática presentada en la Institución Municipal, basada en las teorías de aprendizaje y Cuantitativo debido a la recolección de datos para realizar la medición de las variables.

2.1.1. *Enfoque cualitativo*

Pérez (2016, p. 39), señala que la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes.

2.1.2. *Enfoque cuantitativo*

La metodología cuantitativa de acuerdo con Tamayo (2007, p. 15), consiste en el contraste de teorías ya existentes a partir de una serie de hipótesis surgidas de la misma, siendo necesario obtener una muestra, ya sea en forma aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno objeto de estudio.

La principal diferencia entre estos métodos es que los métodos cuantitativos estudian la relación entre las variables cuantitativas y la investigación cualitativa, que se lleva a cabo en la estructura y el contexto. La investigación cualitativa ha determinado la naturaleza profunda de la realidad, el sistema de relaciones entre ellos y su estructura dinámica. La investigación cuantitativa determina la fuerza de la correlación entre variables.

2.2. Nivel de investigación

2.2.1. *Exploratoria*

La investigación exploratoria hace una búsqueda de la información con el proceso de generar tanto el problema como la hipótesis para obtener una investigación con mayor profundidad y con un carácter explicativo. Este nivel de investigación permite el ejercicio por medio de técnicas de la documentación (Esteban, 2017, p. 17).

2.2.2. *Descriptiva*

Una investigación descriptiva presenta como objetivo principal la recopilación tanto de datos numéricos como de información de las características, propiedades aspectos o dimensiones de una población dentro de un proceso social (Esteban, 2017, p. 63).

La investigación descriptiva se utiliza cuando se busca describir características de un fenómeno, problema o una realidad que tiene relación causa-efecto, este tipo de investigación no solo

describe o enuncia aspectos superficiales, sino que busca encontrar las causa y a su vez brindar soluciones, para lo que puede emplear bocetos prácticos y no prácticos.

2.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación es de tipo correlacional o más bien llamada no experimental, permite las identificaciones de relación entre dos variables. Caracterizada porque primero se miden las variables y luego mediante la validación de hipótesis se estima el grado de correlación (Valle, 2009, p. 87).

El principal objetivo de este tipo de investigación es el análisis del comportamiento de una variable de estudio con otra variable que tenga una relación directa, es de tipo predictivo (Abreu, 2012, p. 50).

Para el desarrollo de esta investigación se debe determinar inicialmente las variables dependientes e independientes necesarias para la comprobación de la hipótesis planteada. Luego se debe convertir estas variables a un tipo de tratamiento experimental, para su interpretación mediante documentación bibliográfica. Luego se da el levantamiento de información y a población a estudiar. Finalmente se da a comprobación de la hipótesis, así como la respuesta de las preguntas de investigación (Agudelo , Aignerren , & Ruiz , 2008, p. 74).

2.4. Tipo de estudio

2.4.1. Documental

Es un estudio que se realiza basándose en el reconocimiento de los elementos externos que hacen referencia a la estructura física, la forma de presentación del documento (género, soporte y forma) e internos, el "contenido sustantivo del documento (actividad) y la naturaleza de su origen y la función (Bellotto, 2004, p. 53).

Según Robles (2020, p. 50), la investigación es documental cuando el tipo de estudio de preguntas que se utiliza en los documentos oficiales ya sean personales como fuente de información. Estos documentos pueden ser de varios tipos: impreso, gráficos y electrónicos.

Se puede decir que la tipología documental se basa en la recopilación de información que será utilizada para la elaboración del proyecto de investigación.

2.4.2. Campo

Investigación de campo es aquella que se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado previamente (MX., 2016, p. 23).

Es un tipo de investigación que se realizará en el lugar de los hechos, es decir donde el objeto de estudio se implementará. La presente investigación se realizará en cantón Ambato provincia de Tungurahua.

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Según el autor Arias (2006, p. 99), define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población para la presente investigación corresponde a 1600 colaboradores del Gobierno Autónomo Municipal Descentralizado del Ambato.

2.5.2. Muestra

La muestra hace referencia a una parte seleccionada y que va a ser estudiada, por el cual, tenemos algunas definiciones, la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible (Arias F. , 2012, p. 63).

La determinación de la muestra se realizó por medio de la siguiente fórmula:

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

Donde:

n = Muestra

N = Universo

P = Probabilidad de ocurrencia (50% = 0.50)

Q = Probabilidad de la no ocurrencia (50% = 0.50)

e = Margen de error 0,05%

Z = Confianza 1.96

$$n = \frac{1600 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(1600 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

n=310

La muestra calculada corresponde a 310 colaboradores.

2.6. Técnicas e Instrumentos

2.6.1. Técnicas

Encuesta: es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados. A diferencia del resto de técnicas la particularidad de la encuesta es que realiza a todos los entrevistados las mismas preguntas en el mismo orden, y en una situación social similar. La realización de las mismas preguntas a todas las administraciones implica un mayor control sobre lo que se pregunta, razón con la cual la recogida de datos con cuestionario se denomina estandarizada (Agudelo , Aigner , & Ruiz , 2008, p. 68).

2.6.2. Instrumentos

Cuestionario: Los cuestionarios son herramientas donde se diseña una cierta cantidad de preguntas que fomentan a la obtención de información y datos necesarios acerca de la investigación planteada. (Anexo 1)

2.7. Análisis de Resultados

Las encuestas fueron realizadas al personal del GAD Municipal de Ambato de forma presencial el jueves 29 y viernes 30 de Julio del 2021, posteriormente se tabularon los siguientes datos.

2.7.1. Información general

2.7.1.1. Género

Tabla 2-1: Género de la Población Seleccionada

	Frecuencia	%
Masculino	183	59%
Femenino	127	41%
TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

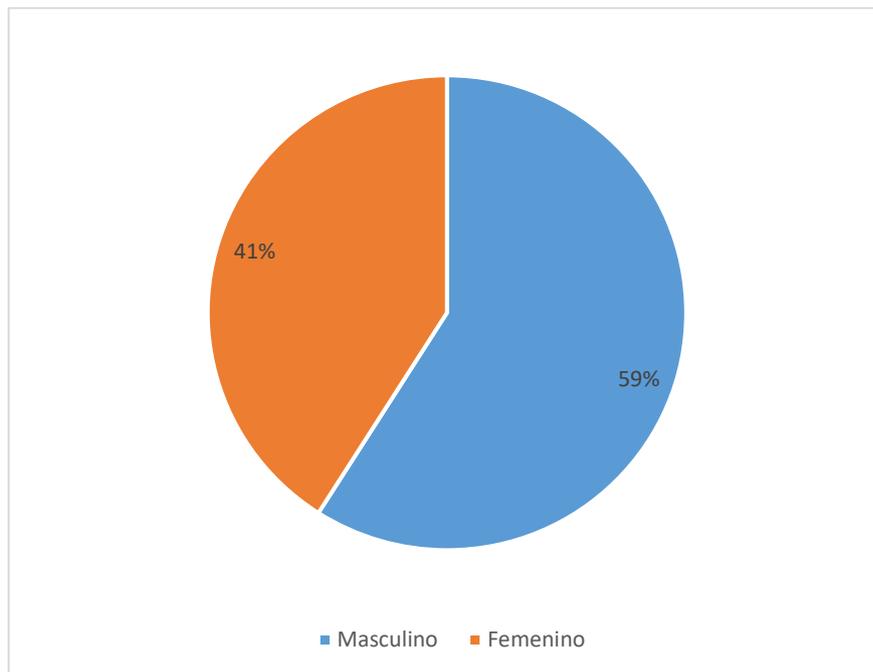


Ilustración 2-1: Género de la Población

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El 59 % de la población encuestada de los colaboradores del GAD Municipal de Ambato, al género masculino y el 41% corresponden al género femenino. En ello la relación no es paritaria debido a la composición de la muestra, donde acceden más los hombres que las mujeres a dar una respuesta a las interrogantes planteadas en esta herramienta de investigación.

2.7.1.2. Edad

Tabla 2-2: Edad de la Población

	Opciones	Frecuencia	%
1	Menor de 25 años	10	3%
2	Entre 26 a 35 años	143	46%
3	Entre 36 y 45 años	97	31%
4	Entre 46 y 55 años	39	13%
5	Más de 56 años	21	7%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

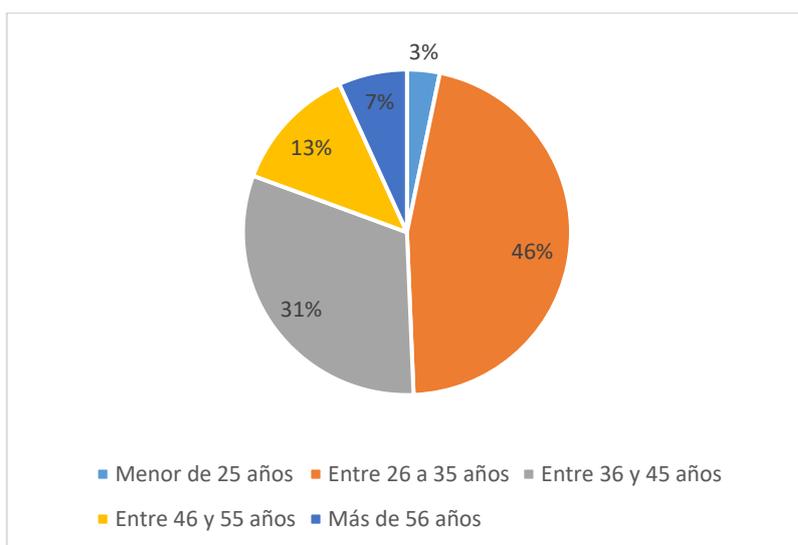


Ilustración 2-2: Edad de la Población

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

En lo que corresponde a la edad de la población de los colaboradores del GAD Municipal de Ambato, el 46% posee una edad entre 26-35 años, el 31% una edad de 36-45 años, el 13% entre 46-55 años, el 7% más de 56 años y el 3% menor de 25 años. La mayor parte de la población posee una edad entre 26-35 años, lo cual demuestra que se trata de un GAD con recurso humano en la mejor de las etapas de producción y proyección tanto para ellos como para la institución.

2.7.1.3. Tiempo de Servicio

Tabla 2-3: Tiempo de Servicio

	Opciones	Frecuencia	%
1	De 1 a 5 años	137	44%
2	De 6 a 10 años	65	21%
3	De 11 a 15 años	55	18%
4	De 15 a 20 años	28	9%
5	Mas de 20 años	25	8%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

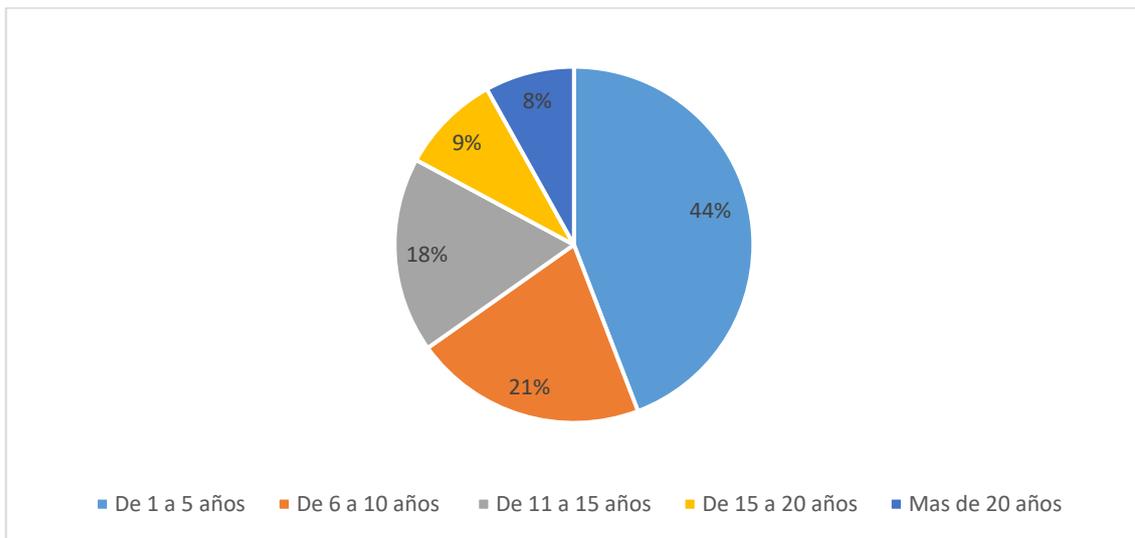


Ilustración 2-3: Tiempo de Servicio

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El 44% de colaboradores del GAD Municipal de Ambato, tienen un periodo de permanencia que fluctúa entre 1-5 años, el 21% de 6-10 años, el 18% entre 11-15 años, el 9% entre 15-20 años, el 8% ha trabajado más de 20 años. La mayor parte de la población posee un tiempo de servicio entre 1-5 años en la entidad, lo cual significa que su ingreso corresponde a la anterior y actual administración municipal.

2.7.1.4. Área donde labora

Tabla 2-4: Área donde labora

	Opciones	Frecuencia	%
1	Catastros y avalúos	76	25%
2	Gestión del medio ambiente	72	23%
3	Gestión del suelo	44	14%
4	Gestión Laboral	52	17%
5	Planificación vial	18	6%
6	Departamento de planificación	20	6%
7	Talento Humano	28	9%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022.

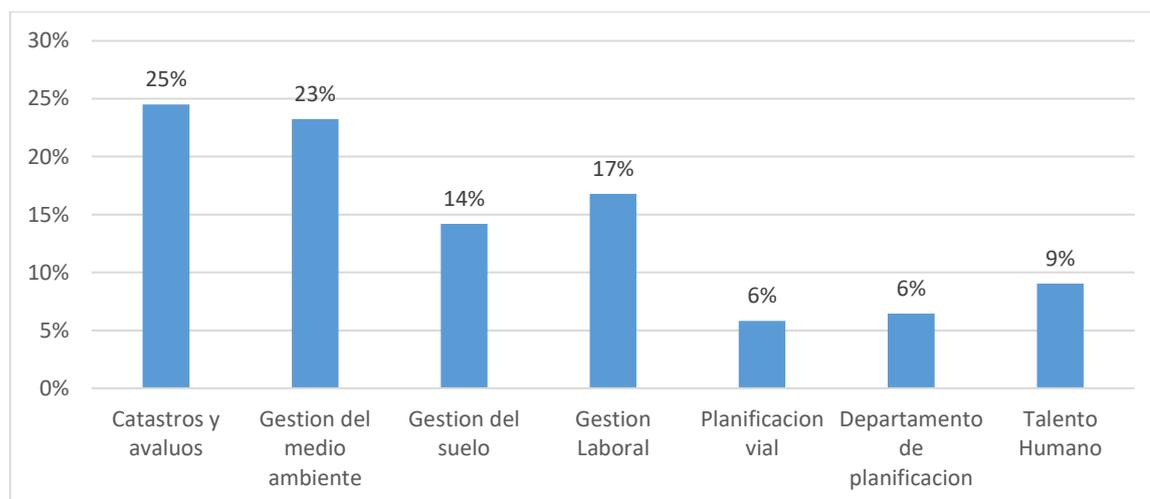


Ilustración 2-4: Área donde labora

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022.

El 25% de los Servidores del GAD laboran al área de Catastros y Avalúos, el 23% al área de gestión del Medio Ambiente, el 17% al área de Gestión Laboral, el 14% al área de Gestión de suelo, el 9% al área de Talento Humano, el 6% al área de Planificación vial, el 6% área de Planificación. La mayor parte de la población pertenece al área de Catastros y Avalúos.

2.8. Temas de responsabilidad social corporativa relacionados con la gestión del talento humano del GAD Municipal de Ambato

2.8.1. Empleados y relaciones laborales

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes” (Chiavenato). Dicho escenario no es ajeno al sector público, en el cual aún hay desequilibrios muy evidentes del reconocimiento laboral, de la igualdad de oportunidades, así como de la estabilidad laboral, misma que es venida a menos en los cambios de autoridades después de los procesos electorales done unos entran con equipos, mandos medios e infinidad de nuevos servidores, que inflan la nómina en lograr de depurarla.

Bajo esta perspectiva, se efectuaron tres interrogantes al grupo de servidores del GAD Municipal de Ambato, a fin de comenzar el análisis propuesto, que trata de lograr percepción adecuada y progresiva de la presente investigación:

Pregunta 1. En el GADM-Ambato la labor realizada por hombres y mujeres es igualmente reconocida

Tabla 2-5: Reconocimiento de la actividad laboral

	Opciones de respuesta	Frecuencia	%
1	SI	192	62%
2	NO	102	33%
3	N/C	16	5%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022.

