

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE  
SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS  
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA**



**Trabajo de grado previa la obtención del título de:  
Ingeniera en Administración de Empresas de Servicios y  
Recursos Humanos.**

**TEMA:**

**Diseño de un Plan de Capacitación para el Gobierno  
Autónomo Descentralizado de la parroquia rural de  
Amaguaña, “GADPRA” 2014-2015.**

**AUTORA:**

**Lourdes Magdalena Gualotuña Regis**

**DIRECTOR:**

**Ing. Carlos Cevallos Román**

**QUITO - ECUADOR**

**2014**

## **CERTIFICACIÓN**

Ing. Carlos Cevallos Román, Tutor de tesis de la Universidad Tecnológica Equinoccial UTE.

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo realizado por Lourdes Magdalena Gualotuña Regis, cuyo tema es: “Diseño de un Plan de Capacitación para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña “GADPRA” ha sido dirigido, orientado y revisado durante su ejecución, por lo tanto Autorizo su presentación.

Quito, abril del 2014

Ing. Carlos Cevallos Román

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Lourdes Gualotuña Regis, declaro que:

La Tesis de grado denominada “Diseño de un Plan de Capacitación para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña”, 2014-2015 ha sido desarrollada en base a una investigación, respetando derechos intelectuales de terceros, conforme con las citas que constan en cada una de las consultas, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. En consecuencia este trabajo es mi autoría. En tal virtud, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance de este proyecto de grado mencionado.

Quito, abril del 2014

Lourdes Magdalena Gualotuña Regis

## **AUTORIZACIÓN**

Lourdes Magdalena Gualotuña Regis, Autoriza a la Universidad Tecnológica Equinoccial, la publicación en la biblioteca virtual de la Institución, el trabajo “Diseño de un Plan de Capacitación para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña”, “GADPRA” 2014-2015, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Quito, abril 2014

Lourdes Magdalena Gualotuña Regis

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo dedico a Dios y a mis tres hijos Karlita Andrea, Dianita Virginia y Milton Andrés, porque ustedes son los seres más importantes en mi vida, son la inspiración para alcanzar lo mejor, el pilar fundamental para avanzar y llegar a la meta trazada, por eso dedico a ustedes mi trabajo y mi esfuerzo. Creo oportuno compartir y recordarles estos adagios: “La constancia y el querer SER”, vence y supera todos los obstáculos que se presentan en la vida. “Nunca es tarde para alcanzar algo que uno se propone”, hoy mis sueños se han hecho realidad, hoy estoy próxima a ser una Profesional, pese a los diferentes problemas que se presentaron durante el camino. “Cada problema es una oportunidad” no me detuvo nada, los obstáculos que encontré en mi camino, los enfrenté, los superé y llegué a la meta deseada.*

*“Se educa con el ejemplo”, este legado les dejo queridos hijos, para que sean ciudadanos de bien y sean un ejemplo para sus hijos, “los amo con todo mi corazón.”*

*Lourdes*

## **AGRADECIMIENTO**

*Te agradezco a ti Dios, padre todo poderoso, porque eres la luz que iluminas mi camino eres la fortaleza que me reconforta, impulsándome a continuar, cuando he querido caer, me has levantado con tus bendiciones, me has dado sabiduría para escoger la carrera que hoy culmino con éxito y que satisface mis expectativas.*

*Agradezco a la Universidad Tecnológica Equinoccial, UTE, por acogerme como su alumna y por darme la oportunidad de adquirir conocimientos valiosos que me servirán para desenvolverme como una profesional exitosa, a mis maestros, que con sus conocimientos y experiencias supieron guiarme, para poder alcanzar mi objetivo.*

*Mi agradecimiento especial para mi Director de tesis, Ing. Carlos Cevallos que estuvo listo y presto a responder las consultas que le hacía, las mismas que me han servido para culminar con éxito mi Tesis.*

*Agradezco también al señor Milton Pachacama, Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña, por brindarme la oportunidad para realizar el presente trabajo de investigación en la institución que lo preside.*

*A mis compañeras, en especial Alexita y Jenny, que siempre estuvieron para levantarme el ánimo y apoyarme; a todas y a todos, mi agradecimiento especial por lo que han hecho por mí.*

*Lourdes*

## ÍNDICES DE CONTENIDO

RESUMEN .....	8
INTRODUCCIÓN .....	9
CAPÍTULO I .....	10
1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Definición del problema .....	12
1.3. Formulación del problema .....	14
1.4. Sistematización del problema .....	14
1.5. Objetivos .....	15
1.5.1. Objetivo general.....	15
1.5.2. Objetivos específicos .....	15
1.6. Justificación .....	16
1.7. Idea a defender.....	16
1.8. Limitaciones y alcances.....	17
CAPÍTULO II .....	18
2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL.....	18
2.1. Marco teórico.....	18
2.1.1. Administración de recursos humanos.....	18
2.1.2. Objetivo de los recursos humanos .....	20
2.1.3. Importancia de los recursos humanos .....	20
2.1.4. Cumplimiento de la normativa.....	22
2.1.5. Políticas de los recursos humanos.....	22
2.1.6. La capacitación .....	26
2.1.7. Importancia de la capacitación .....	29
2.1.8. Capacitación del personal .....	29
2.1.9. Objetivos de la capacitación.....	30
2.1.10. Beneficios de la capacitación .....	30
2.1.11. Fases del proceso de capacitación .....	31
2.2. Marco referencial .....	38
2.2.1. Diagnóstico situacional del “GADPRA” .....	39
2.2.2. Análisis FODA.....	40