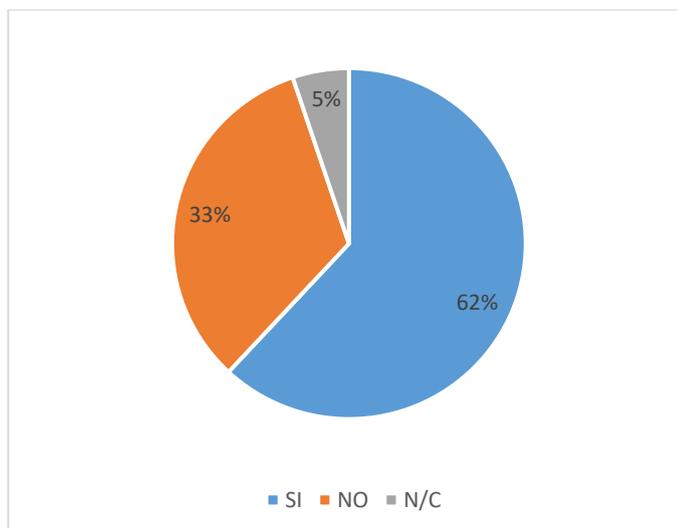


Ilustración 2-5: Labores Igualitarias

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El 62% de los servidores del GAD-M-Ambato, señalan que es debidamente reconocida la labor realizada por hombres y mujeres desde su respectivo rol asignado en cada área, sección o departamento. El 33% señala lo contrario y el 5% desconoce el tema. Cabe señalar que 6 de cada 10 servidores municipales, sienten el reconocimiento efectuado por sus jefes inmediatos de la actividad técnicas y sociales que realizan para apoyar el trabajo en favor de la comunidad, lo cual implica además una interacción mayor con la ciudadanía beneficiaria de la actividad diaria del GAD.

Pregunta 2. Su relación laboral con el GAD-Ambato está legalmente reconocida

Tabla 2-6: Relación laboral legalmente reconocida

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	244	79%
2	NO	52	17%
3	N/C	14	5%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

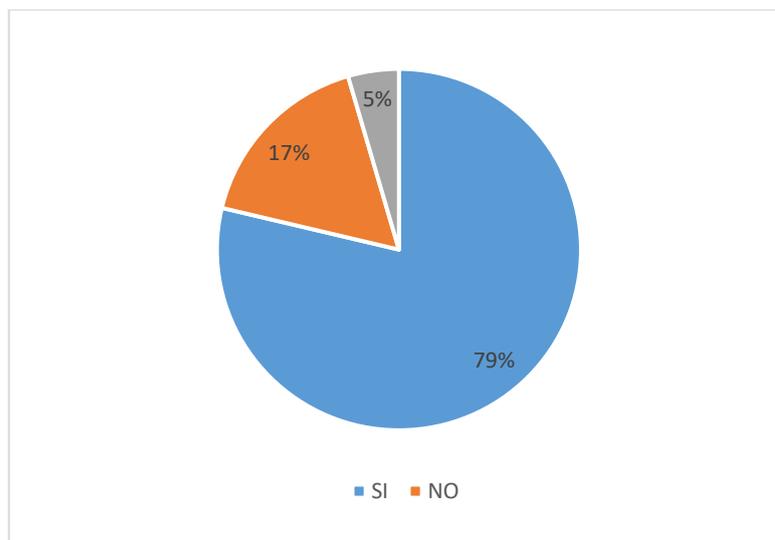


Ilustración 2-6: Relación laboral legalmente reconocida

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El 79% de los servidores del GAD-M-Ambato, mantiene estabilidad laboral legalizada a través de un contrato colectivo o un nombramiento; el 17% señala que no debido al tipo de contrato a tiempo fijo del cual fue beneficiario y el 5% no conoce por ello no responde.

Una de las fuentes de buen o igual monótono desempeño se deriva de la estabilidad contractual laboral, la cual demuestra que la institución cuenta con talento humano ya no temporal, hecho que garantiza el progresivo cumplimiento de las distintas ofertas electorales del alcalde y concejales. Esto ratifica además el carácter político de una institución como el GAD, cuyo recambio de alcalde y Concejo, se efectúa cada 5 años.

Pregunta 3. El GAD-Ambato le orienta a efectuar las prácticas de trabajo socialmente responsables

Tabla 2-7: Orientación a prácticas socialmente responsables

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	213	69%
2	NO	78	25%
3	N/C	19	6%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

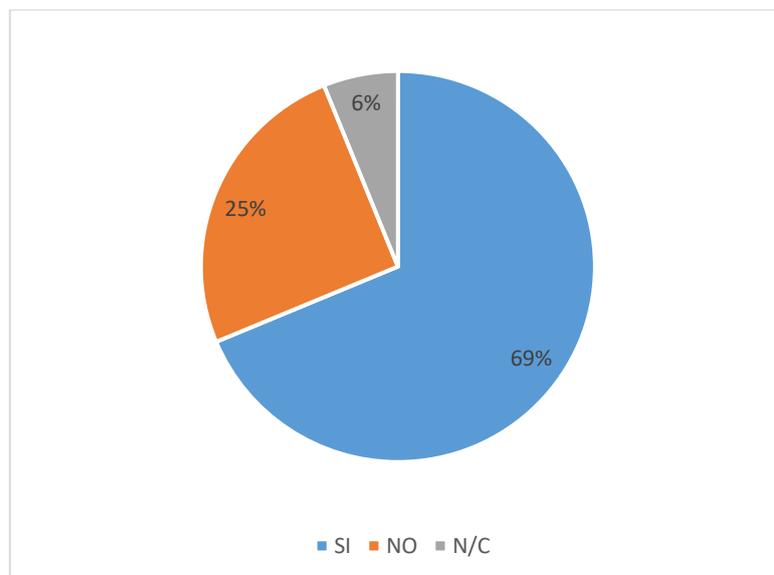


Ilustración 2-7: Orientación a prácticas socialmente responsables

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El 69% de los servidores municipales señalan su orientación hacia prácticas laborales socialmente responsables, el 25% responde que no opera así el GAD, en tanto que el 6% desconoce sobre el particular.

Esta pregunta tiene un doble sentido, el asociar la actividad y roles de cada servidor a las buenas prácticas de responsabilidad social corporativa al interior del GAD, y, la otra referida a ver que tanto conocen los servidores del tema. Por tanto, 7 de cada 10 servidores afirman a su actividad como socialmente responsable, el resto no perciben ser parte de dicha lógica laboral.

2.9. Condiciones de trabajo y protección social

La normativa laboral vigente define un conjunto mínimo de condiciones de trabajo, que los empleadores les deben proporcionar para el desarrollo adecuado de sus actividades en función de los roles y competencia requeridas para ello. Entre estos factores es importante mencionar:

La remuneración: Cuando el empleo bien remunerado, que proporciona un salario digno, competitivo dado el talento de un individuo y las exigencias de un trabajo. Esto en el sector público se ve limitado por el enrolamiento de personas que no cumplen las exigencias para determinados puestos y/o el acceso a los mismo amén de la formación que tiene, se sujetan a la vigencia de tablas salariales, revisadas cada diciembre por las comisiones tripartitas, que permanecen vigentes durante el siguiente ejercicio.

Respeto a las tradiciones y cultura. Las organizaciones desarrollan su cultura organizacional en función de la identidad de su territorio y de la función que desempeñan con respecto al producto o servicio que ofertan al mercado. Eso es parte de la gestión pública que se ve reflejada en la diversidad que constituye su nómina.

2.9.1. Flexibilidad en los horarios de trabajo

Los empleados por lo general prefieren un horario estándar y predecible. Pero éstos pueden ser flexibles ante situaciones extremas, calamidades o problemas por lo que atraviesa el recurso humano. En estos casos la flexibilidad de los horarios es posible aplicar para los casos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, otros casos de salud y los que la normativa exija.

2.9.2. Ambientes de trabajo

Son las expectativas básicas que los empleados suelen tener de un ambiente de trabajo. **Cuando estas condiciones no se cumplen, los empleados se sienten extremadamente insatisfechos.** Por ejemplo, un empleado de oficina puede esperar al menos una silla cómoda y un descanso para almorzar.

Si no se cumplen el mínimo de condiciones: Productividad reducida

Al sentirse de esta manera, su productividad baja, y si a esto sumamos que no es un solo empleado el que tiene insatisfacción, sino varios, el problema empeora hasta bajar la productividad y los resultados de la institución.

Estas inquietudes son traducidas en las siguientes interrogantes a los empleados municipales:

Pregunta 1. El GAD-Ambato paga salarios acordes con las necesidades de sus trabajadores y sus familiares

Tabla 2-8: Salarios en base a las necesidades de trabajadores y familiares

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	106	34%
2	NO	174	56%
3	N/C	30	10%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

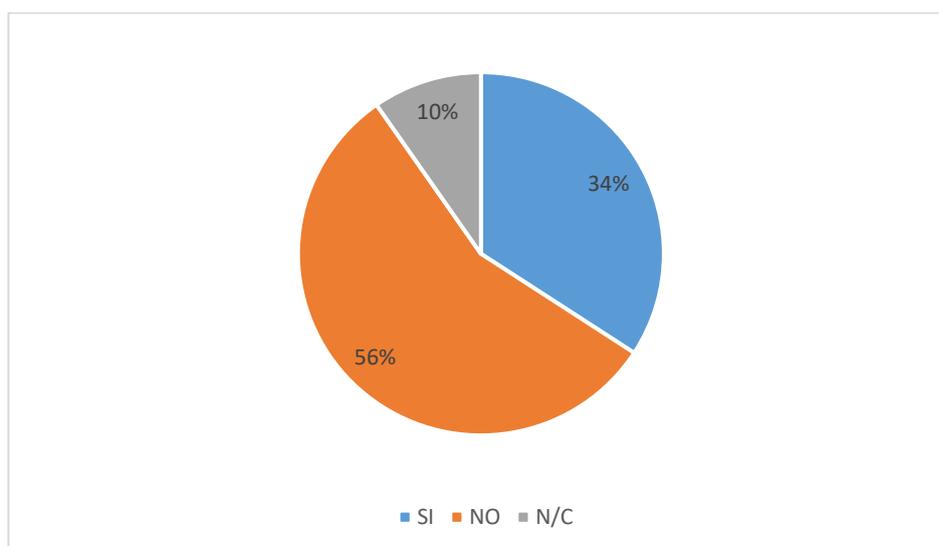


Ilustración 2-8: Salarios en base a las necesidades de trabajadores y familiares

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El 56% de los servidores del GAD-Ambato señalan que sus salarios no están en función de sus responsabilidades y son insuficientes para resolver sus necesidades y las de las familias, el 34% manifestó que si y el 10% no responde.

La mayor parte de la población manifestó que los salarios no se generan en base a las necesidades de trabajadores y familiares, éstos se ajustan a las disposiciones legales relacionadas con la política salarial vigente para el sector público representadas en las distintas tablas salariales vigentes.

Pregunta 2. En el GAD-Ambato existe una política que garantice el libre desarrollo de las tradiciones y costumbres locales y nacionales

Tabla 2-9: Políticas que garanticen el desarrollo de tradiciones, costumbres locales y nacionales

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	169	55%
2	NO	86	28%
3	N/C	55	18%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

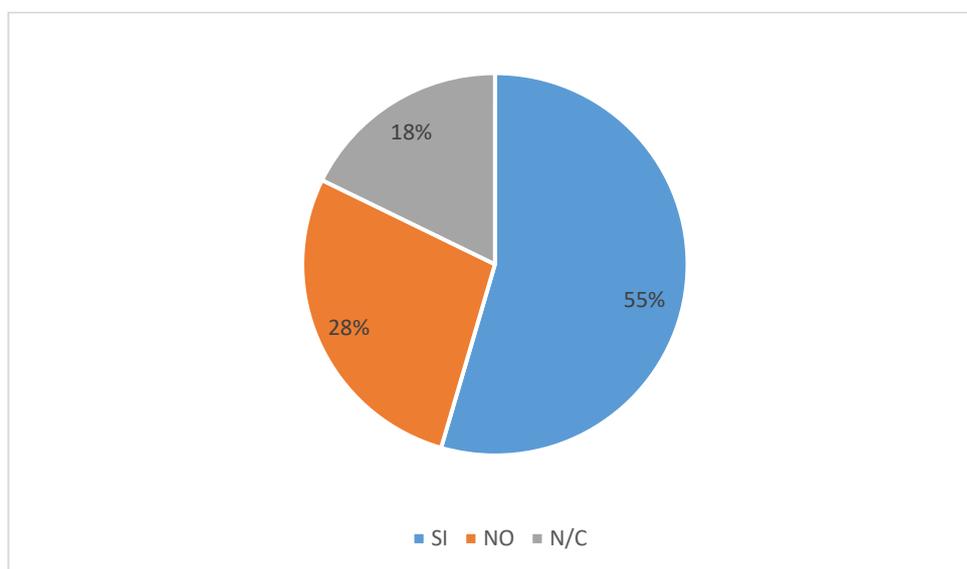


Ilustración 2- 9: Políticas que garanticen el desarrollo de tradiciones, costumbres locales y nacionales

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El 55 % de los servidores manifiesta que el GAD Municipal de Ambato cuenta con políticas que garanticen el desarrollo de tradiciones, costumbres locales y nacionales, el 28% manifestó que no y el 18% no responde.

Estas políticas son parte fundamental de la cultura organizacional y en la proyección de la entidad en el territorio, en especial en las grandes celebraciones como a la fiesta de las flores y la fruta instaurada desde el terremoto de 1940, donde el Municipio es el eje para resaltar y rescatar esos valores culturales relacionados con la propia identidad de la ciudad.

Pregunta 3. El GAD-Ambato existe una política que garantice el respeto por las responsabilidades familiares del trabajador, flexibilizando horarios de trabajo (EJ. Mujeres Embarazadas)

Tabla 2-10: Políticas de respeto hacia las responsabilidades del trabajador

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	214	69%
2	NO	51	16%
3	N/C	45	15%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

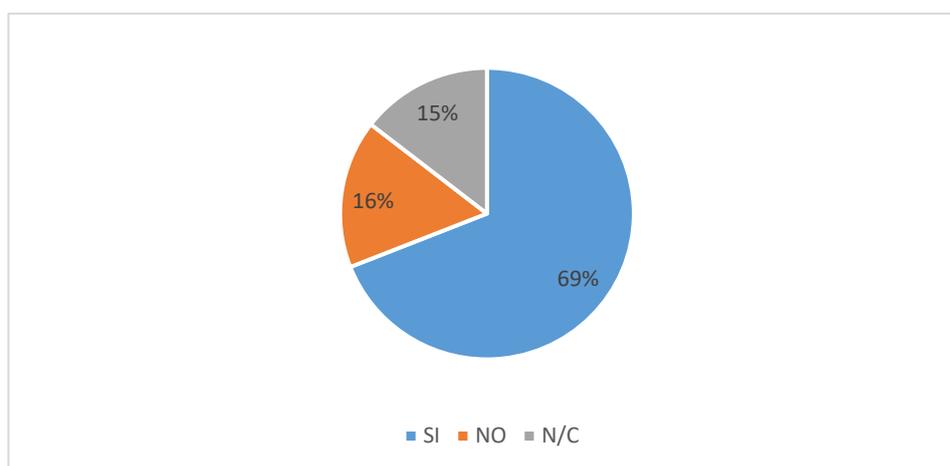


Ilustración 2-10: Políticas de respeto hacia las responsabilidades del trabajador

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato si cuenta con políticas que garanticen el respeto hacia las responsabilidades familiares del trabajador, por medio de las cuales se flexibilicen los horarios de trabajo, como así reconoce el 69% de sus servidores, el 16% manifestó que no y el 15% no responde.

Este tipo de políticas concuerdan con las buenas prácticas socialmente responsables de una entidad que está llamada a ser el especto del buen trato a sus colaboradores.

Pregunta 4. El GADM-Ambato proporciona excelentes condiciones de trabajo a sus empleados

Tabla 2-11: Condiciones de trabajo

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	173	56%
2	NO	63	20%
3	N/C	74	24%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

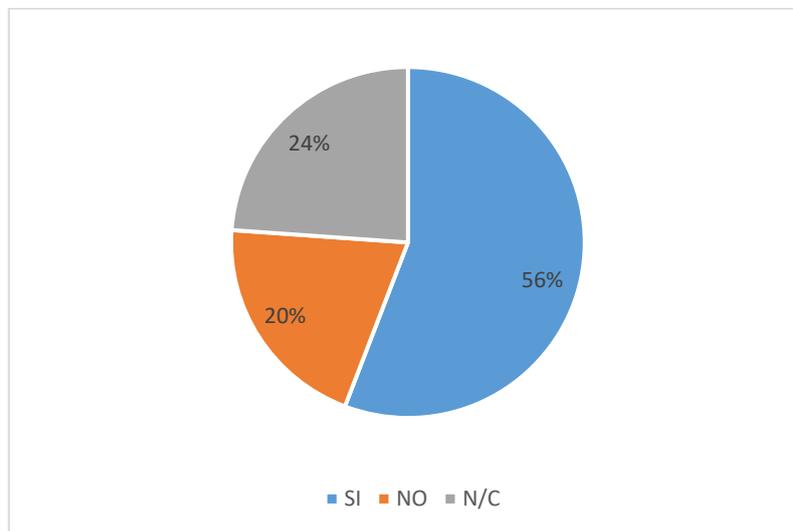


Ilustración 2-11: Condiciones de trabajo

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato proporciona excelentes condiciones de trabajo a sus empleados, así lo reconoce el 56% manifestó de sus colaboradores, el 24% manifestó que no y el 20% no responde.

El GAD de Ambato, es reconocido a nivel de este tipo de instituciones de desarrollo territorial por su organización y aplicación de estrategias que de alguna manera posibiliten el mejor desempeño de su personal, para ello trasladó sus oficinas del centro de la ciudad a un local mucho más cómodo y que genera las condiciones que la mayoría de los colaboradores las reconoce.

2.10. Diálogo Social

La OIT describe al diálogo social como aquellas diferentes formas de negociaciones y consultas e incluso intercambio de información, entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales, presentados en procesos triples, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, a igual en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y empleadores, con o sin la participación indirecta del gobierno. El proceso de diálogo social puede ser informal o formal, ocurre a menudo, la combinación de ambas categorías.

Por otra parte, puede ser interprofesional, sectorial, o combinar ambas características. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso, así como la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Cuando resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

Al respecto lo siguiente fue consultado a los servidores del GAD-Ambato:

Pregunta 1. El GAD-Ambato reconoce la importancia del dialogo institucional para resolver conflictos

Tabla 2-12: Diálogo institucional para la resolución de conflictos

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	175	56%
2	NO	87	28%
3	N/C	48	15%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

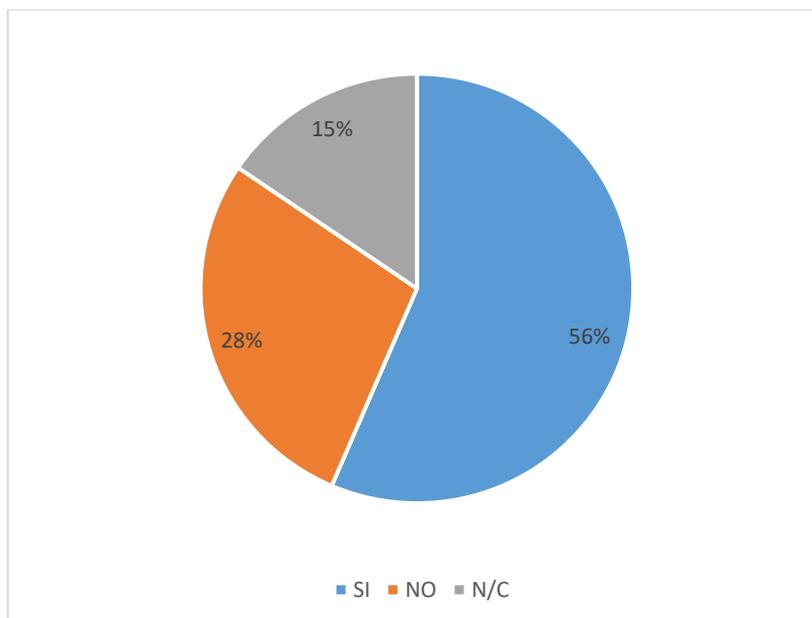


Ilustración 2-12: Relación laboral legalmente reconocida

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato reconoce la importancia del diálogo institucional para la resolución de conflictos, como así lo manifiesta el 56% de sus servidores, el 28% manifestó que no y el 15% no responde.

A través del diálogo social, el GAD-Ambato ha resuelto conflictos con sus servidores, cuyo desenlace en la mayor parte de los casos se ha dilucidado casa adentro, asegurando con ello la disminución o minimización de los niveles de conflictividad existentes.

Pregunta 2. El GAD-Ambato provee información a las entidades gubernamentales, para que intervengan en la resolución de conflictos con los servidores y trabajadores

Tabla 2-13: Intervención en la resolución de conflictos con servidores y trabajadores

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	162	52%
2	NO	100	32%
3	N/C	48	15%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

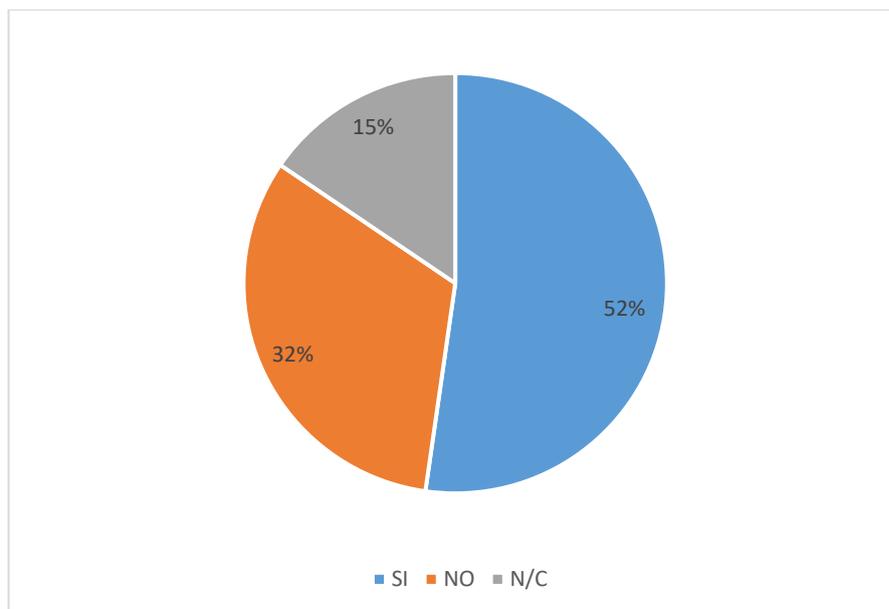


Ilustración 2-13: Intervención en la resolución de conflictos con servidores y trabajadores

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato provee información a las distintas entidades gubernamentales con el fin de que intervengan en la resolución de conflictos con los servidores y trabajadores, así se expresa el 52% de los servidores del cabildo, el 32% manifestó que no y el 15% no responde. La mayor parte de la población manifiesta que si hay intervención en la resolución de conflictos con servidores y trabajadores.

Es fundamental reconocer la obligatoriedad de las entidades públicas con respecto a la entrega de información, en especial cuando las presunciones de actos reñidos con la normativa envuelven a los servidores en auditorías de la Contraloría, problemas de acoso que deben ser ventilados de acuerdo a la gravedad del hecho por las instancias jurisdiccionales, entre otros problemas típicos de la función pública.

Pregunta 3. En todas las áreas de gestión del GAD Ambato existen las mismas condiciones de trabajo y oportunidades de dialogo trabajador-supervisor

Tabla 2-14: Condiciones de trabajo y oportunidades igualitarias

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	122	39%
2	NO	144	46%
3	N/C	44	14%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

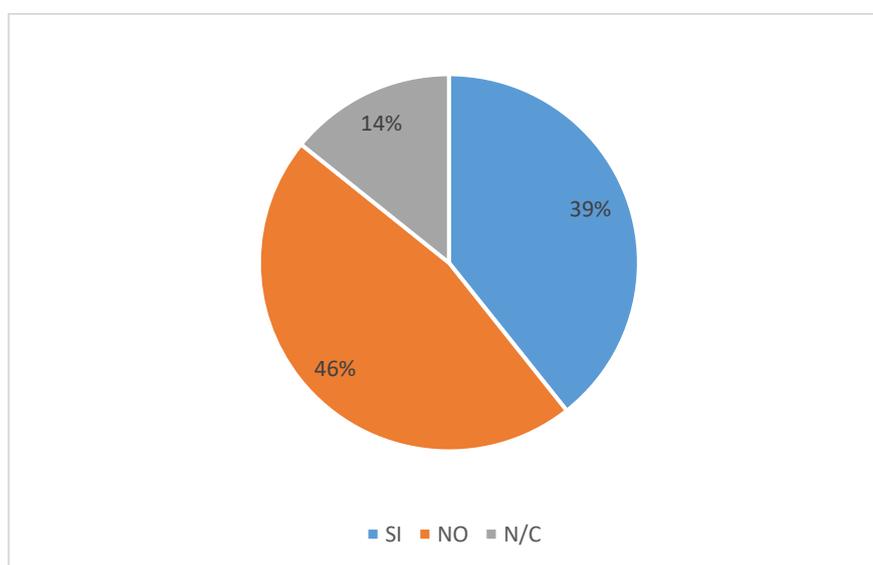


Ilustración 2-14: Condiciones de trabajo y oportunidades igualitarias

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

En cada una de las áreas de Gestión con las que cuenta el GAD Municipal de Ambato, no existen mínimas condiciones de trabajo y dialogo directo con los mandos medios así sostiene el 46% de los servidores, el 39% manifestó manifiesta que sí y el 14% manifestó que desconoce del tema.

Este dato es preocupante, aunque contradictorio con la primera pregunta del Dialogo Social que se está analizando. Lo dicho crea límites y barreras que pueden determinar en la práctica, constantes problemas de baja productividad y quejas permanentes tanto de los usuarios internos como de los externos. La respuesta que igual es menor al 50% del total de la muestra, presume la existencia de una supervisión más política que técnica, más vertical que dialógica al igual que puede denotar una percepción muy ligera del personal que tiene poco tiempo en la municipalidad y que sigue en procesos de aprendizaje y no desarrolla aun a la medida de las circunstancias y

roles que debe desempeñar el GAD ya sea por efectos del cumplimiento legal de su función o por la misma presión ciudadana motivada por la atención no oportuna a la exigencias de servicios básicos y otras cuestiones necesarias para mejorar las condiciones de vida de la población de su territorio de influencia.

2.11. Seguridad y Salud en el Trabajo

Es un ambiente sano y seguro, implica controlar las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, las cuales son un problema común en muchas instituciones. Por ello, los esfuerzos para hacer un trabajo saludable y seguro pueden incluir procesos, procedimientos y equipo de seguridad, no solamente en lo referido a la salud física sino también mental, como el control del estrés relacionado con la carga de trabajo, el horario, la política de la oficina, los conflictos en el lugar de trabajo y las actividades intrínsecamente estresantes, como las quejas de los usuarios insatisfechos reducen la satisfacción considerablemente.

En términos generales se trata de analizar los problemas de la salud ocupacional, misma que abarca diversas áreas, enfocándose en prevenir y controlar los riesgos laborales, disminuir las enfermedades y los accidentes asociados a cualquier tipo de trabajo, aspectos que cada vez más personas son conscientes de su importancia. Por esta razón se debe inspeccionar muy bien este tipo de situaciones, para que no terminen representando un problema para el empleado y para la municipalidad. Para abordar este tema, se han desarrollado las siguientes interrogantes:

Pregunta 1. En el GAD-Ambato existe un departamento de salud ocupacional

Tabla 2-15: Departamento de salud ocupacional

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	248	80%
2	NO	47	15%
3	N/C	15	5%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022.

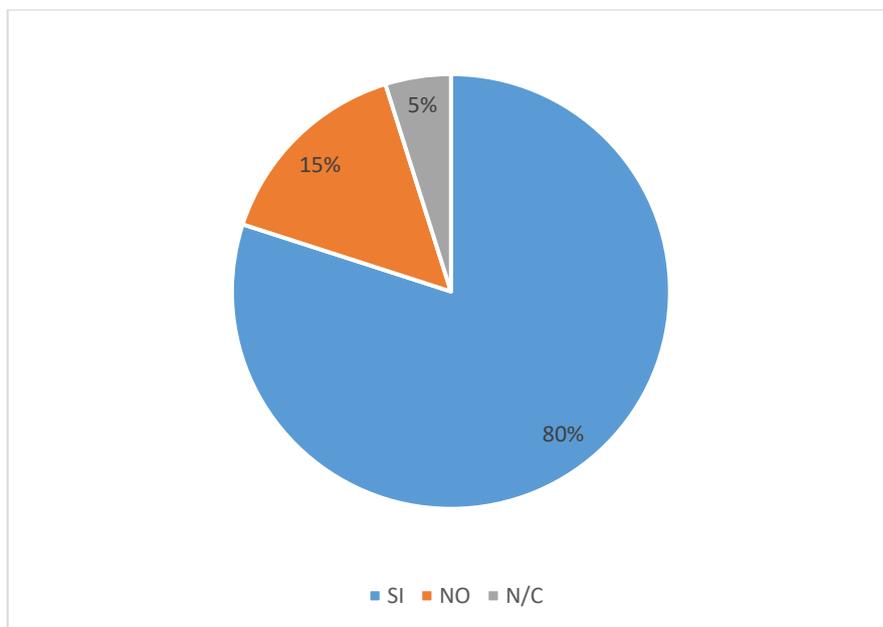


Ilustración 2-15: Departamento de salud ocupacional

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato cuenta con un Departamento de salud ocupacional como lo afirma el 80% de los servidores, el 15% manifestó que no y el 5% manifestó que no conoce del tema.

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. La Salud Ocupacional es una estrategia que asegura la salud de los trabajadores, así como la fortaleza de las economías nacionales a través de una mejor productividad, motivación y calidad del servicio al usuario. Es importante señalar si esta respuesta es realmente la adecuada, o es que se la está asociando al rol que juega la seguridad social con dicha perspectiva de bienestar para el recurso humano.

Pregunta 2. El GAD-Ambato garantiza condiciones de seguridad para el desarrollo de su trabajo

Tabla 2-16: Garantización de condiciones de seguridad

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	175	56%
2	NO	87	28%
3	N/C	48	15%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

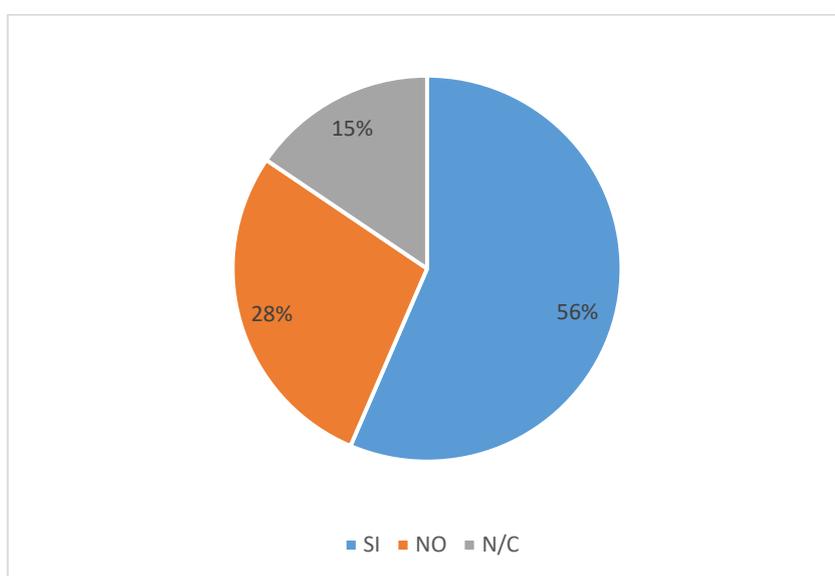


Ilustración 2-16: Garantía de condiciones de seguridad

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato garantiza condiciones de seguridad para el desarrollo de las distintas actividades de los colaboradores, de acuerdo con las percepciones del 56% de sus servidores, el 28% manifestó que no, y el 15% manifestó que desconoce del tema.

La seguridad en el trabajo es una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo, que está más relacionada con aquellos servidores de obras públicas, salubridad, aguas potables, parques, entre otros, quienes a diario enfrentan la probabilidad de riesgos laborales.