2.3 Marco conceptual .....	51
CAPÍTULO III.....	56
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	56
3.1. Tipos de Investigación .....	57
3.2. Técnicas de investigación: .....	59
3.2.1. Tipos de técnicas:.....	59
3.4. Población y muestra.....	63
3.5. Forma de presentación de resultados de la investigación .....	63
3.6. Diseño de la encuesta (ver anexos).....	63
3.7. Interpretación de los resultados de las encuestas .....	64
3.7.1. Vocales del “GADPRA” (5 Vocales).....	64
3.7.2. Líderes barriales de la Parroquia de Amaguaña (60 Líderes). .....	79
3.7.3. Personal del “GADPRA” (10 servidores/a).....	94
3.7.4. Vendedoras informales de la parroquia de Amaguaña (20).....	108
3.8. Análisis de los resultados de las encuestas.....	121
3.9. Detección de necesidades de Capacitación para el “GADPRA” .....	124
CAPÍTULO IV.....	127
4. MARCO PROPOSITIVO .....	127
4.1. Diseño del plan de capacitación para el “GADPRA” .....	127
4.1.1. Presentación:.....	127
4.1.2. Justificativos .....	128
4.1.3. Objetivo .....	129
4.1.4. Alcance.....	130
4.1.5. Metodología a utilizar .....	131
4.1.6. Políticas para el Diseño del Plan de Capacitación para el “GADPRA” .....	131
4.2. Fases para el cumplimiento del Plan de Capacitación.....	135
4.2.1. Diagnóstico o Detección de Necesidades de Capacitación.....	135
4.2.2. Plan de Capacitación para el “GADPRA” .....	140
4.2.2.1. Diagrama de flujo.....	143
4.2.3. Ejecución del Plan de Capacitación .....	144
4.2.3.1. Directrices para la Ejecución del Plan de Capacitación .....	144
4.2.4. Evaluación de la Capacitación del “GADPRA” .....	152
4.2.5. Evaluación del Plan de Capacitación.....	153



4.2.5.1.    Formulario para Evaluación de Capacitación .....	154
4.3.    Presupuesto .....	155
4.4.    Cronograma del plan de capacitación .....	156
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	157
Conclusiones:.....	157
Recomendaciones:.....	158
BIBLIOGRAFIA.....	161
ANEXOS.....	162

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Diagrama de causa y efecto .....	13
Gráfico 2: Políticas de recursos humanos .....	22
Gráfico 3: Proceso de entrenamiento.....	37
Gráfico 4: Organigrama Estructural del “GADPRA” .....	47
Gráfico 5: Mapa de ubicación de la Parroquia de Amaguaña.....	48
Gráfico 6: Pregunta No. 1 Vocales del “GADPRA” .....	64
Gráfico 7: Pregunta No. 2 Vocales del “GADPRA” .....	65
Gráfico 8: Pregunta No. 3 Vocales del “GADPRA” .....	66
Gráfico 9: Pregunta No. 4 Vocales del “GADPRA” .....	67
Gráfico 10: Pregunta No. 5 Vocales del “GADPRA” .....	68
Gráfico 11: Pregunta No. 6 Vocales del “GADPRA” .....	69
Gráfico 12: Pregunta No. 7 Vocales del “GADPRA” .....	70
Gráfico 13: Pregunta No. 8 Vocales del “GADPRA” .....	71
Gráfico 14: Pregunta No. 9 Vocales del “GADPRA” .....	73
Gráfico 15: Pregunta No. 10 Vocales del “GADPRA” .....	74
Gráfico 16: Pregunta No. 11 Vocales del “GADPRA” .....	76
Gráfico 17: Pregunta No. 12 Vocales del “GADPRA” .....	78
Gráfico 18: Pregunta No. 1 Líderes barriales .....	79
Gráfico 19: Pregunta No. 2 Líderes barriales .....	80
Gráfico 20: Pregunta No. 3 Líderes barriales.....	81
Gráfico 21: Pregunta No. 4 Líderes barriales .....	82
Gráfico 22: Pregunta No. 5 Líderes barriales .....	83
Gráfico 23: Pregunta No. 6 Líderes barriales .....	84
Gráfico 24: Pregunta No. 7 Líderes barriales .....	85
Gráfico 25: Pregunta No. 8 Líderes barriales .....	86
Gráfico 26: Pregunta No. 9 Líderes barriales .....	88
Gráfico 27: Pregunta No. 10 Líderes barriales.....	89
Gráfico 28: Pregunta No. 11 Líderes barriales.....	91
Gráfico 29: Pregunta No. 12 Líderes barriales.....	93
Gráfico 30: Pregunta No. 1 Personal del “GADPRA” .....	94
Gráfico 31: Pregunta No. 2 Personal del “GADPRA” .....	95
Gráfico 32: Pregunta No. 3 Personal del “GADPRA” .....	96
Gráfico 33: Pregunta No. 4 Personal del GADPRA.....	97
Gráfico 34: Pregunta No. 5 Personal del “GADPRA” .....	98
Gráfico 35: Pregunta No. 6 Personal del “GADPRA” .....	99
Gráfico 36: Pregunta No. 7 Personal del “GADPRA” .....	100
Gráfico 37: Pregunta No. 8 Personal del “GADPRA” .....	101
Gráfico 38: Pregunta No. 9 Personal del “GADPRA” .....	102
Gráfico 39: Pregunta No. 10 Personal del “GADPRA” .....	104
Gráfico 40: Pregunta No. 11 Personal del “GADPRA” .....	105
Gráfico 41: Pregunta No. 12 Personal del “GADPRA” .....	107
Gráfico 42: Pregunta No. 1 Vendedores informales.....	108
Gráfico 43: Pregunta No. 2 Vendedores informales.....	109

Gráfico 44: Pregunta No. 3 Vendedores informales.....	110
Gráfico 45: Pregunta No. 4 Vendedores informales.....	111
Gráfico 46: Pregunta No. 5 Vendedores informales.....	112
Gráfico 47: Pregunta No. 6 Vendedores informales.....	113
Gráfico 48: Pregunta No. 7 Vendedores informales.....	114
Gráfico 49: Pregunta No. 8 Vendedores informales.....	115
Gráfico 50: Pregunta No. 9 Vendedores informales.....	116
Gráfico 51: Pregunta No. 10 Vendedores informales.....	117
Gráfico 52: Pregunta No. 11 Vendedores informales.....	118
Gráfico 53: Pregunta No. 12 Vendedores informales.....	120
Gráfico 54: Plan de capacitación para el “GADPRA” .....	143