Pregunta 3. El GAD-Ambato provee de implementos de protección, bioseguridad y otros que requiere para el desarrollo de su trabajo

Tabla 2-17: Implementos de protección, bioseguridad y otros

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	122	39%
2	NO	144	46%
3	N/C	44	14%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

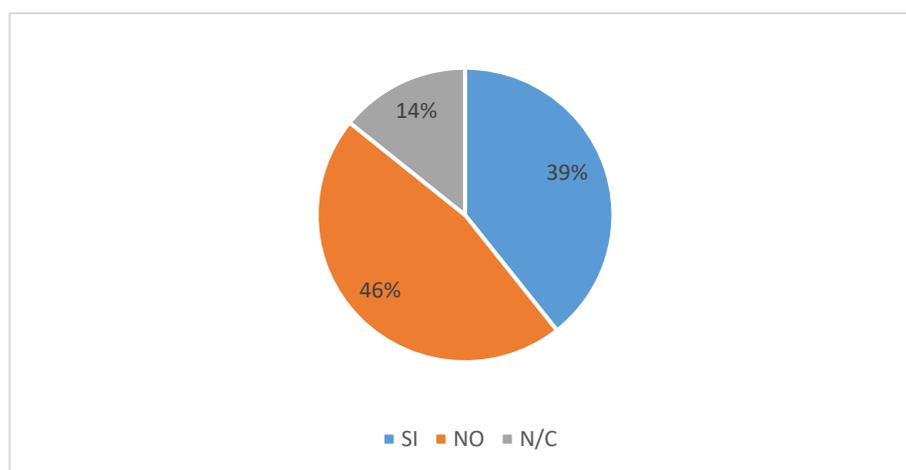


Ilustración 2-17: Implementos de protección, bioseguridad y otros

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato brinda implementos de protección, bioseguridad y otros para el desarrollo de su trabajo, lo reconoce el 46% de sus servidores, el 39% manifestó que no y el 14% no se pronuncia sobre del tema.

Esta pregunta va asociada a la anterior, virtud de que la investigación se efectuó durante la pandemia, donde los servidores la asocian con la regla de bioseguridad con las que se desarrolla el trabajo presencial permitido por el COE nacional con respecto al aforo tanto en oficinas como en atención al usuario, en la presencia en oficinas, entre otros temas característicos de la situación relatada.

Sin embargo, es evidente que menos de la mitad de los servidores valoran dicha política institucional, pero el resto reniega de la falta de bioprotección para desarrollar sin preocupaciones de contagio sus diarias actividades, en especial aquellos que están a diario en contacto con la población.

2.12. Desarrollo y Capacitación

La capacitación y el entrenamiento constituyen actividades que proporcionan conocimientos y ayudan a desarrollar de manera más rápida conceptos, aptitudes, actitudes, habilidades y destrezas para desarrollar un cargo de manera óptima. Son importantes en la organización porque contribuyen a la eficacia y la eficiencia organizacional, asimismo ayudan al desarrollo personal y profesional del trabajador.

Las actividades de capacitación responden a la planificación anual que realizan las instituciones en función de las necesidades identificadas al respecto. Estas actividades permiten que el empleado se sienta más agradecido y comprometido con la organización, proyecte su carrera profesional o laboral y tenga mayor sensación de competencia y un repertorio mayor de habilidades y destrezas con lo que se logra una mayor satisfacción laboral, más permanencia y se reduce la rotación de personal.

Este proceso es más recurrente efectuarlo con el personal que ingresa, a fin de motivar su actitud para que no se transforme en un problema de falta de adaptación que se da por el desconocimiento de las funciones y roles asignados, de acuerdo con las competencias requeridas para el puesto y demás habilidades y características que está obligado a desarrollarlas en el tiempo que la organización le exige eficiencia y resultados.

El GAD Municipal de Ambato, a través de la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano formula su plan anual de capacitación y desarrollo del personal.

Este tema será abordado de acuerdo con las siguientes interrogantes:

Pregunta 1. A los nuevos trabajadores del GAD-Ambato se les realiza una inducción

Tabla 2-18: Inducción inicial

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	174	56%
2	NO	96	31%
3	N/C	40	13%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolesma, K. 2022

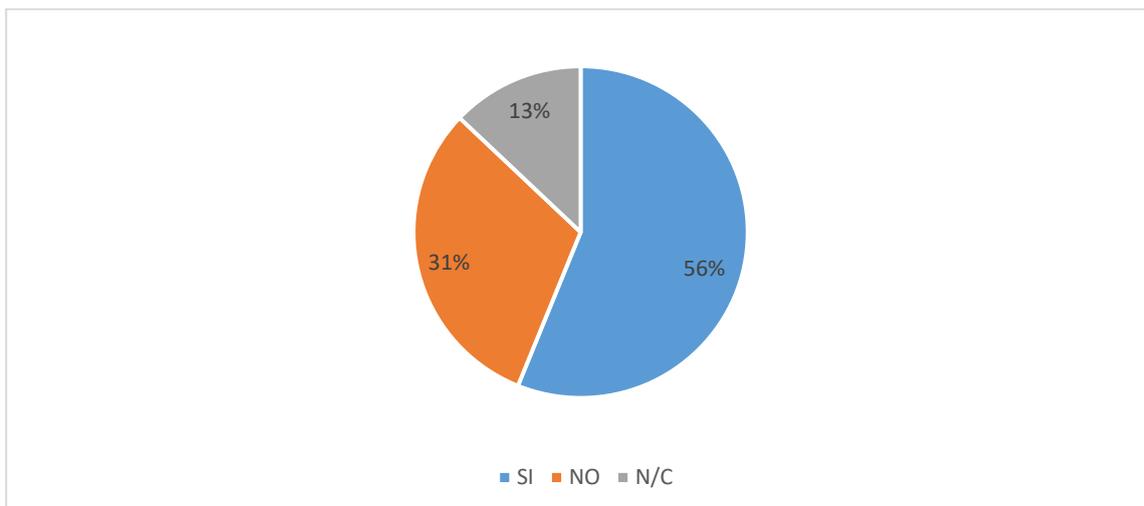


Ilustración 2-18: Inducción inicial

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Al momento de la contratación los nuevos colaboradores reciben una inducción inicial. Como así lo relata el 56% de los servidores municipales, el 31% manifestó que no y el 13% manifestó que no responde o no conoce del tema.

Muchas organizaciones confunden la inducción laboral con la presentación formal del nuevo empleado o trabajador a los demás miembros de esta. Este proceso es mucho más que una bienvenida al colaborador es una etapa en que se transmite a éste mucha información sobre el rol que va a jugar en la organización y se le ofrece un panorama amplio y detallado de lo que es en este caso el GAD. Es también un momento clave para que se le pueda transmitirle una buena impresión de lo que es y hace la institución. Por lo expresado, la inducción es importante para conseguir una adecuación más rápida de la forma de trabajo y su cultura, lo cual se constituye si la política institucional es la adecuada al respecto, en un elemento motivador que se va a reflejar en compromiso y una mayor productividad.

Cabe señalar que entre sus funciones la Dirección de Desarrollo Institucional y del talento Humano del GAD municipal de Amato, efectúa un Informe anual de inducción de personal.

Para el tratamiento de este tema, se introducen las siguientes interrogantes:

Pregunta 2. El GAD-Ambato efectúa capacitaciones a los servidores y trabajadores

Tabla 2-19: Capacitaciones a los servidores y trabajadores

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	190	61%
2	NO	87	28%
3	N/C	33	11%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

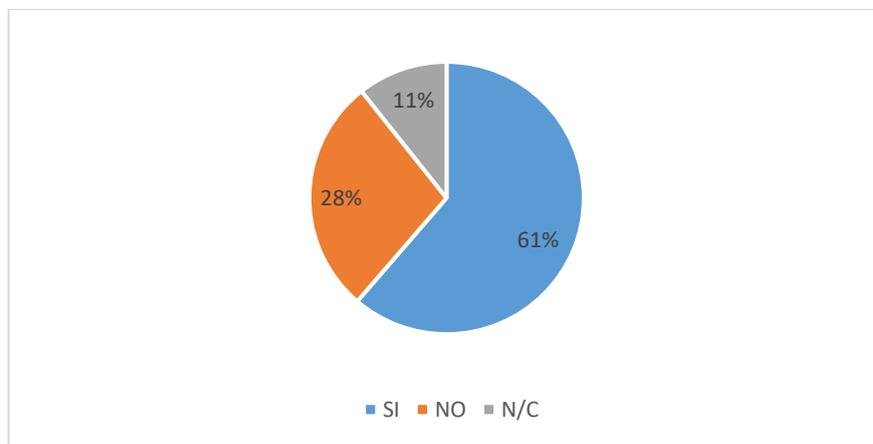


Ilustración 2-19: Capacitaciones a los servidores y trabajadores

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El GAD Municipal si efectúa capacitaciones a los servidores y trabajadores, así se manifiesta el 61% de los servidores entrevistados, el 28% manifestó que no y el 11% desconoce del tema.

Para ello el GAD cuenta con un plan anual de capacitación y desarrollo de su personal.

Pregunta 3. En el GAD-Ambato se realizan capacitaciones de actualización en temas relacionados con el rol funcional de los empleados

Tabla 2-20: Capacitaciones de actualización sobre el rol funcional de empleados

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	152	49%
2	NO	129	42%
3	N/C	29	9%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

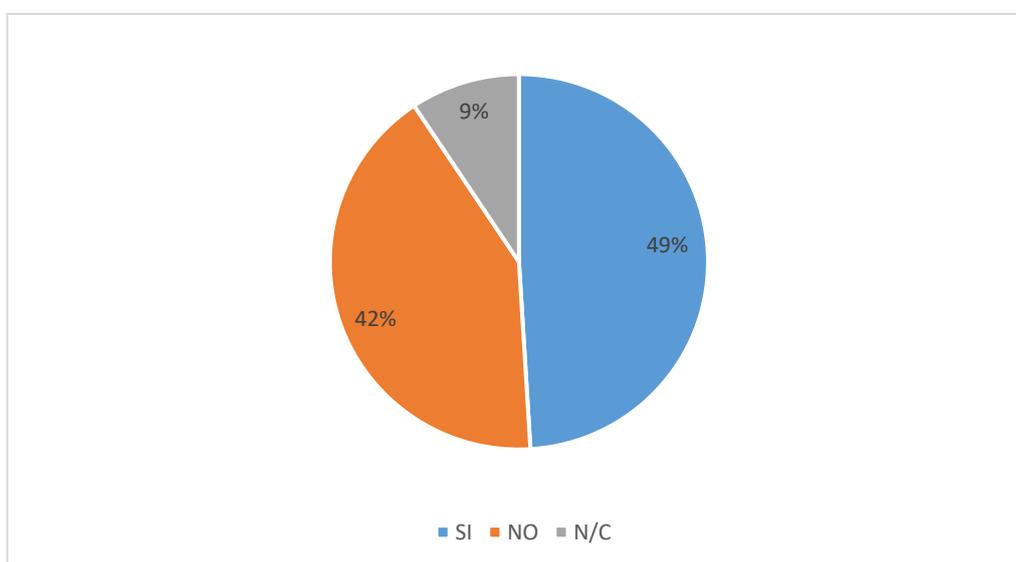


Ilustración 2-20: Capacitaciones de actualización sobre el rol funcional de empleados

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

El GAD Municipal de Ambato realiza capacitaciones de actualización en relación con el rol funcional de empleados, así lo afirman el 49% de sus servidores, el 42% manifestó que no y el 9% manifestó que no desea contestar o desconoce del tema.

La respuesta demuestra que menos del 50% los servidores son beneficiarios de los programas de capacitación para reforzar sus conocimientos y desarrollo de destrezas y competencias para ejercer sus funciones de manera más eficiente.

2.13. Derechos humanos

Los derechos humanos relativos al trabajo de acuerdo con las orientaciones de la OIT, promueve que los seres humanos puedan acceder a un trabajo en condiciones de dignidad y obtener un salario que les permita satisfacer sus necesidades y en consecuencia vivir dignamente. En este aspecto, en el conjunto de derechos humanos existen varios vinculados al trabajo y a los trabajadores, encaminados a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo de las personas y, a garantizar la organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Su reconocimiento es fundamental y ha sido el resultado de largas luchas sociales, pero su realización práctica todavía dista mucho de ser una realidad.

La Declaración de los derechos humanos expedida en 1998 por la Organización Internacional del Trabajo, establece los deberes y obligaciones de los Estados miembros para respetar y promover los derechos y principios relacionados con el trabajo, y al respecto de dichos derechos, diremos que: son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los derechos humanos. Los Derechos Fundamentales en el Trabajo resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. En este sentido tanto en la Constitución como las leyes laborales, prevalece la aplicación de dichos derechos humanos en todas actividades e instituciones tanto del sector público como privado, tendentes a garantizar el derecho al trabajo y demás garantías laborales al respecto, que se investigan a continuación en el GAD Municipal de Ambato.

Pregunta 1. Las políticas del GAD-Ambato se rigen por el respeto de los Derechos Humanos

Tabla 2-21: Respeto de Derechos Humanos

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	207	67%
2	NO	78	25%
3	N/C	25	8%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

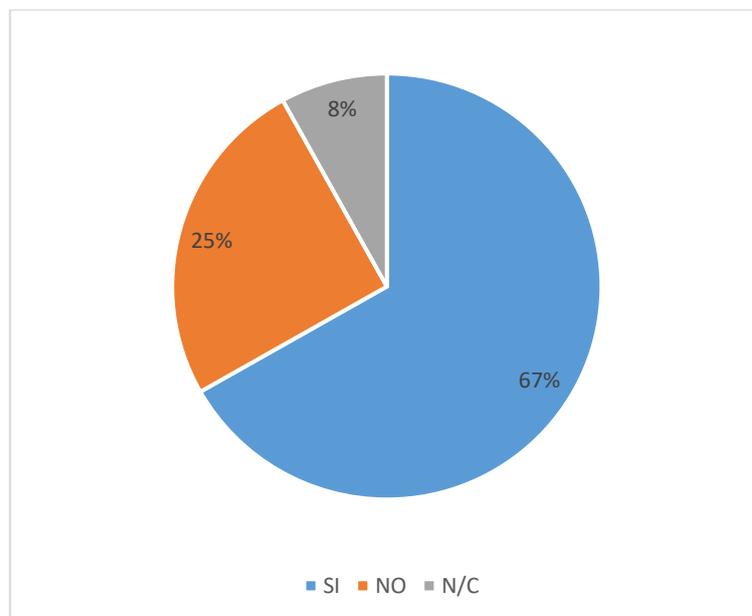


Ilustración 2- 21: Respeto de Derechos Humanos

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El GAD Municipal de Ambato cuenta con políticas encaminadas hacia el respeto de los Derechos Humanos afirman el 67% de los servidores, el 25% manifestó que no y el 8% manifestó que desconoce del tema.

Las políticas dirigidas hacia el respeto de derechos humanos dentro del GAD Municipal de Ambato se encuentran descritas de forma directa en el Reglamento Interno de la institución, dentro del régimen interno de administración del Talento Humano que cuenta con alrededor de 27 derechos para la protección. De esta forma se comprueba que efectivamente si existen políticas públicas encaminadas hacia el respeto de los derechos humanos. Por otra parte, la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano se encarga del desarrollo y fortalecimiento institucional se encarga de forma directa del cumplimiento de las políticas.

Pregunta 2. En el GAD-Ambato existen medios para determinar si los Derechos Humanos se pueden ver afectados por las actividades organizacionales

Tabla 2-22: Medios para la determinación de afectación en los Derechos Humanos

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	171	55%
2	NO	67	22%
3	N/C	72	23%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

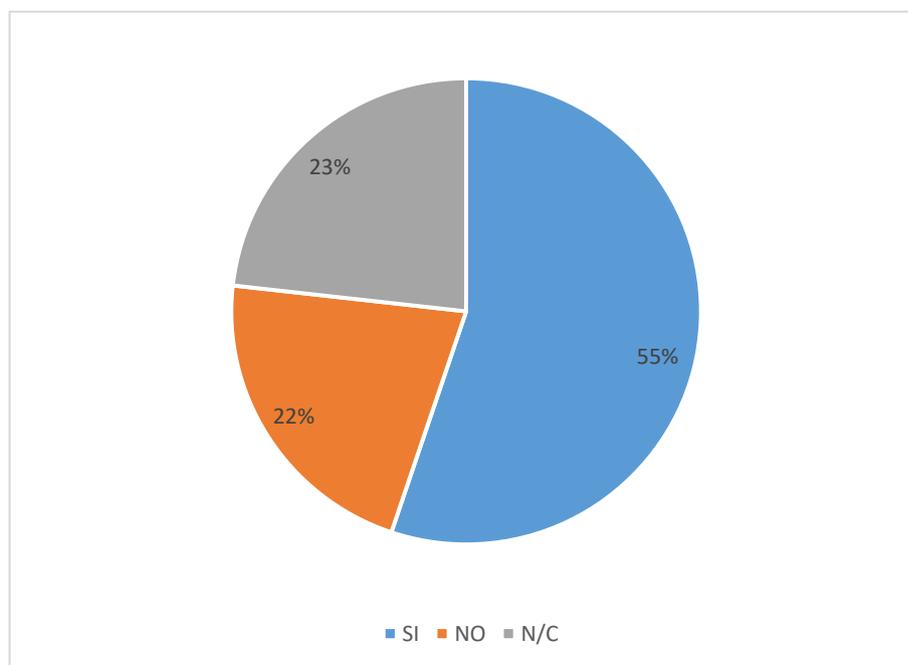


Ilustración 2-22: Medios para la determinación de afectación en los Derechos Humanos

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

En el GAD Municipal Ambato existen los medios para la determinación de la afectación de los Derechos Humanos provocados por las actividades organizacionales, lo afirma el 55% de los servidores, el 23% manifestó que desconoce del tema y el 22% manifestó que no.

Dentro de la entidad si existe medios para la determinación de la afectación en los Derechos Humanos, sin embargo, existen colaboradores que desconocen sobre la temática. El GAD

Municipal Ambato cuenta con la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano, la cual es la entidad encargada de verificar que no se la afectación de los derechos humanos, donde la unidad de Riesgos, Seguridad y Salud Ocupacional es la más apta para esta situación.

Los mecanismos que reflejan los resultados de esta temática son: Manual de Procesos institucional, Informe para la mejora continua, Plan de Fortalecimiento Institucional, Estudios e Informe Técnicos (GADM Ambato, 2021, p. 55).

Pregunta 3. El proceso de toma de decisiones del GAD-Ambato, involucra un medio para identificar los impactos negativos de sus acciones y mitigarlos

Tabla 2-23: Medio para identificación de impactos negativos de sus acciones y mitigación

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	147	47%
2	NO	100	32%
3	N/C	63	20%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

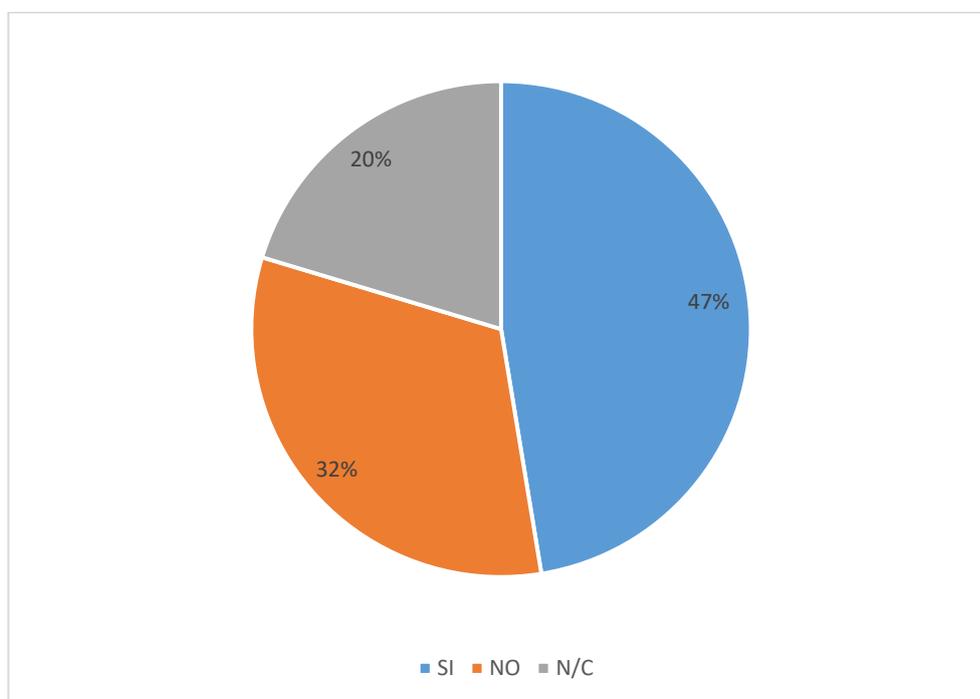


Ilustración 2-23: Medio para identificación de impactos negativos de sus acciones y mitigación

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

El 47% de los servidores manifestó que, si se contemplan dentro del proceso de toma de decisiones del GAD Municipal de Ambato los medios para identificación de los distintos impactos negativos de sus acciones, así como las formas de mitigación, el 32% manifestó que no y el 20% manifestó que desconoce del tema.

Estas acciones se refieren a las desarrolladas en base a las decisiones que involucran la respuesta técnica o procedimental de los servidores ante las diversas disposiciones que pueden generar riesgos o afectar los derechos de los trabajadores.

La Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano, la cual cuenta con la responsabilidad de aplicar las normas, políticas y metodologías hacia la protección de los derechos humanos incluyendo el seguimiento, monitoreo y control. Esta evaluación de impactos se realiza a través de un equipo multidisciplinario el cual cuenta con habilidades y capacitación quienes determinan los impactos adversos.

Pregunta 4. Los mecanismos de resolución de problemas del GAD-Ambato garantizan la justa realización de procesos que se encuentren contenidos en un marco de tiempo aceptable y conveniente para las partes (Ej. máximo de 2 meses)

Tabla 2-24: Mecanismos de resolución de Problemas

N	Opciones	Frecuencia	%
1	SI	130	42%
2	NO	118	38%
3	N/C	62	20%
	TOTAL	310	100%

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

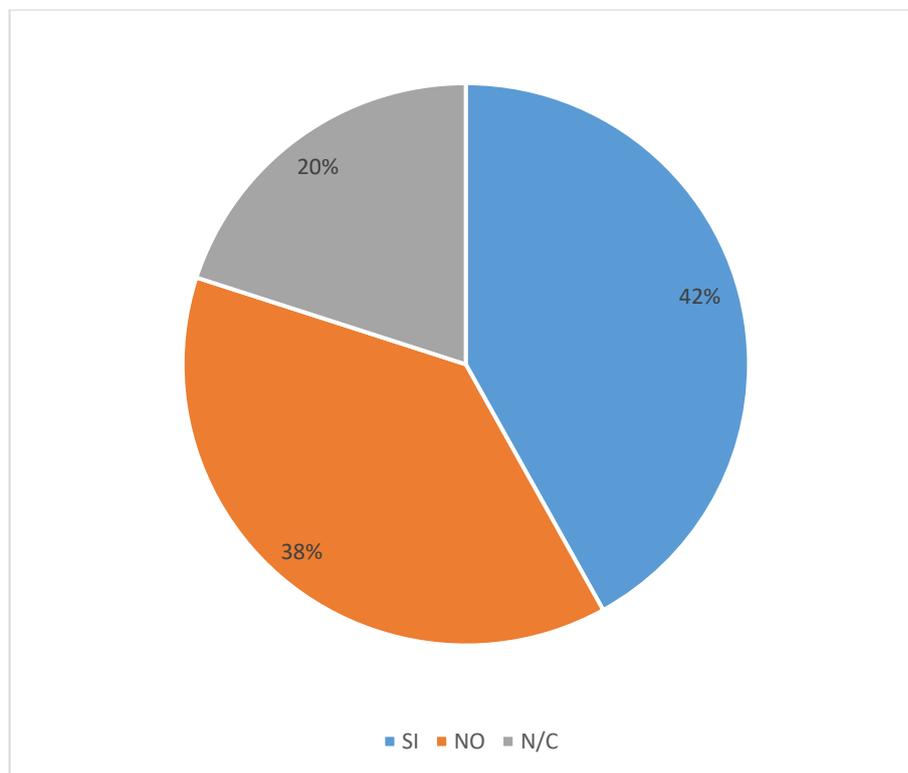


Ilustración 2-24: Mecanismos de Resolución de Problemas

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Los mecanismos de resolución de problemas del GAD-Ambato garantizan la justa realización de procesos que se encuentren contenidos en un marco de tiempo máximo de tiempo conveniente para las partes (Ej. En 2 meses), si se producen como lo afirma el 42% manifestó que sí, el 38% manifestó que no y el 20% manifestó que desconoce del tema.

La infancia encargada de la Dirección de Desarrollo y Talento Humano activa los mecanismos internos para resolver en el menor tiempo posible los problemas en los cuales pueden estar en riesgo los derechos laborales. Esta dirección recibe ciertas quejas o comentarios por parte de cada uno de los colaboradores del GADM Ambato, para primero ayudarlos y dar cumplimiento a los reglamentos internos institucionales para el logro del bienestar laboral por medio de las siguientes herramientas:

- Proyectos para la normativa interna de la gestión del talento humano
- Planificación anual del talento humano
- Informe de evaluación de desempeño
- Plan anual de capacitaciones
- Modelo de Gestión
- Plan de fortalecimiento institucional, entre otros.

2.13.1. Sistematización de la información para resumir de manera integral los resultados

Tabla 2-25: Sistematización de Resultados

		INDICADORES	SI- No.	SI %	NO- No.	NO %	N/C -No.	N/C %	NO. TOTAL	TOTAL %
1: Empleados y Relaciones Laborales	1	En el GAD-Ambato la labor realizada por hombre y mujeres es igualmente reconocida	192	61,9	102	32,9	16	5,2	310	100,0
	2	Su Relación laboral con el GAD-Ambato está legalmente reconocida	244	78,7	52	16,8	14	4,5	310	100,0
	3	El GAD-Ambato le orienta a efectuar las prácticas de trabajo socialmente responsables	213	68,7	78	25,2	19	6,1	310	100,0
2: Condiciones de Trabajo y Protección Social	4	El GAD-Ambato paga salarios acordes con las necesidades de sus trabajadores y sus familiares	106	34,2	174	56,1	30	9,7	310	100,0
	5	En el GAD-Ambato existe una política que garantice el libre desarrollo de las tradiciones y costumbres locales y nacionales	169	54,5	86	27,7	55	17,7	310	100,0
	6	El GAD-Ambato existe una política que garantice el respeto por las responsabilidades familiares del trabajador, flexibilizando horarios de trabajo (EJ. Mujeres Embarazadas)	214	69,0	51	16,5	45	14,5	310	100,0
	7	El GAD-Ambato proporciona excelentes condiciones de trabajo a sus empleados	173	55,8	63	20,3	74	23,9	310	100,0
3: Dialogo Social	8	El GAD-Ambato reconoce la importancia del dialogo institucional para resolver conflictos	175	56,5	87	28,1	48	15,5	310	100,0
	9	El GAD-Ambato provee información a las entidades gubernamentales, para que intervengan en la resolución de conflictos con los servidores y trabajadores	162	52,3	100	32,3	48	15,5	310	100,0

	10	En todas áreas de gestión del El GAD-Ambato existen las mismas condiciones de trabajo y oportunidades de dialogo trabajador-supervisor	122	39,4	144	46,5	44	14,2	310	100,0
4: Seguridad y Salud en el Trabajo	11	En el GAD-Ambato existe un departamento de salud ocupacional	248	80,0	47	15,2	15	4,8	310	100,0
	12	El GAD-Ambato garantiza condiciones de seguridad para el desarrollo de su trabajo	175	56,5	87	28,1	48	15,5	310	100,0
	13	El GAD-Ambato provee de implementos de protección, bioseguridad y otros que requiere para el desarrollo de su trabajo	122	39,4	144	46,5	44	14,2	310	100,0
5. CAPACITACION Y DESARROLLO	14	A los nuevos trabajadores el GAD-Ambato realiza una inducción	174	56,1	96	31,0	40	12,9	310	100,0
	15	El GAD-Ambato efectúa capacitación a los servidores y trabajadores	190	61,3	87	28,1	33	10,6	310	100,0
	16	se realizan capacitaciones en temas relacionados con el rol funcional del empleado	152	49,0	129	41,6	29	9,4	310	100,0
6. DERECHOS HUMANOS	17	Las políticas del GAD-Ambato se rigen por el respeto de los Derechos Humanos	207	66,8	78	25,2	25	8,1	310	100,0
	18	En el GAD-Ambato existen medios para determinar si los Derechos Humanos se pueden ver afectados por las actividades organizacionales	171	55,2	67	21,6	72	23,2	310	100,0
	19	El proceso de toma de decisiones del GAD-Ambato, involucra un medio para identificar los impactos negativos de sus acciones y mitigarlos	147	47,4	100	32,3	63	20,3	310	100,0
	20	Los mecanismos de resolución de problemas del GAD-Ambato están contenidos en un marco de tiempo máximo de 2 meses	147	47,4	100	32,3	63	20,3	310	100,0

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

Tabla 2- 26: Promedio por Aspectos Investigados

No. Indicadores	ASPECTOS	SI- N°	SI %	NO- N°.	NO %	N/C -N°	N/C %	N°. TOTAL	TOTAL %	pesos indicadores
3	1: Empleados y Relaciones Laborales	216	70	77	25	16	5	310	100	15,0
4	2: Condiciones de Trabajo y Protección Social	166	53	94	30	51	16	310	100	20,0
3	3: Dialogo Social	153	49	110	36	47	15	310	100	15,0
3	4: Seguridad y Salud en el Trabajo	182	59	93	30	36	12	310	100	15,0
3	5. Capacitación y desarrollo	172	55	104	34	34	11	310	100	15,0
4	6. Derechos Humanos	168	54	86	28	56	18	310	100	20,0
20	TOTAL, PROMEDIO	176	57	94	30	40	13	310	100	100,00

Fuente: Encuesta a los Colaboradores del GAD Municipal de Ambato

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

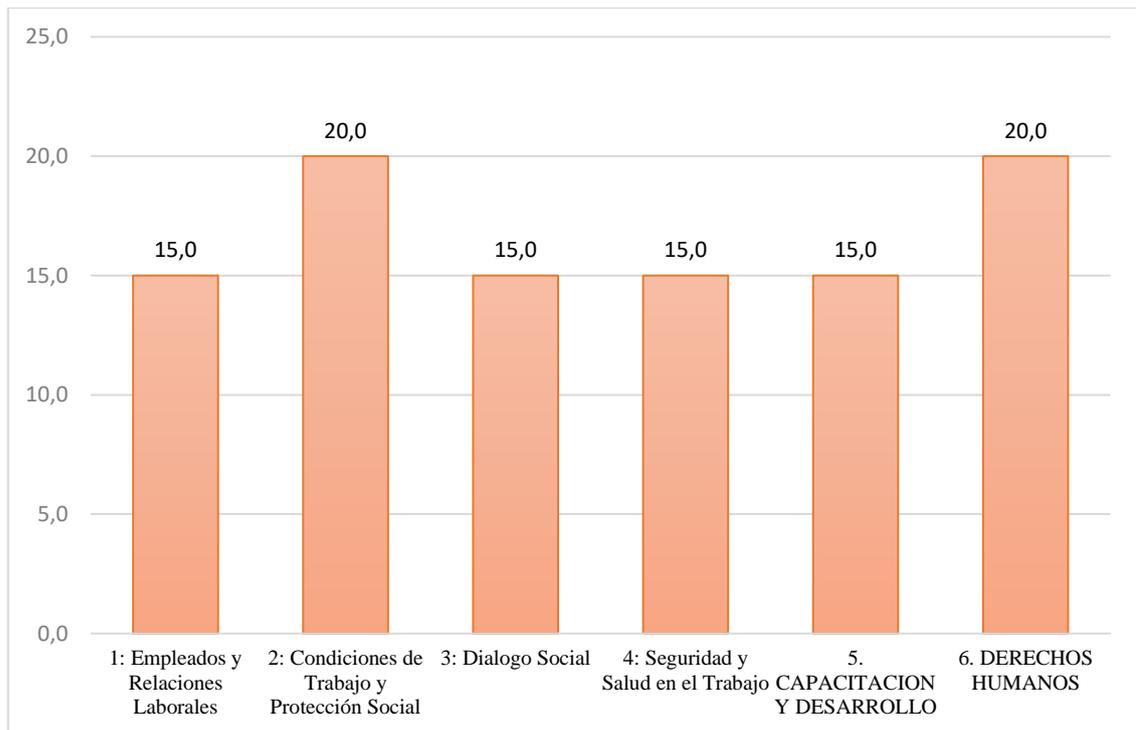


Ilustración 2-25: Peso específico porcentual de cada aspecto con respecto al número de indicadores

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Para el indicador sobre los Empleados y Relaciones Laborales la respuesta sí tuvo un 15% de incidencia, lo mismo sucede con los indicadores sobre el diálogo social, seguridad y salud en el trabajo, y capacitación y desarrollo. Con respecto a las condiciones de trabajo y protección la respuesta sí tuvo una incidencia del 20% y los derechos humanos.