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: División política-administrativa, territorial y turística de la parroquia de Amaguaña.....	50
Tabla 2: Pregunta No. 1Vocales del “GADPRA”.....	64
Tabla 3: Pregunta No. 2Vocales del “GADPRA”.....	65
Tabla 4: Pregunta No. 3Vocales del “GADPRA”.....	66
Tabla 5: Pregunta No. 4Vocales del “GADPRA”.....	67
Tabla 6: Pregunta No. 5Vocales del “GADPRA”.....	68
Tabla 7: Pregunta No. 6Vocales del “GADPRA”.....	69
Tabla 8: Pregunta No. 7Vocales del “GADPRA”.....	70
Tabla 9: Pregunta N. 8Vocales del “GADPRA”.....	71
Tabla 10: Pregunta No. 9Vocales del “GADPRA”.....	73
Tabla 11: Pregunta No. 10 Vocales del “GADPRA”.....	74
Tabla 12: Pregunta No. 11 Vocales del “GADPRA”.....	76
Tabla 13: Pregunta No. 12 Vocales del “GADPRA”.....	78
Tabla 14: Pregunta No. 1 Líderes barriales.....	79
Tabla 15: Pregunta No. 2 Líderes barriales.....	80
Tabla 16: Pregunta No. 3 Líderes barriales.....	81
Tabla 17: Pregunta No. 4 Líderes barriales.....	82
Tabla 18: Pregunta No. 5 Líderes barriales.....	83
Tabla 19: Pregunta No. 6 Líderes barriales.....	84
Tabla 20: Pregunta No. 7 Líderes barriales.....	85
Tabla 21: Pregunta No.8 Líderes barriales.....	86
Tabla 22: Pregunta No. 9 Líderes barriales.....	88
Tabla 23: Pregunta No. 10 Líderes barriales.....	89
Tabla 24: Pregunta No. 11 Líderes barriales.....	91
Tabla 25: Pregunta No. 12 Líderes barriales.....	93
Tabla 26: Pregunta No. 1 Personal del “GADPRA”.....	94
Tabla 27: Pregunta No. 2 Personal del “GADPRA”.....	95
Tabla 28: Pregunta No. 3 Personal del “GADPRA”.....	96
Tabla 29: Pregunta No. 4 Personal del “GADPRA”.....	97
Tabla 30: Pregunta No. 5 Personal del “GADPRA”.....	98
Tabla 31: Pregunta No. 6 Personal del “GADPRA”.....	99
Tabla 32: Pregunta No. 7 Personal del “GADPRA”.....	100
Tabla 33: Pregunta No. 8 Personal del “GADPRA”.....	101
Tabla 34: Pregunta No. 9 Personal del “GADPRA”.....	102
Tabla 35: Pregunta No. 10 Personal del “GADPRA”.....	103
Tabla 36: Pregunta No. 11 Personal del “GADPRA”.....	105
Tabla 37: Pregunta No. 12 Personal del “GADPRA”.....	107
Tabla 38: Pregunta No. 1 Vendedores informales.....	108
Tabla 39: Pregunta No. 2 Vendedores informales.....	109
Tabla 40: Pregunta No. 3 Vendedores informales.....	110
Tabla 41: Pregunta No. 4 Vendedores informales.....	111
Tabla 42: Pregunta No. 5Vendedores informales.....	112

Tabla 43: Pregunta No. 6 Vendedores informales.....	113
Tabla 44: Pregunta No. 7 Vendedores informales.....	114
Tabla 45: Pregunta No. 8 Vendedores informales.....	115
Tabla 46: Pregunta No. 9 Vendedores informales.....	116
Tabla 47: Pregunta No. 10 Vendedores informales .....	117
Tabla 48: Pregunta No. 11 Vendedores informales .....	118
Tabla 49: Pregunta No. 12 Vendedores informales .....	120
Tabla 50: Curso de atención al cliente .....	148
Tabla 51: Curso de Liderazgo .....	149
Tabla 52: Curso de Motivación.....	151
Tabla 53: Presupuesto para el plan de capacitación .....	155

## RESUMEN

El presente trabajo es una investigación realizada en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña, "GADPRA" para conocer la realidad de las necesidades de capacitación de los vocales, servidores y servidoras, del "GADPRA", líderes barriales y vendedoras informales, y proponer una solución a uno de los principales problemas que tiene la comunidad (ausencia de capacitación), a través del Diseño de un Plan de Capacitación, que está considerado como una herramienta importante de gestión para las organizaciones, cuyo contenido es el siguiente:

En el primer capítulo se da a conocer el propósito del Diseño del plan de capacitación así como también, la necesidad que tiene la parroquia de contar con esta herramienta técnica de gestión.

El segundo capítulo recopila conceptos importantes, de lo que son los recursos humanos, su importancia y conceptos de lo que es la capacitación y sus fases y la información relacionada con el GADPRA.

El tercer capítulo, se describe la metodología desarrollada en la investigación, el método utilizado para la obtención de resultados, y los resultados de las encuestas.

En el cuarto capítulo consta el desarrollo de la propuesta técnica a ser implementada en el "GADPRA" finalmente constan las conclusiones y recomendaciones realizadas de acuerdo al estudio, que considero serán de mucho interés e importancia.

## INTRODUCCIÓN

El Diseño de un Plan de capacitación es un proceso o un conjunto de acciones interrelacionadas que contribuyen al desarrollo y crecimiento del ser humano; se inicia con la identificación de las necesidades de capacitación en el cual deben estar involucrados todos los niveles jerárquicos de la organización, de tal manera que se pueda establecer las verdaderas necesidades, para estructurar un Plan de Capacitación con las pautas, lineamientos y acciones para llevar a cabo el desarrollo de la capacitación, en un periodo determinado y con la asignación presupuestaria correspondiente.

Este Plan debe estar articulado con las necesidades institucionales, de tal manera que éste se convierta en una verdadera herramienta estratégica de gestión.

La propuesta de Diseño de un Plan de Capacitación presentada para el “GADPRA” contiene temas importantes de capacitación que permitirán fortalecer el desarrollo de las capacidades de los vocales del Gobierno Parroquial, líderes barriales, servidores y servidoras públicas y de las vendedoras informales. Está considerado también como una herramienta estratégica para el fortalecimiento organizacional, para el desarrollo de la capacidad de gestión y para responder con un servicio público efectivo a la comunidad de la parroquia de Amaguaña.

# CAPÍTULO I

## 1. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, las organizaciones, empresas e instituciones del estado, deben estar preparadas para enfrentar los cambios vertiginosos que se presentan en el mundo, estos cambios acelerados en todo lo que se refiere a procesos, ciencia, tecnología y otros; implica que el ser humano, debe estar preparado para enfrentar los grandes desafíos de este mundo globalizado, de tal manera que no es suficiente el haber estudiado y ser profesional únicamente para ser efectivo, se debe capacitar, adiestrar y mantener actualizado en la misma profesión y en los diferentes temas importantes para su carrera, caso contrario pierde espacio en su puesto de trabajo.

La capacitación es un tema de fundamental importancia para mejorar la calidad de vida de las personas, comunidades, sociedad y por supuesto de las organizaciones, como en este caso del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña "GADPRA", una institución que empiezan a administrar su territorio y sus recursos directamente, y por falta de experiencia en diferentes campos no le permiten contar con personal actualizado, motivado y capacitado.

Por eso, es importante mencionar lo que significa la capacitación, conocida también como el desarrollo de personal, según Alfonso Siliceo (2012) en su libro Capacitación y Desarrollo de Personal manifiesta que es



un proceso sistémico, continuo, permanente, que se imparte en una organización, para responder a las necesidades de sus actores y buscar mejorar la actitud, conducta, conocimientos y habilidades, que permite maximizar las capacidades de las personas.

La capacitación no busca perfeccionar al colaborador únicamente en su puesto de trabajo, sino también le prepara para el desarrollo de su vida futura. Es un proceso estructurado y con metas bien definidas, es una herramienta que ayuda al crecimiento constante de las organizaciones a través de las personas, permite cambios positivos para alcanzar los objetivos institucionales.

Es importante también destacar que de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador, “los ciudadanos/as tiene derecho a vivir en un ambiente, sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el “buen vivir,” Uno de los factores importantes para lograr el Sumak Kawsay de los ecuatorianos es la educación y por supuesto la capacitación; contar con un pueblo culto, será aportar a la matriz productiva de nuestro país, como ya lo había mencionado antes, la capacitación influye mucho en las personas en el cambio de actitud, desarrollo de destrezas y competencias, y en ser más productivos; por lo que es necesario impartir capacitación en los diferentes temas, a la comunidad de la parroquia de Amaguaña a los líderes y lideresas, y equipos de trabajo, para que lo transmitan o difundan a sus liderados y mejoren las condiciones de vida de cada uno de ellos y de sus familias.

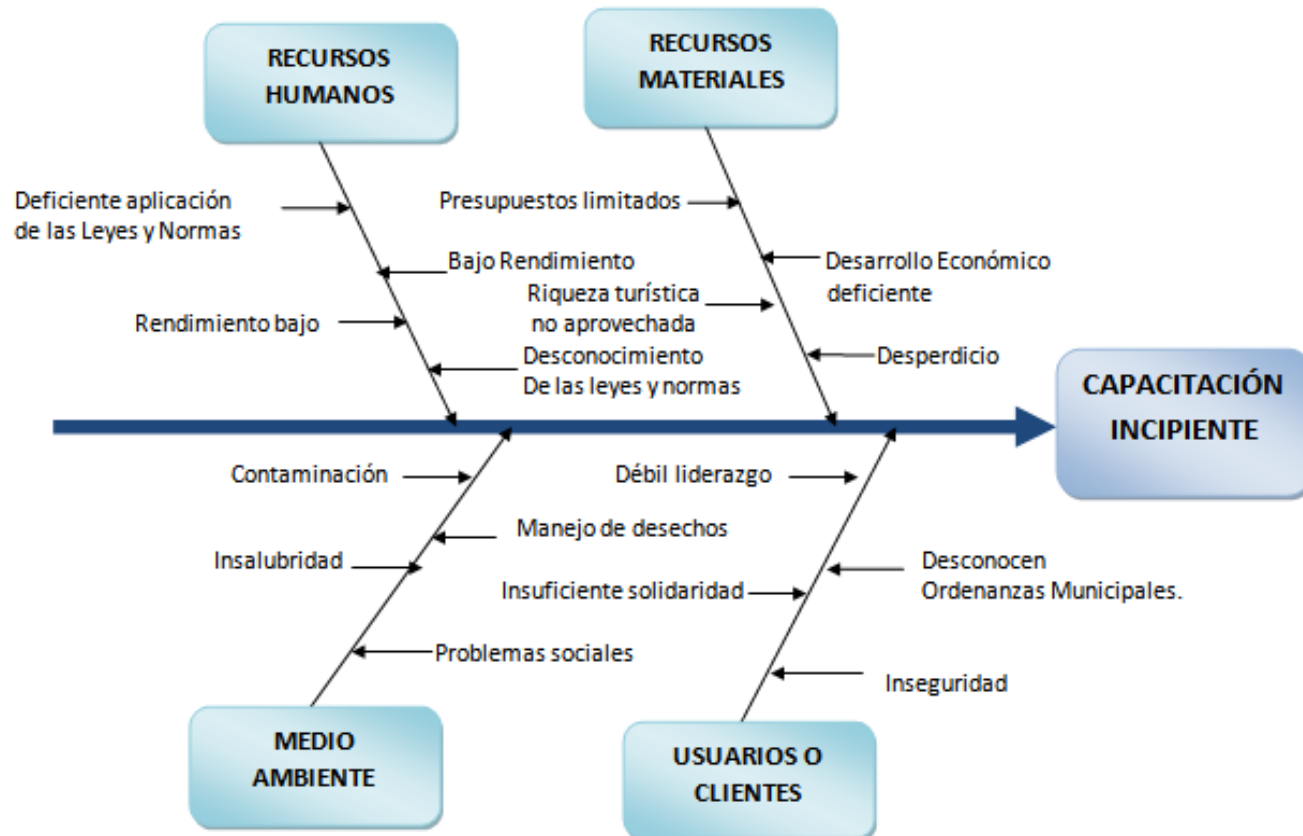
## **1.2. Definición del problema**

El presente tema de Investigación se llevará a cabo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña “GADPRA” para conocer las principales causas que afectan al desarrollo social, económico y al crecimiento ordenado de la población, así como también buscar el aporte o las posibles soluciones a los diferentes problemas existentes por desconocimiento de leyes, normas, reglamentos, y otros temas importantes que impiden el crecimiento armónico de la parroquia de Amaguaña.