El aspecto constituido como el de los empleados y relaciones laborales teniendo un porcentaje de SI de un 70% mientras que para el NO es del 25% lo que recae en que 5 encuestados no respondieron las respectivas preguntas. Consecuentemente las condiciones de trabajo y protección social juegan un papel muy importante dentro de una empresa con un porcentaje de SI del 53% y de NO 30% dejando un 16% restante con relación a los colaboradores que no respondieron las preguntas.

El aspecto del dialogo social se encuentra con un porcentaje negativo debajo del 50% constituyéndose un 49% y para el NO con un 36% dejando a un 15% sin respuesta. La seguridad social y salud en el trabajo, capacitación y desarrollo y los derechos humanos manejan un rango total dentro de un intervalo de 15 a 20 considerado como peso del indicador.

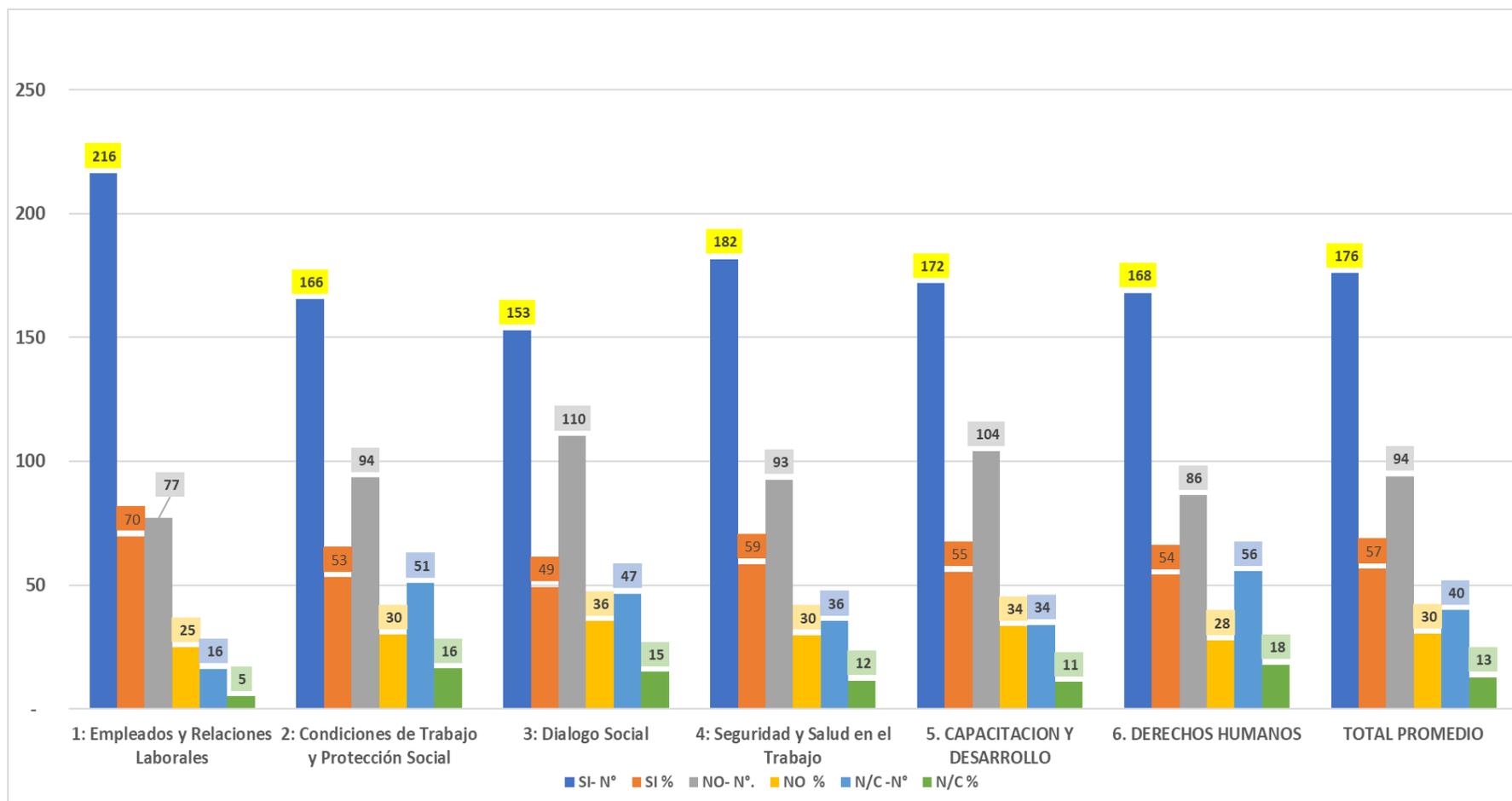


Ilustración 2-26: Sistematización de resultados

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

En la figura 26 se detalla la sistematización de resultados, se observa claramente que para los 6 indicadores la respuesta sí es mayoritaria, seguida por la respuesta no y finalmente la relacionada con el desconocimiento del tema.

Una de las mayores debilidades que presenta el GAD Municipal corresponde a la estabilidad laboral debido a que los trabajadores tienen poco tiempo de estancia en su trabajo, existiendo una total variación por el cambio de autoridades, lo que complica el desarrollo de las distintas actividades laborales.

Para la sección de los empleados y relaciones laborales presenta las siguientes fortalezas: la labor tanto en hombres como en mujeres es igualmente reconocida, la relación laboral se encuentra legalmente conocida, además que cuenta con prácticas que se encuentran socialmente responsables.

Dentro de las condiciones del trabajo y protección social una de las fortalezas corresponde a que en el GAD Municipal de Ambato existen políticas que garanticen el libre desarrollo de las tradiciones y costumbres tanto locales como nacionales. Además, se encuentran las políticas referentes al respeto para las responsabilidades familiares del trabajador por medio de la flexibilización de los distintos horarios de trabajo. Finalmente, también la entidad proporciona las distintas condiciones de trabajo para sus empleados. Una de las debilidades corresponde a que los distintos salarios de cada uno de los colaboradores no se encuentran en base a sus distintas necesidades.

Con respecto al diálogo social, dentro de la institución se reconoce la importancia del diálogo institucional con el fin de resolver un conflicto, provee información a las distintas entidades gubernamentales con el fin de que intervengan en la resolución de conflictos con los servidores y trabajadores. Sin embargo, en esta sección las condiciones de trabajo de diálogo tanto para el trabajador y supervisor no son iguales.

Dentro de la seguridad y salud en el trabajo se determinaron las siguientes fortalezas: dentro del GAD Municipal si existe un departamento de salud ocupacional, se brinda la garantía de las condiciones de seguridad para el desarrollo de trabajo de sus distintos colaboradores, además de dotar implementos de protección y bioseguridad.

En la sección de desarrollo y entretenimiento las fortalezas fueron las siguientes: si se realiza la inducción al ingresar a la entidad, si se efectúa capacitaciones tanto para los servidores como trabajadores, incluyendo el tema del rol funcional de los empleados.

Finalmente, con respecto a los derechos humanos las políticas que se encuentran en la entidad se rigen para el respeto de los Derechos Humanos, si existe medios para la determinación de la afectación en los Derechos Humanos, si existe un medio de identificación de impactos de las acciones y sus formas de mitigación, y si existen mecanismos de resolución de problemas.

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1. Nombre de la propuesta

Sistema de Gestión del Talento Humano en base a la Responsabilidad Social Corporativa del GAD Municipal del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

3.2. Objetivo de la propuesta

Crear un Sistema de Gestión del Talento Humano en base a la Responsabilidad Social Corporativa del GAD Municipal del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Tabla 3-1: Parámetros de evaluación -Base de la Propuesta

Parámetros de evaluación	Puntos críticos -diagnóstico	Programa sugerido	Metas	Tiempo de duración	Presupuesto estimado us\$	Responsables de cumplimiento y evaluación	Cronograma trimestral de implementación, monitoreo y evaluación desde enero 2022							
							2022				2023			
							I	I	II	IV	I	II	II	I
1. Empleados y Relaciones Laborales	Dentro del GADM Ambato, no se ejecutan labores igualitarias enmarcadas en relaciones laborales legalmente reconocidas que permitan las prácticas de trabajo socialmente responsable.	Manual interno de responsabilidades laborales por cada uno de los puestos de trabajo.	Clima organizacional óptimo para la comunicación y buenas prácticas en el trabajo	1 mes	\$500	Departamento de Recursos Humanos	1				1			
2. Condiciones de Trabajo y Protección Social	Políticas internas no enfocadas al desarrollo de la tradición y la responsabilidad	Pago de salarios puntuales de acuerdo con la responsabilidad del empleado.	Satisfacción de las necesidades de los colaboradores	Todo el año	\$1000,00	Departamento de Recursos Humanos	1	2	3	4	5	6	7	8

social del
trabajador,
tomando en
cuenta un salario
acorde a sus
obligaciones.

<p>3. Diálogo Social</p>	<p>En todas áreas de gestión del El GAD-Ambato no existen las mismas condiciones de trabajo y oportunidades de dialogo trabajador-supervisor</p>	<p>Mesas de Diálogo y participación para mejorar condiciones laborales</p>	<p>PARA EL 2022 EL GAD -MUNICIPAL AMBATO integrará a mesas de negociación y diálogo al 50% de sus empleados y trabajadores para lograr iguales condiciones de participación. Para el 2023 el 100% se integrarán a estas mesas de dialogo.</p>	<p>2 años</p>	<p>\$ 3000.00</p>	<p>Director de RR.HH Representantes gremiales y de Asociación de Empleados</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>6</p>	<p>7</p>	<p>8</p>
---------------------------------	--	--	---	---------------	-------------------	---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<p>4. Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<p>El GAD de Ambato no brinda a todo el personal condiciones de seguridad mediante la otorgación de implementos de protección y bioseguridad gestionados a través del Departamento de salud ocupacional.</p>	<p>Programa de dotación de Equipos de Protección Personal (EPPS).</p>	<p>Proporcionar a los colaboradores del GAD los insumos necesarios para que puedan elaborar sus trabajos de la mejor manera.</p>	<p>Todo el año</p>	<p>\$5000,00</p>	<p>Departamento de recursos humanos Departamento Financiero</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>	<p>5</p>	<p>6</p>	<p>7</p>	<p>8</p>
<p>5. Desarrollo y Capacitación</p>	<p>El GADM Ambato no proporciona la inducción de nuevos colaboradores y no brinda capacitaciones constantes.</p>	<p>Elaborar un programa de inducción y capacitación trimestral para los colaboradores</p>	<p>Personal capacitado dentro de cada puesto de trabajo</p>	<p>Cada 3 meses</p>	<p>\$2500,00</p>	<p>Departamento de Planificación Departamento Financiero</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>				
<p>6. Derechos Humanos</p>	<p>Respeto de derechos humanos no</p>	<p>Programa interno de actividades enmarcadas en los derechos</p>	<p>Colaboradores satisfechos del respeto a los</p>	<p>Cada 6 meses</p>	<p>\$2000,00</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<p>3</p>	<p>4</p>				

acorde con políticas internas	humanos de los colaboradores del GAD Ambato	derechos humanos.	Departamento de planificación
----------------------------------	---	----------------------	----------------------------------

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Tabla 3-2: Parámetro de evaluación empleados y relaciones laborales

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN		EMPLEADOS Y RELACIONES LABORALES	
PUNTO CRITICO A CONSIDERAR	La vida laboral se ve afectada no solamente por factores intrínsecos al entorno de trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extralaborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, la red de contactos, el ocio y el tiempo libre). Esta interdependencia da lugar a una estrecha vinculación entre lo laboral y lo extralaboral que, además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los modos de vida y el estatus social de los individuos.		
PROGRAMA SUGERIDO	Calidad de vida laboral a fin de profundizar las relaciones laborales socialmente responsables		
OBJETIVO DEL PROGRAMA	OBJETIVO DE LOS SERVIDORES	OBJETIVO DEL GAD	
	Crear condiciones para que el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, se fomenten a partir de la motivación para alcanzar una adecuada productividad laboral	Mejorar las condiciones físicas del lugar de trabajo y la relación dialéctica que el servidor y trabajador del GAD-M-Ambato mantiene con su ambiente de trabajo.	
METAS	2022	2023	
	Se adecuará el espacio físico en el lugar de trabajo o la inadecuación al este, eliminar el deficiente mobiliario, iluminación, etc. constituyen una dimensión del medio físico que afecta la calidad de vida laboral	A través de las buenas condiciones físicas laborales, se deberá establecer una cultura solidaria de prevención de riegos, accidentes, cuidado y limpieza por parte del trabajador de su área de trabajo, así como la Municipalidad dotará de las herramientas tecnológicas que permitan ganar eficiencia en el trabajo	
ACCIONES POR DESARROLLAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efectuar un inventario de necesidades de adecuación física y ergonómica de los lugares de trabajo. 2. Efectuar un estudio para especificar las necesidades de equipamiento tecnológico acompañado de un proceso de capacitación para el cuidado y manejo eficiente del mismo 3. Desarrollar pausas activas en cada oficina en una hora común que permita romper la rutina y recuperar la fatiga, estrés y otros problemas relacionados con el trabajo. 		
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN,	POR EL GAD-EMPLEADOS		POR LOS SERVIDORES
	Departamento de Recursos Humanos		Responsables de cada área y/u oficina

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO		
DURACIÓN	Dos años	FRECUENCIA
		Revisión del mejoramiento de las relaciones internas de los colaboradores.
PRESUPUESTO	GAD	Organizaciones laborales
	\$ 5.000 anuales	Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Tabla 3-3: Condiciones de Trabajo

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN		CONDICIONES DE TRABAJO	
PUNTO CRITICO	A	Políticas internas no enfocadas al desarrollo de la tradición y la responsabilidad social del trabajador, tomando en cuenta un salario acorde a sus obligaciones.	
CONSIDERAR			
PROGRAMA SUGERIDO		Plan de promoción salarial de acuerdo con las escalas laborales.	
OBJETIVO DEL PROGRAMA		OBJETIVO DE LOS SERVIDORES	OBJETIVO DEL GAD
		Pago de salarios según la función y formación del trabajador en función de las tablas salariales vigentes para el código del trabajo y categorías para el servidor regido por la Ley del servicio público	Actualización de acuerdo con el presupuesto Municipal de los salarios en base a las tablas salariales establecidas y en los casos que ello amerite.
METAS		2022	2023
		Elaboración conjunta del proyecto de reclasificación salarial	Pago salarial ajustado al estudio y presupuesto vigente
ACCIONES DESARROLLAR	POR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones tripartitas Municipio-Organizaciones laborales-Ministerio de RR.LL 2. Formación de comisiones para el estudio de reclasificación salarial en todos los casos que la ley permita 3. Promover la capacitación laboral en el manejo de la política salarial del Estado 	
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	LA	POR EL GAD-EMPLEADOS	POR LOS SERVIDORES
		Departamento de Recursos Humanos	Presidentes de los gremios
DURACIÓN		4 TRIMESTRES AL AÑO	FRECUENCIA
			Debe ser constante para que se evidencien los resultados
PRESUPUESTO		GAD	Organizaciones laborales
		\$ 1.000 anuales	Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Tabla 3-4: Dialogo Social

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN	DIÁLOGO SOCIAL	
<p>PUNTO CRITICO A CONSIDERAR</p>	<p>INDICADOR 10: RESPUESTA NEGATIVA DIAGNOSTICO: 46.5%, NO CONTESTAN 14.2% En todas áreas de gestión del El GAD-Ambato existen las mismas condiciones de trabajo y oportunidades de dialogo trabajador-supervisor</p>	
<p>PROGRAMA SUGERIDO</p>	<p>El diálogo social es un mecanismo de la democracia participativa</p>	
<p>OBJETIVO DEL PROGRAMA</p>	<p>OBJETIVO DE LOS SERVIDORES</p> <p>Participar en el diálogo abierto y transparente entre todas las personas que forman parte del GAD como única forma de modificar las dinámicas negativas existentes.</p>	<p>OBJETIVO DEL GAD</p> <p>Construir un proceso de diálogo social entre Autoridades, Directivos, servidores y trabajadores del GAD-M Ambato para promover los valores que ayuden a generar el clima de confianza que impacte positivamente en trabajo institucional con el respeto, transparencia, justicia e integridad</p>
<p>METAS</p>	<p>2022</p> <p>PARA EL 2022 EL GAD -MUNICIPAL AMBATO integrará a mesas de negociación y diálogo al 50% de sus empleados y trabajadores para lograr iguales condiciones de participación</p>	<p>2023</p> <p>PARA EL 2023 EL GAD -MUNICIPAL AMBATO integrará a mesas de negociación y diálogo al 100% de sus empleados y trabajadores para lograr iguales condiciones de participación</p>
<p>ACCIONES POR DESARROLLAR</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construir Acuerdos previos para la resolución de los problemas del sector laboral institucional. 2. Construir una política de confianza para dejar de lado los prejuicios -No prejuizar- 3. Establecer una agenda mínima para iniciar los procesos de dialogo social 4. Construir una política de diálogo social y participación democrática de los actores municipales, en base a la concentración en los intereses más que en las posiciones 	