La población involucrada dentro de este estudio será: 5 vocales, 10 servidoras/es del “GADPRA”, 60 líderes barriales y 20 vendedoras informales de la parroquia.

A través del Diagrama de Ishikawa se analizará las causas que ocasionan problemas y afectan al desarrollo de la parroquia de Amaguaña.

Gráfico 1: Diagrama de causa y efecto



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

### **1.3. Formulación del problema**

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña dispone de un plan de capacitación para los integrantes del gobierno local, su talento humano, y para la comunidad de la parroquia de Amaguaña?

### **1.4. Sistematización del problema**

- ¿Cuenta con un diagnóstico de las necesidades de capacitación de los integrantes del gobierno local, de su talento humano y para la comunidad de la parroquia de Amaguaña?
- ¿Existen políticas y directrices relacionadas con la capacitación de los integrantes del gobierno local, de su talento humano y para la comunidad de la parroquia de Amaguaña?
- ¿Existen un plan de capacitación en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña?
- ¿El desarrollo de la población de la parroquia de Amaguaña está creciendo en forma ordenada?
- ¿Contribuye la comunidad con el desarrollo de la parroquia?

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Diseñar un Plan de Capacitación para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña para el período 2014-2015, con el fin de contribuir con el desarrollo social, económico, productivo y con el crecimiento ordenado de la parroquia de Amaguaña.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

- Realizar un diagnóstico para detectar las necesidades de capacitación de los integrantes del gobierno local, de sus servidores públicos, y de los líderes de la comunidad de la parroquia de Amaguaña.
- Desarrollar un plan de capacitación para los diferentes estratos de la parroquia en base a la detección de necesidades y orientado a las necesidades institucionales del “GADPRA”.
- Elaborar políticas y directrices para el desarrollo de la capacitación
- Establecer presupuestos y recursos para la capacitación.
- Gestionar compromisos o convenios con instituciones públicas y universidades a través de programas de vinculación con la comunidad.

## **1.6. Justificación**

La finalidad de este proyecto es presentar al Gobierno Autónomo, Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña, "GADPRA" el diseño de un Plan de Capacitación para el período 2014-2015 dirigido a los vocales, servidores, líderes barriales y vendedoras informales, representado por 95 ciudadanos de esta parroquia, para que las autoridades correspondientes, tomen la decisión de implementarlo y promulgarlo, no sin antes mencionar que la capacitación no significa un gasto, sino al contrario una inversión; se debe considerar que los costos no son significativos con relación al gran beneficio que significa el contar con personal motivado y preparado; vale la pena recalcar que la riqueza interna de las personas marca la diferencia para el desarrollo de los pueblos, por lo que es importante contar con un plan de capacitación, este se convertirá en un instrumento de gestión flexible y dinámico, que puede y debe ser actualizado, de acuerdo a las necesidades institucionales.

## **1.7. Idea a defender**

El diseño de un Plan de capacitación, contribuirá al desarrollo de las capacidades de los actores de la parroquia, permitirá impartir los temas adecuados, en forma planificada, organizada, y en los tiempos requeridos, lo que mejorará notablemente, el cambio de actitud, el desarrollo de habilidades para cumplir las diferentes responsabilidades, logrará la mejora continua de la institución, agilizará los procesos y generará valor agregado para la institución.

Como miembro de la comunidad y futura profesional aportaré con conocimientos, creatividad y liderazgo; seré parte de la solución de uno de los múltiples problemas que existen en esta parroquia, participaré como parte de la organización de los diferentes cursos de capacitación para lograr que esta propuesta se aplique con los mejores resultados, para el desarrollo, y crecimiento ordenado y productivo de la parroquia.

#### **1.8. Limitaciones y alcances**

- No existe información relacionada con capacitación o desarrollo de personal para los vocales, los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural de Amaguaña, y para su comunidad.
- La presente investigación se la realizará en la provincia de Pichincha, cantón Quito, parroquia rural de Amaguaña.
- El tiempo que llevaré a cabo para el desarrollo del presente Proyecto de Investigación de Capacitación será de ocho meses.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO Y REFERENCIAL**

#### **2.1. Marco teórico**

En este capítulo se revisarán algunos conceptos, relacionados con los Recursos Humanos, sus subsistemas y en forma más amplia, el tema de Capacitación, así como también es necesario conocer algunos de los elementos necesarios que servirán de soporte para el presente proyecto.

##### **2.1.1. Administración de recursos humanos**

La administración de recursos humanos es un área de estudios relativamente importante. El profesional de recursos humanos se encuentra en las grandes y medianas organizaciones. Se aplica a organizaciones de cualquier clase y tamaño. Es un área interdisciplinaria: incluye conceptos de psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral, ingeniería de seguridad, medicina laboral, ingeniería en sistemas, cibernética, etc.

En general los asuntos estudiados por la ARH abarca una gran cantidad de campos de conocimiento: Se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y entrevistas, tecnología del aprendizaje individual, cambio organizacional, nutrición y alimentación, medicina y salud, servicio, social, Plan de carrera, diseño de cargos y diseño organizacional, satisfacción en el trabajo, ausentismo y salarios y obligaciones sociales, mercado, tiempo libre,



calamidades y accidentes, disciplina y actitudes, interpretación de leyes laborales, eficiencia y eficacia, estadísticas y registros, transporte para el personal, responsabilidades en la supervisión, auditorías y un sinnúmero de temas bastante diversificados. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 149)

Para la Administración de Recursos Humanos no hay leyes ni principios universales. La ARH es contingencial, pues depende de la situación organizacional, del ambiente, de la tecnología empleada por la organización, de las políticas y directrices vigentes, de la filosofía administrativa predominante, de la concepción organizacional acerca del hombre y de su naturaleza y, sobre todo, de la calidad y cantidad de los recursos humanos disponibles. A medida que estos elementos cambian, varían también la manera de administrar los recursos humanos de la organización. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 149)

De ahí surge el carácter contingencial o situacional de la ARH, cuyas técnicas no son rígidas ni inmutables, sino altamente flexibles y adaptables, y sujetas a un desarrollo dinámico. Un modelo de ARH que tiene éxito al aplicarlo a una organización en determinada época, quizá no lo tenga en otra organización, o en la misma organización en otra época, puesto que todo cambia, las necesidades experimentan alteraciones y la ARH debe tener en cuenta estos cambios constantes que ocurren en las organizaciones y en sus ambientes. Además, la ARH no es un fin en sí misma, sino un medio para

alcanzar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones, a través del trabajo de las personas, que permite establecer condiciones favorables para que éstas consigan los objetivos individuales. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 153)

### **2.1.2. Objetivo de los recursos humanos**

- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.
- Crear mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales.
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.  
(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 167)

### **2.1.3. Importancia de los recursos humanos**

Idalberto Chiavenato (2003) en su libro de Administración de Recursos Humanos manifiesta que los Recursos Humanos: Son factores fundamentales para el desarrollo de las organizaciones, para fijar estrategias y alcanzar los objetivos organizacionales. “Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones.

Los recursos humanos presentan una increíble aptitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos.”

Por otro lado Jesús Carlos Reza Trazino manifiesta la importancia que tiene en el Japón (una potencia mundial) los recursos humanos para el desarrollo y crecimiento de las empresas, manifiesta que después del Director General, la segunda persona más importante dentro del organigrama estructural, es el Director de Recursos Humanos, este es un cargo especializado, la persona que lo ocupa no consulta a sus superiores para adoptar las principales decisiones estratégicas que debe cumplir, además para alcanzar el puesto de Director General es imprescindible que primero haya sido Director de Recursos Humanos, ya que en este país se considera al personal como un activo estratégico al que hay que cuidar.

Como ya se había mencionado anteriormente, los recursos humanos constituyen el elemento clave y fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos, el crecimiento y desarrollo de las empresas. Las grandes organizaciones que han tenido éxito en el mundo de los negocios y en el mundo empresarial, ha sido por que cuentan con personal altamente calificado, entrenado, capacitado y valorado.

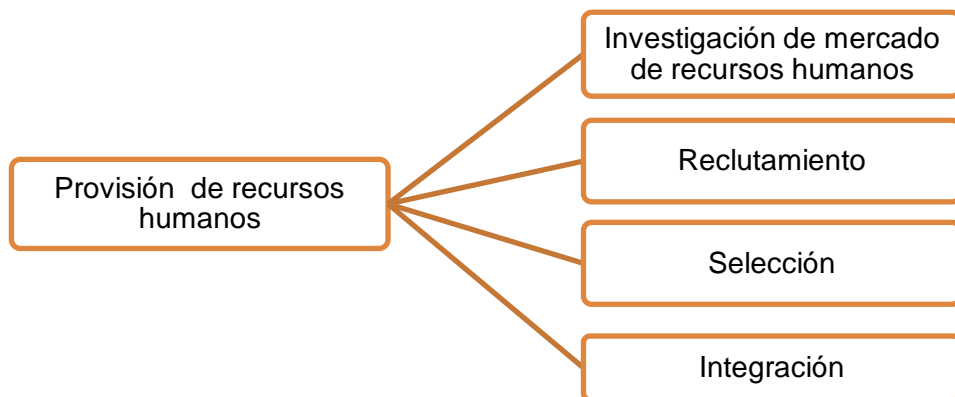
#### 2.1.4. Cumplimiento de la normativa

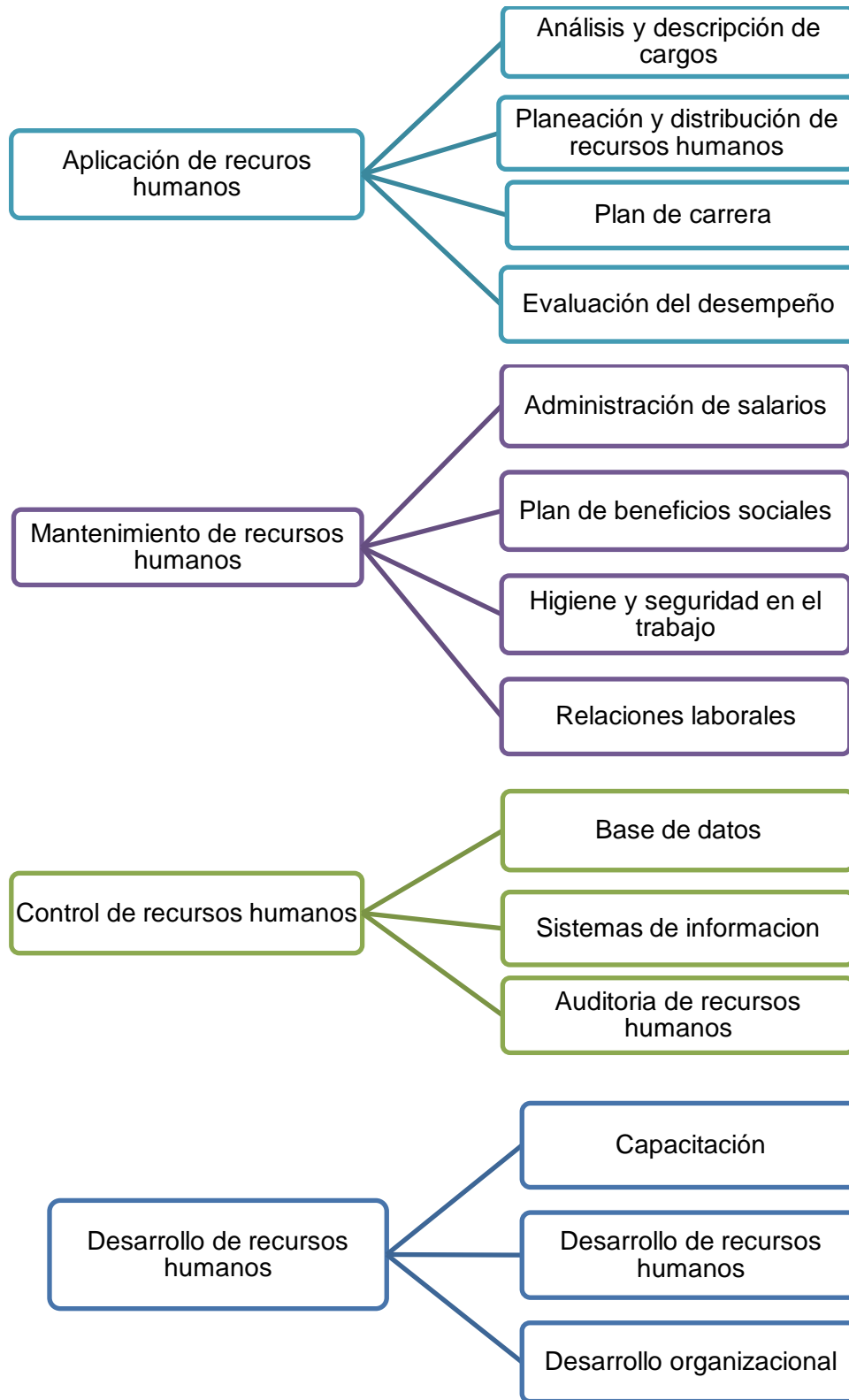
Las organizaciones deben acatar las leyes, reglamentos normas, arbitrajes, y decisiones de los tribunales, el gerente, director o jefe de recursos humanos de una organización debe tener un conocimiento extraordinario de las leyes y normas relacionadas con selección, retribuciones, higiene y seguridad en el trabajo, relaciones laborales, trabajo social. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003)