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	POR EL GAD-EMPLEADOS	POR LOS SERVIDORES
	Alcalde Consejo Municipal Director de TH	Presidentes de los gremios
DURACIÓN	8 TRIMESTRES	FRECUENCIA 1 mesa conjunta cada trimestre y las que sean necesarias frente a las coyunturas que se presenten
PRESUPUESTO	GAD	Organizaciones laborales
	\$ 3.000 anuales	Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

Tabla 3- 5: Seguridad y salud en el Trabajo

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
PUNTO CRITICO A CONSIDERAR	El GAD de Ambato no brinda a todo el personal condiciones de seguridad mediante la otorgación de implementos de protección y bioseguridad gestionados a través del Departamento de salud ocupacional.	
PROGRAMA SUGERIDO	Análisis riguroso de todos los inputs disponibles en el GADM. Ambato sobre la salud de sus trabajadores. Buen principio, buen desarrollo y buen final, con un enfoque muy acertado a uno de los mayores problemas con los que nos enfrentamos las empresas, los trastornos de estrés laboral, obesidad, problemas musculares, entre otros.	
OBJETIVO DEL PROGRAMA	OBJETIVO DE LOS SERVIDORES	OBJETIVO DEL GAD
	Colaborar con el GAD en su programa de salud laboral, que implica además una preocupación por la vida diaria del empleado (tareas domésticas, deporte, cargas, sueño, alimentación, estrés, etc.)	Preservar la salud integral de los trabajadores (física, mental y social).
METAS	2022	2023
	PARA EL 2022 EL GAD -MUNICIPAL AMBATO que todos los colaboradores posean los insumos de bioseguridad y para la protección física; además de participación en programas preventivos y curativos con el apoyo del IEES y del Hospital Municipal.	PARA EL 2023 EL GAD -MUNICIPAL AMBATO todos los trabajadores y empleados tendrán un promedio de tres revisiones médicas y psicológicas al año.

ACCIONES POR DESARROLLAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un Mapa Integral de Riesgos de los problemas de salud para identificar las patologías de mayor prevalencia, y asociados a determinados puestos de trabajo. 2. Formular un programa de atención e salud a los Trabajadores y sus familias a través del Hospital Municipal 3. Diseñar estrategias prioritarias en materia de bienestar y salud, como en lo referente a promoción y prevención de problemas de salud física y sicológica. 4. Generar un fondo de salud con el aporte mínimo solidario de los trabajadores servidores y autoridades municipales para cubrir eventualidades provocadas por accidentes dentro o fuera del trabajo 	
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	POR EL GAD-EMPLEADOS	POR LOS SERVIDORES
	Departamento de recursos humanos Departamento Financiero	Presidentes de los gremios
DURACIÓN	Todo el año	FRECUENCIA Se prestará atención prioritaria a que los colaboradores posean cada uno de los instrumentos para la labor de sus trabajos.
PRESUPUESTO	GAD	Organizaciones laborales
	\$ 5.000 anuales para programas de prevención,	Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Desarrollo y Capacitación

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN	DESARROLLO Y CAPACITACIÓN	
PUNTO CRITICO A CONSIDERAR	El GADM Ambato no brinda capacitaciones constantes para que sus trabajadores mejoren habilidades y competencias laborales requeridas para el desarrollo de su puesto	
PROGRAMA SUGERIDO	Desarrollo Integral del Talento Humano del GAD-M-Ambato	
OBJETIVO DEL PROGRAMA	OBJETIVO DE LOS SERVIDORES	OBJETIVO DEL GAD
	Acceder a planes de carrera profesional en el GAD a través de los procesos de capacitación desarrollados por la institución.	Fortalecer las habilidades y competencias laborales de los servidores del GAD. Proveyéndoles de las herramientas que requieren por medio de planes de aprendizaje y capacitación así como de programas de coaching que les ayuden a obtener las competencias que les hagan falta para seguir creciendo.
METAS	2022	2023
	PARA EL 2022 el 70% personal GAD-M-Ambato recibirá un promedio de una capacitación cuatrimestral	PARA EL 2023 el personal del 100% GAD-M-Ambato recibirá un promedio de una capacitación cuatrimestral
ACCIONES POR DESARROLLAR	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efectuar un plan anual de capacitación en función de las necesidades comunes del personal y de aquellas relacionadas con cada área de trabajo. 2. Desarrollar un programa de monitoreo y seguimiento para medir la influencia de la capacitación en el desempeño laboral 3. Efectuar eventos de capacitación para promover el conocimiento de los derechos laborales y humanos 	

RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	POR EL GAD-	POR LOS SERVIDORES
	Departamento de RR HH	Jefes departamentales Presidentes de los gremios
DURACIÓN	Organizará eventos cuatrimestrales para cada área	FRECUENCIA Programación cuatrimestral
PRESUPUESTO	GAD	Organizaciones laborales
	\$ 12.500 anuales	Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Tabla 3- 6: Derechos Humanos

PARÁMETRO DE EVALUACIÓN		DERECHOS HUMANOS	
PUNTO CRITICO A CONSIDERAR		Respeto de derechos humanos no acorde con políticas internas.	
PROGRAMA SUGERIDO		Derechos y Derecho al futuro	
OBJETIVO DEL PROGRAMA	OBJETIVO DE LOS SERVIDORES	OBJETIVO DEL GAD	
	Apoyar al desarrollo de herramientas de innovación social, estrategias de generación de cultura en Derechos Humanos y de implementación de esta política pública en el GAD Ambato	Garantizar la coordinación interinstitucional para la vigilancia y promoción del respeto de los Derechos Humanos en las operaciones del GAD-M Ambato.	
METAS	2022	2023	
	PARA EL 2022 EL GAD MUNICIPAL AMBATO se notará la presencia de Líderes laborales que trabajan por el bien común dejando de lado sus intereses puramente personales.	PARA EL 2023 se logrará generar valor humano a la comprensión de que los Derechos Humanos son en sí mismos y un medio para el desarrollo sostenible del GADM Ambato	
ACCIONES POR DESARROLLAR	<ol style="list-style-type: none"> Fortalecimiento Institucional a través del refuerzo de los principios y reglas que rigen el cumplimiento de la función pública en el marco del cumplimiento de los deberes municipales de respeto, garantía y protección de los derechos humanos y de las capacidades para la gobernabilidad con base en la confianza ciudadana. Construir Ciudadanía. Refuerzo del reconocimiento social y jurídico de las personas como sujetos de derechos y de deberes, y de los principios y reglas que orientan el comportamiento social en un marco de igualdad, libertad, solidaridad y participación. Alianzas de valor compartido la acción colaborativa entre las entidades públicas, el sector productivo y empresarial y la sociedad civil, cimentadas en propósitos comunes dirigidos a la implementación progresiva de los lineamientos de la Política Pública en Derechos Humanos y proyectados desde le GADM Ambato 		
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	POR EL GAD-EMPLEADOS	POR LOS SERVIDORES	
	Departamento de Recursos Humanos	Presidentes de los gremios	

	Departamento de planificación	
DURACIÓN	Permanente	FRECUENCIA Trabajo permanente.
PRESUPUESTO	GAD \$ 5.000 anuales	Organizaciones laborales Los recursos que crean convenientes destinar de los aportes mensuales de sus miembros

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022.

3.3. Impactos de la implementación del programa dentro del GAD durante la vigencia del programa

De acuerdo con el parámetro enfocado en los empleados y las relaciones laborales que de acuerdo con su ejecución dentro del GAD que permitirá el mejoramiento de la calidad de vida laboral para que se profundicen de alguna manera las relaciones entre colaboradores que recaigan en caracterizaciones responsables, adicionalmente dentro de este apartado de acuerdo al tiempo de ejecución el GADM estará dotado de:

- Un inventario de acuerdo con las necesidades físicas y ergonómicas de cada una de las áreas de trabajo
- Estudio que refleje las necesidades de equipamiento tecnológico.
- Proceso de capacitación para el cuidado y manejo de la nueva tecnología.
- Desarrollo del programa de pausas activas

Consecuentemente para la parte de las condiciones de trabajo de acuerdo con las políticas internas que al principio de la evaluación no presentan un enfoque en el desarrollo de la tradición y la responsabilidad social del trabajador, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores con respecto a sus salarios, de manera que después de transcurrido el tiempo expuesto por parte de la presente planificación:

- Reuniones ya ejecutadas por parte de las organizaciones internas y externas que determinen los salarios de manera acorde a las funciones de los trabajadores.
- Plan de comisiones para la reclasificación salarial
- Plan de capacitación laboral en el manejo de la política salarial

Otra de las motivaciones se centra en el dialogo social que permita que todos los integrantes del GAD manejen una democracia participativa que denote los diferentes puntos:

- Aprobación de acuerdos enfocados en la resolución de los problemas del sector laboral.
- Ejecución de la política de confianza para dejar de lado los prejuicios
- Construcción de la agenda mínima de los procesos de dialogo social
- Creación de la política de dialogo social y participación democrática

Otra de las directrices son la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las que el GADM de Ambato brinde a todo el personal de acuerdo con las condiciones de seguridad mediante la

otorgación de implementos de protección y bioseguridad que deben nacer de la gestión del departamento de salud ocupacional, que debe recaer en:

- El GAD debe encontrarse dotado por un Mapa Integral de Riesgos con los problemas de salud para la identificación de las patologías de mayor prevalencia.
- Programa de salud para los trabajadores y sus familias
- Estrategias de bienestar y salud
- Fondo de salud ya ejecutado con los aportes mínimos solidarios de los trabajadores.

El desarrollo y capacitación se enfoca en brindar las capacitaciones constantes para que sus trabajadores mejoren habilidades y competencias laborales requeridas para el desarrollo de su puesto, de manera que en el transcurso de la implementación el GAD ya debe fundamentar lo siguiente:

- Plan anual de capacitación
- Programa de monitoreo y seguimiento para medir el desempeño laboral
- Eventos de capacitación con relación a derechos laborales y humanos

El manejo de los derechos humanos también es relevante dentro de la presente propuesta que recae en que deben estar de la mano de las políticas internas del GAD y que posterior a su aplicación dotara al mismo de:

- Impartición de los principios y reglas que rigen el cumplimiento de la función pública.
- Construcción del refuerzo del reconocimiento social y jurídico
- Alianzas de valor comparativo

3.4. Conclusiones

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
1. Empleados y Relaciones Laborales	La inserción de nuevos modelos para el mejoramiento de las relaciones entre empleados y la forma en la que se desarrollan las relaciones laborales tanto internas como externas, denotan el compromiso del GADM Ambato en brindar la oportuna atención a las necesidades prioritarias dentro de la institución que permita que sus relaciones se ejecuten de la mejor manera posible.	Se recomienda siempre mantener un esquema de control con relación a como se desarrollan las relaciones laborales dentro del GAD que permitan la comodidad y ejecución de las responsabilidades de los colaboradores de la mejor manera posible.
2. Condiciones de Trabajo y Protección Social	Casi la mitad del TH del GADM Ambato, tiene experiencia menor a cinco años en la Institución, por tanto se trata de un personal relativamente nuevo y recién acampándose a la cultura organizacional, lo cual abona en la percepción positiva que tiene de las relaciones laborales, debido a que el Municipio cumple con ellos apegados a la Ley, sin embargo más de un tercio de trabajadores y servidores con más años de experiencia, cuestionan la falta de una política laboral socialmente responsable en función de la promoción, salarios, motivación, capacitación entre otros parámetros.	Conformación de la comisiones tripartitas Municipio-Organizaciones Laborales-Ministerio de RR.LL, para efectuar los estudios de reclasificación laboral, reubicación en las distintas escalas salariales de acuerdo a lo que dispone la ley al respecto, a fin de presentar el proyecto al Consejo para su aprobación y asignación presupuestaria para el 2023
3. Diálogo Social	El dialogo social es uno de los mecanismos que el GAD ha evidenciado que no se encuentra en óptimas condiciones con relación a la participación democrática de cada una de las áreas de la institución por lo que han existido algunos altercados con relación a la parte de los salarios de los trabajadores, ya que consideran que no se están ejecutando de manera correcta, por lo que la propuesta antes evidenciada propone convivencias y espacios que promuevan el diálogo entre los colaboradores y los altos mandos.	Se recomienda la aplicación de la política de diálogo social y democracia que permita la participación de todos los colaboradores de manera interna y externa.
	Dentro de este apartado se ha evidenciado que, aunque el GAD si maneja algunas condiciones de seguridad son básicas y los colaboradores no se	Se recomienda que se le dote a cada uno de los colaboradores todos los insumos tanto materiales como físicos para que puedan ejecutar su

4. Seguridad y Salud en el Trabajo	sienten totalmente confiados con los que les proporciona la institución, en concordancia con esto se presenta una propuesta que permita un análisis de las necesidades de los trabajadores y de la forma en la que la organización puede apoyarlos y que se sientan seguros y confiados de poder agregar compromiso y responsabilidad al empleo.	trabajo de la mejor manera posible, y de alguna manera crear una cultura de compromiso social.
5. Desarrollo y Capacitación	El desarrollo y la capacitación dentro de una institución es un factor que denota el compromiso por el desarrollo conjunto entre colaboradores y la institución en sí, dentro de la investigación se ha reflejado que el GAD no mantiene en su mayoría modelos de capacitación por lo que la propuesta plantea eso que se desarrollen y se ejecuten en beneficio de la institución.	Se recomienda dar seguimiento al plan anual de capacitación al igual que el control del monitoreo de que los colaboradores entiendan la importancia de ejecutar de manera correcta la presente propuesta.
6. Derechos Humanos	Los derechos humanos se enfocan en el bienestar del colaborador tanto de manera interna como dentro de sus hogares ya que esa es una fuerte influencia dentro del trabajo y de igual manera genera que haya un mejor desempeño y reconocimiento para los colaboradores.	Se recomienda que anualmente se ejecuten nuevas directrices enfocadas al cuidado de los recursos humanos y de la comodidad y disponibilidad por parte de los colaboradores.

Realizado por: Hernández, R.; Guanolema, K. 2022

CONCLUSIONES

La percepción que tienen las autoridades del GAD Municipal de Ambato posee sobre la gestión socialmente responsable del Talento Humano, para el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores en todas las áreas se enmarca en el bienestar de los colaboradores de la institución y que los mismos adquieran un compromiso con la empresa para que los trabajos internos y externos se realicen de la mejor manera.

Desde las percepciones de los colaboradores y trabajadores del GADM Ambato, la política laboral institucional y los problemas que impiden las buenas relaciones y eficiencia laborales, se centran en la mala comunicación que existe dentro de la designación de las responsabilidades de estos, por otra parte, algunos mencionan que el sueldo que reciben no se encuentra acorde a las actividades que realizan ya que en ocasiones deben realizar más actividades de las que les corresponden.

Se elaboró una propuesta de buenas prácticas laborales a partir de la percepción de la Responsabilidad Social Corporativa identificada en el GADM Ambato, para el mejoramiento de la calidad de vida, que deben ser planificadas, aprobadas, ejecutadas y evaluadas para que se mantenga el correcto funcionamiento de las actividades internas del GAD.

RECOMENDACIONES

Se recomienda que se realice un control de las actividades que como empresa se deben realizar dentro del GAD.

Inserción de nuevos proyectos de capacitación y organización de la responsabilidad social.

Apoyo de los altos mandos con relación a las actividades que se deben realizar de acuerdo con la ejecución de la propuesta planteada.

GLOSARIO

Administración: Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (Chiavenato, 2019, p. 44).

Avalúo: Acción y efecto de valorar; esto es, de fijar la estimación de una cosa en la moneda del país, o la indicada en el negocio de que se trate (Torres, 2006, p. 12).