#### 2.1.5. Políticas de los recursos humanos

Son reglas que se establecen para dirigir funciones e impedir que los empleados desempeñen funciones que no desean o que pongan en peligro el éxito de funciones específicas. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 161)

**Gráfico 2: Políticas de recursos humanos**





Fuente: (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003)  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

**a) Provisión de recursos humanos:** Permite pronosticar cuál será el requerimiento tanto en cantidad como en calidad de personal que necesitará la organización para alcanzar sus metas. No siempre el departamento de Recursos Humanos es el responsable de esta actividad. En la mayoría de los casos se convierte en el catalizador de las opiniones y demandas de las autoridades de línea, proporcionando un medio de formalizar su pedido, garantizando el cumplimiento de sus necesidades.

Dentro de este grupo están inmersos los subsistemas de investigación de mercados de recursos humanos, reclutamiento, selección y contratación e inducción. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 178)

**b) Aplicación de recursos humanos:** Los procesos de aplicación de personas incluyen los primeros pasos de la integración de los nuevos miembros en la organización, el diseño del cargo que debe desempeñarse y la evaluación del desempeño en el cargo. Ya se analizó que los procesos de provisión de personal se encargan de buscar en el mercado las personas necesarias y colocarlas e integrarlas en la organización para que ésta pueda mantener su continuidad. El paso siguiente es emplearlas como fuerza de trabajo en la empresa. Esto significa que las personas después de reclutadas y seleccionadas, deben ser integradas en la organización, destinadas a sus cargos y evaluadas

en cuanto a su desempeño. En consecuencia, después de los procesos de provisión siguen los procesos de aplicación de recursos humanos, estos son: Diseño de los cargos, descripción y análisis de los cargos y evaluación del desempeño humano. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 280)

**c) Mantenimiento de recursos humanos:** Es el proceso que se encarga que el personal que integra la organización, continúe motivada para permanecer en ella. Son parte de este grupo: compensación, planes de beneficios sociales e higiene y seguridad en el trabajo, cada una de ellas pretenden cubrir necesidades humanas básicas de los empleados y trabajadores. Forman parte de este grupo: Sistema de recompensas que la organización brinda a sus miembros, con el fin de mantenerlos satisfechos y motivados, e inducirlos a permanecer en la organización y sentirla suya. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 398)

**d) Seguimiento y control:** Cómo saber quiénes son y qué hacen las personas, en este grupo están inmersos, la Base de datos o sistemas de información, controles-frecuencia-productividad-balance social.

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 618)

**e) Desarrollo de recursos humanos:** Comprende la capacitación del recurso humano y su desarrollo organizacional. Los procesos de desarrollo de personas incluyen las actividades de entrenamiento, desarrollo de personal y desarrollo organizacional. Representan inversiones efectuadas en las personas. En las organizaciones, las personas se destacan por ser el único elemento vivo e inteligente, por su carácter eminentemente dinámico y por su potencial de desarrollo. Las personas tiene enorme capacidad para aprender nuevas habilidades, captar información, obtener nuevos conocimientos, modificar actitudes y comportamientos, y desarrollar conceptos y abstracciones. Las organizaciones disponen de una variedad de medios para desarrollar a las personas, agregarles valor, capacitarlas y habilitarlas cada vez más para el trabajo. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 548)

Con este breve resumen de lo que son los recursos humanos, su importancia y sus políticas y subsistemas, es necesario enfocarse en el proyecto de Investigación que es la capacitación.

#### **2.1.6. La capacitación**

La formación de una persona, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. Parte de esta educación suele ser obligatoria en muchos países y en general comprende los conocimientos necesarios para



desenvolverse en la vida adulta, sea para trabajar como para afrontar la compra de una casa y el mantenimiento de la misma. (Limusa- wiley. México, 1966. Pág. 17)

(Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003) lo define de la siguiente manera: “Capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” Podría decir que es un proceso continuo y planificado para alcanzar los objetivos institucionales.

Por su parte (Alles, 2010) define estos términos de la siguiente manera: “Se entiende por capacitación o formación a aquellas actividades de formación estructurales, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por lo tanto, debe constituir una transmisión de conocimientos y/o competencias: organizada, planificada y evaluable”

“Entrenamiento: Es el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de unos objetivos definidos, la palabra entrenamiento se refiere a la trasmisión de conocimientos específicos, relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica

necesariamente estos tres aspectos.” (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 557).

Según Filippo, dentro de una concepción más limitada, el entrenamiento es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo determinado, cargo o trabajo”

Según McGhee señala que el entrenamiento significa educación especializada. Abarca todas las actividades que van desde la adquisición de habilidades motora hasta la obtención de conocimientos técnicos, el desarrollo de aptitudes administrativas y actitudes referentes a problemas sociales”.

Según la National Industrial Conference Board, el propósito del entrenamiento es ayudar a alcanzar los objetivos de la empresa, proporcionando oportunidades a los empleados de todos los niveles, para obtener el conocimiento la práctica y la conducta, requeridos por la organización.

Algunos autores como Hoyler, van más allá, al considerar que el entrenamiento es una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos y las realizaciones propuestos. (Chiavenato, 2003, pág. 557 y 558).