Catastro: Consiste en la individualización y ordenamiento de la propiedad inmobiliaria efectuada por el Estado, en sus tres aspectos: físico, económico y jurídico, considerados en forma conjunta e inseparable entre sí (Toledo, 1994, p. 51).

Conflicto: Es aquella que estudia la circunstancia en la que un grupo o una persona determinada lleva a cabo una serie de acciones para conseguir su máximo beneficio. Es entonces cuando se produce un cambio social e incluso revoluciones, ya que es probable que el poder no quede distribuido de manera equilibrada (Economipedia, 2022, p. 23).

Entidad Municipal: La entidad municipal es por naturaleza el núcleo geopolítico donde los ciudadanos se encuentran y conviven entre sí, producen, participan y gestan sus expectativas de vida, es espacio de coincidencia con la autoridad, pero también constituye el ámbito de gobierno de mayor precariedad para hacer frente a los retos del desarrollo, e incluso para satisfacer las demandas más elementales de la población (Desarrollo, 2006, p. 84).

Normatividad: Es un conjunto de leyes o reglamentos que rigen conductas y procedimientos según los criterios y lineamientos de una institución u organización privada o estatal (7Graus, 2013, p. 49).

Potencial: Es la capacidad que tiene la persona para lograr los resultados que se han definido. En la medida en que mejora el potencial, las personas aportan al propio desarrollo como empresa. Potencial es la capacidad que tienen las personas de asumir mayores responsabilidades en el futuro (Ángeles, 2020, p. 68).

Relación Laboral: Las relaciones laborales son la conexión existente entre empleadores y empleados en un determinado marco normativo (Economipedia, 2022, p. 74).

Servicio: Es “cualquier actividad o beneficio que una parte puede ofrecer a otra, es esencialmente intangible y no se puede poseer”. Es decir, es todo lo que es perceptible para el cliente y que

produce un valor agregado, en el preciso momento en que se produce un aumento en la satisfacción (Philip, 2004, p. 19)

BIBLIOGRAFÍA

- Abedrabbo, M. (2014). La responsabilidad social corporativa y el entorno de la empresa industrias sweet. Universidad Técnica de Ambato , Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7584/1/140%20MKT.pdf>
- Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. Daena: International Journal of Good Conscience, 7(2), 187-197. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v7-n2/7\(2\)187-197.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n2/7(2)187-197.pdf)
- Acosta , M., Lovato , S., & Buñay , J. (2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. Revista Lasallista de Investigación, 15(2), 105-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6642176>
- Agudelo , G., Aignerren , M., & Ruiz , J. (2008). Diseños de Investigación Experimental y No-Experimental. La sociología en sus escenarios. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Aguirre, C. (2020). Antecedentes y Consecuencias de Compartir Información mediante Boca-Oído Electrónico sobre Actividades de Responsabilidad Social Corporativa. Universidad de Murcia . Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/98766/1/Claudia%20Ximena%20Aguirre%20Mej%c3%ada%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Alarcón , M., Pérez , O., Frías , R., & Pentón , J. (2018). Estudio de la Ciencia-Tecnología en la Responsabilidad Social y el Talento Humano. Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), 699-714. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775012/29058775012.pdf>
- Albornoz, J. (2016). Prácticas de responsabilidad social de los gobiernos locales municipales del ecuador: una mirada a la RS del GAD de Machala. Universidad Casa Grande , Guayaquil. Obtenido de <http://200.31.31.137:8080/bitstream/ucasagrande/1034/1/Tesis1263ALBp.pdf>
- Albornoz, J. (2016). Prácticas de responsabilidad social de los gobiernos locales municipales del Ecuador: una mirada a la RS del GAD de Machala. Universidad Casa Grande, guayaquil. Obtenido de

<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1034/1/Tesis1263ALBp.pdf>

Arias. (2006). Metodología de la investigación. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf>

Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. (6ta Edición). Episteme, Caracas.

Becerra , O., & Tualombo , M. (2019). La incidencia de la gestión del talento humano en la atención al cliente del gobierno autónomo descentralizado del cantón San José de Chimbo, año 2018. Universidad Estatal de Bolívar , Guaranda. Obtenido de <http://190.15.128.197/bitstream/123456789/3098/2/PROYECTO%20FINAL.pdf>

Bellotto. (2004). Tipología documental. Obtenido de <https://archivosierrapambley.files.wordpress.com/2016/12/ana-celia-rodriguez.pdf>

Berman. (1997). SCIELO. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282004000200009

Bermudez , Y., & Mejías , A. (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas. Ingeniería Industria, 315-325. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n3/1815-5936-rii-39-03-315.pdf>

Brahan, J. G. (2015). "Responsabilidad social empresarial y su incidencia en el desarrollo". (Tesis de ingeniería. Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo.

Buchelli , E., Yara , Y., & Africano , E. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con la gestión del talento humano. Repertorio de Medicina y Cirugía, 25(2), 109-117. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0121737216300280?token=E60E79CDDA11242C196B1334D96CE8C63F5B6955B9E276F370A3715CCF62FAB32DEEF8B7814D3699974BF35765FD7CF1&originRegion=us-east-1&originCreation=20210707152249>

Cardona , D., Alzate , J., & Lora , H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. Revista de

Investigación y Desarrollo, 9(1), 9-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v9n1/2389-9417-ridi-9-01-9.pdf>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Tlento Humano. (Revista Venezolana). Universidad de Sulia, Peru.

Delgao , B., Bravo , W., & Parrales , C. (2016). Responsabilidad Social Corporativa y Gestión del Talento Humano. Revista Publicando, 389-397. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833446>

Díaz , J., & Berzosa , J. (2020). Responsabilidad social corporativa en empresas audiovisuales españolas. Análisis de RTVE, Atresmedia y Mediaset. Revista de Comunicación, 19(1), 93-108. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v19n1/2227-1465-rcudep-19-01-93.pdf>

Drucker, P. (2015). Catálogo de buenas prácticas en responsabilidad corporativa . Obtenido de http://www.mas-business.com/docs/buenas_practicas.pdf

Espinosa , B. (2021). Mundos plurales. Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública, 8(1). Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/195-247-PB.pdf

Espinoza , G. (2018). Percepción sobre las empresas socialmente responsables en el Distrito Metropolitano de Quito. PODIUM(33), 35-44. Obtenido de <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/130/154>

Esteban, N. (2017). Tipos de Investigación. Obtenido de <http://resultados.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Fraco , M., Espinosa , C., & Pérez , M. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos, 9(1), 114-119.

Franco, M. C. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus16117.pdf>

- GAD Municipal de Ambato. (2020). Ambato la gran Ciudad. Obtenido de GAD Municipal Ambato: <https://ambato.gob.ec/historia/>
- GADM Ambato. (2021). Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano. Obtenido de <https://ambato.gob.ec/direccion-de-desarrollo/>
- Guayasamin, D. (2014). Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11980>
- Guayasamín, D. (2014). Responsabilidad Social Corporativa con la Gestión del Talento Humano. Caso: Empresa de Construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito. Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11980/tesis%20final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández , L., Abreo , B., & Bohórquez , L. (2018). Programa responsabilidad social empresarial: Empresa Global Service & Business S.A.S. Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2-12.
- Hernández , M., Mendoza , J., & Salazar , B. (2017). La responsabilidad social en la empresa familiar. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, 5(1), 174-185. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4815/481554850015.pdf>
- Hernández, R. (2018). Los métodos Mixtos . Obtenido de <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/15.pdf>
- Hidalgo, E. (2019). Estrategias lúdicas para el desarrollo del razonamiento lógico matemático en el aprendizaje del nivel elemental en la E.G.B Sulima García Valarezo. Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato. Obtenido de http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1298/1/HIDALGO_ERIKA_%20Tesis%20cd.pdf
- Izquierdo , S., & Grañana , I. (2005). La responsabilidad social corporativa (RSC) y su gestión integrada. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, 137-161. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/174/17405311.pdf>

- Landivar, D. (2018). La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las pymes en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva. Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/28679/1/TRABAJO%20FINAL%20LANDIVAR%20MORA.pdf>
- Mayntz. (1976). Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación. Madrid: ESIC.
- Medina, L., Ramírez, J., & Hernández, A. (2017). Teorías sobre la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Obtenido de http://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2017/08/Medina_Teor%C3%83%C2%ADas_sobre_la_responsabilidad.pdf
- Municipio de Riobamba. (2015). Municipio dignifica condiciones laborales de 305 trabajadores. Riobamba: Municipio de Riobamba.
- MX., E. D. (2016). Definición. Obtenido de <https://definicion.mx/investigacion-campo/#:~:text=Investigaci%C3%B3n%20de%20campo%20es%20aquella,situaci%C3%B3n%20o%20problema%20planteado%20previamente.>
- Paredes, E. (2016). ÉTICA. Universidad de Pamplona. Obtenido de http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallIG/home_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre5/11092015/eticaadmin.pdf
- Pazmiño, D., & Fualta, Á. (2020). “Eficiencia de las políticas públicas para el fomento del turismo aplicadas por el municipio de Tulcán desde la vigencia del COOTAD”. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán. Obtenido de <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/922/1/042%20Eficiencia%20de%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas%20para%20el%20fomento%20del%20turismo.pdf>
- Pérez, G., & Maldonado, C. (2015). Panorama de los sistemas nacionales de monitoreo y evaluación en América Latina. Conyuntura y Ensayo. Obtenido de https://dds.cepal.org/redesoc/archivos_recursos/4440/Panorama_completo.pdf
- Pérez, O. (23 de Mayo de 2016). PEOPLENEXT. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

- Pesantes, P. (2016). Una aproximación a las prácticas de Responsabilidad Social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados del Ecuador: Estudio de caso del GAD de Guayaquil. Universidad Casa Grande, Guayaquil. Obtenido de <http://200.31.31.137:8080/bitstream/ucasagrande/1036/1/Tesis1265PESu.pdf>
- Reyes , P., Narváez , C., Erazo, J., & Giler , L. (2020). Configuración del impuesto a la patente municipal con base al ingreso de las actividades económicas. Caso: GAD Municipal de Pucará - Ecuador. Revista Espacios, 41(21), 197-211. Obtenido de <http://ww.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p16.pdf>
- Rivadeneira, V. (2018). Imagen corporativa, comunicación interna y responsabilidad social corporativa. Análisis de la campaña “Maxi cliente – Vive, todos somos parte de la solución” en junio 2018, Supermaxi Mall el Jardín. Universidad Central del Ecuador , Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18715/1/T-UCE-0009-CSO-159.pdf>
- Robles, D. (2020). Guía de investigadores. Obtenido de Investigación Científica: <https://investigacioncientifica.org/que-es-la-investigacion-documental-definicion-y-objetivos/>
- Romero , S., Tejeida, R., & Badillo, P. (2018). El sistema de responsabilidad social corporativa como fundamento de la innovacion en PYME turisticas. Revista de El Colegio de San Luis, 8(17), 327-354. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-899X2018000300327&script=sci_abstract
- Ruiz , M., Borboa , M., & Rodríguez , J. (2013). El enfoque mixto de investigación en los estudios fiscales. TLATEMOANI(13), 1-25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325416>
- Suasnavas, P., Andrade, A., Granda , K., Dávalos , H., Càrdenas , H., & Gómez , A. (2019). Responsabilidad social y gestión de la seguridad y salud en el trabajo: panorama actual de las empresas ecuatorianas. Revistas Espacios, 40(4), 18-29. Obtenido de <http://es.revistaespacios.com/a19v40n04/a19v40n04p18.pdf>
- Tamami, V. (2018). “Análisis de la Estructura de Cargos y su relación con los riesgos Psicosociales en la Dirección Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado

Municipal de Ambato. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28206/1/26%20GTH.pdf>

Tamayo. (2007). Enciclopedia Virtual. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html

Tisalema, C. (2013). La responsabilidad social corporativa y su incidencia en la captación de fuentes de financiamiento de la cooperativa runapak de la ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6097/1/85%20MKT.pdf>

Valle, E. (2009). Metodología de la Investigación. Obtenido de <http://200.48.31.93/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>



ANEXOS

ANEXO A: ENCUESTA

Escuela Superior Politécnica de Chimborazo				
Ingeniería de Empresas				
Cuestionario dirigido a colaboradores del GAD Municipal de Ambato				
Tema:				
LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA				
INDICACIONES GENERALES: Estimado/a se le solicita:				
<ul style="list-style-type: none">● Marcar con una X la opción de su elección● Responda con honestidad● Los resultados se procesarán de forma anónima y confidencial				
PARTE I: DATOS INFORMATIVOS				
Género: Masculino: () Femenino: () Edad: () Tiempo de servicio en el GAD.....años				
Área, Sección o lugar donde labora en el GAD. Ambato:				
	1: Empleados y Relaciones Laborales	SI	NO	N/C
1.1	En el GAD-Ambato la labor realizada por hombres y mujeres es igualmente reconocida			
1.2	Su Relación laboral con el GAD-Ambato está legalmente reconocida			
1.3	El GAD-Ambato le orienta a efectuar las prácticas de trabajo socialmente responsables			
	2: Condiciones de Trabajo y Protección Social	SI	NO	N/C
2.1	El GAD-Ambato paga salarios acordes con las necesidades de sus trabajadores y sus familiares			
2.2	En el GAD-Ambato existe una política que garantice el libre desarrollo de las tradiciones y costumbres locales y nacionales			
2.3	El GAD-Ambato existe una política que garantice el respeto por las responsabilidades familiares del trabajador, flexibilizando horarios de trabajo (EJ. Mujeres Embarazadas)			

2.4	El GAD-Ambato proporciona excelentes condiciones de trabajo a sus empleados			
	3: Dialogo Social	SI	NO	N/C
3.1	El GAD-Ambato reconoce la importancia del dialogo institucional para resolver conflictos			
3.2	El GAD-Ambato provee información a las entidades gubernamentales, para que intervengan en la resolución de conflictos con los servidores y trabajadores			
3.3	En todas las áreas de gestión de, El GAD-Ambato existen las mismas condiciones de trabajo y oportunidades de dialogo trabajador-supervisor			
	4: Seguridad y Salud en el Trabajo	SI	NO	N/C
4.1	En el GAD-Ambato existe un departamento de salud ocupacional			
4.2	El GAD-Ambato garantiza condiciones de seguridad para el desarrollo de su trabajo			
4.3	El GAD-Ambato provee de implementos de protección, bioseguridad y otros que requiere para el desarrollo de su trabajo			
	5: Desarrollo y Entrenamiento	SI	NO	N/C
5.1	A los nuevos trabajadores del GAD-Ambato se les realiza una inducción a la compañía			
5.2	El GAD-Ambato efectúa capacitaciones a los servidores y trabajadores			
5.3	En el GAD-Ambato se realizan capacitaciones de actualización en temas relacionados con el rol funcional de los empleados			
	6. Derechos Humanos	SI	NO	N/C
6.1	Las políticas del GAD-Ambato se rigen por el respeto de los Derechos Humanos.			
6.2	En el GAD-Ambato existen medios para determinar si los Derechos Humanos se pueden ver afectados por las actividades organizacionales			
6.3	El proceso de toma de decisiones del GAD-Ambato, involucra un medio para identificar los impactos negativos de sus acciones y mitigarlos.			

6.4	Los mecanismos de resolución de problemas del GAD-Ambato garantizan la justa realización de procesos que se encuentren contenidos en un marco de tiempo máximo de 2 meses.			
-----	--	--	--	--

ANEXO B: AUTORIZACIÓN DE DESARROLLO DE ENCUESTAS A LOS EMPLEADOS.





epoch

Dirección de Bibliotecas y
Recursos del Aprendizaje

UNIDAD DE PROCESOS TÉCNICOS Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO Y
DOCUMENTAL

REVISIÓN DE NORMAS TÉCNICAS, RESUMEN Y BIBLIOGRAFÍA

Fecha de entrega: 24 / 10 / 2023

INFORMACIÓN DEL AUTOR/A (S)

Nombres – Apellidos: ROSA DEL PILAR HERNÁNDEZ DURAN

KATHERIN STHEFANIA GUANOLEMA CABAY

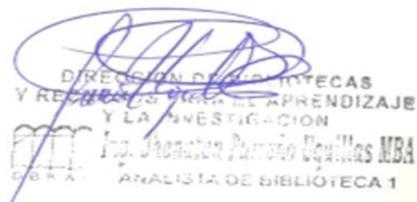
INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

Facultad: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Carrera: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
INGENIERA DE EMPRESAS

f. Analista de Biblioteca responsable: Ing. CPA. Jhonatan Rodrigo Parreño Uquillas. MBA.



1737-DBRA-UPT-2023