### **2.1.7. Importancia de la capacitación**

La Capacitación es un factor de gran importancia en el desarrollo de las organizaciones. Las empresas no deben considerar al proceso de capacitación, como un hecho que se da una sola vez, únicamente para cumplir con un requisito y nada más, la mejor forma de capacitación es la que se obtiene de un proceso continuo, siempre buscando conocimientos y habilidades para estar al día con los cambios repentinos que suceden en el mundo competitivo de los negocios, y en el cambio constante de la tecnología.

La capacitación continua significa que los ejecutivos, empleados y trabajadores se deben encontrar preparados para alcanzar, mejores oportunidades ya sea dentro o fuera de la organización.

A la capacitación se la puede considerar como una inversión empresarial para mejorar su productividad y actualizar los conocimientos obsoletos del personal y su constante rotación; permite adaptarse rápidamente a los cambios y avances en la sociedad, como es la implementación de nuevas tecnologías y, competencias que se manifiestan correspondiendo al crecimiento de nuevas organizaciones destinadas o no, al mismo mercado laboral

### **2.1.8. Capacitación del personal**

La organización debe brindar a lo largo de la carrera de sus miembros la capacitación y el entrenamiento necesario para desarrollarse en cada uno de los rangos a los que tiene acceso.

La formación el personal debe estar enfocada directamente a los objetivos institucionales y al bienestar de su gente.

#### **2.1.9. Objetivos de la capacitación**

Los objetivos de la capacitación son:

- Promover el desarrollo integral, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

#### **2.1.10. Beneficios de la capacitación**

La Capacitación constituye un papel primordial dentro de las organizaciones por las siguientes razones:

- Aumenta la productividad de las organizaciones, o empresas.
- Contar con personal comprometido y motivado.
- Estimula en la toma de decisiones y ayuda a la solución de conflictos organizacionales.
- Proporciona a las organizaciones talento humano altamente calificado.
- Despierta el sentido de empoderamiento hacia la organización.
- Contar con personal competitivo y con conocimientos apropiados.
- Mejora el desempeño en su puesto de trabajo.
- Mantiene actualizados a ejecutivos y empleados, frente a los cambios científicos y tecnológicos que cada vez se generan.

- Logra cambios en su comportamiento,
- Mejora las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización.
- Logra que las personas alcancen asertividad en sus comportamientos y en el desarrollo de su puesto de trabajo.
- Crea mejor imagen de la institución
- Mejora la relación del equipo de trabajo
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Incrementa la productividad y la calidad en el trabajo
- Elimina temores de incompetencia
- Sube el nivel de satisfacción con el puesto (Hill, 2003)

#### **2.1.11. Fases del proceso de capacitación**

Son un conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes y estas son:

- a) Diagnóstico de capacitación:** Consiste en detectar las necesidades de capacitación existentes en la organización; estas debe responder a las necesidades institucionales, y estar articulado con la Planificación Estratégica. Las autoridades de línea, son los responsables de detectar problemas ocasionados por la falta de capacitación, quien esté encargado de la coordinación de recursos humanos, puede brindar asesoría para ejecutar esta actividad.

## **Medios para inventariar necesidades de entrenamiento**

Según Idalberto Chiavenato, en su libro *Administración de Recursos Humanos*, determina los principales medios utilizados para efectuar el inventario de necesidades de entrenamiento, estos son:

- **Evaluación del desempeño:** Mediante esta herramienta no solo es posible descubrir a los empleados que vienen ejecutando tareas por debajo de un nivel satisfactorio si no también averiguar qué sectores de la empresa reclaman una atención inmediata.
- **Observación:** Verificar donde hay evidencia de trabajo ineficiente, como daño de equipo, atraso de cronograma, pérdida excesiva de materia prima, número elevado de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación elevada, etc.
- **Cuestionarios:** Investigaciones mediante cuestionarios y listas de verificación (checklist) que evidencien las necesidades de entrenamiento.
- **Solicitud de supervisores y Gerentes:** Cuando la necesidad de entrenamiento apunta a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores son propensos a solicitar entrenamiento para su personal.

- **Entrevistas con supervisores:** Contactos directos con supervisores, gerentes respecto de problemas solucionables mediante entrenamiento, que se descubren en las entrevistas con los responsables de los diversos sectores.
- **Reuniones Interdepartamentales:** Discusiones interdepartamentales acerca de asuntos concernientes a objetivos organizacionales problemas operativos, planes para determinados objetivo y otros asuntos administrativos.
- **Examen de empleados:** Resultados de los exámenes de selección de empleados que ejecutan determinadas funciones o tareas.
- **Modificación del Trabajo:** Cuando se introduzcan modificaciones parciales o totales en las rutinas de trabajo, es necesario entrenar previamente a los empleados en los nuevos métodos y procesos de trabajo.
- **.Entrevista de Salida:** Cuando el empleado va a retirarse de la empresa, es el momento más apropiado para conocer su opinión sincera acerca de la empresa y las razones que motivaron su salida, es posible que salgan a reducir deficiencias de la organización, susceptibles de corrección.

- **Análisis de cargos:** Cuadro de las tareas que debe cumplir el ocupante y de las habilidades que debe poseer.
- **Informes periódicos:** De la empresa o de producción, que muestran las deficiencias por falta de entrenamiento.
- **Indicadores a Posteriori:** Se relacionan con necesidades de capacitación que no fueron atendidas a tiempo.
- **Indicadores a Priori:** Proporcionan información sobre las necesidades de capacitación a futuro que se presentarían de ocurrir alguna de estas situaciones: ampliación de la organización, fluctuación de personal, admisión de personal, transferencias, rotación, ausencias, licencias, cambio de métodos y procesos de trabajo, incorporación de cambio maquinaria, diversificación de servicios, desarrollo profesional del funcionario, producción y comercialización de nuevos productos o servicios (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 568 y569)

**b) Planeación:** Es la primera fase del proceso de Capacitación, en base al diagnóstico de las necesidades de entrenamiento, implica la fijación y selección de diversas alternativas, determinación de normas y políticas que orientarán la secuencia en las operaciones y tareas a realizar, expresadas en tiempo, recursos y medios necesarios para la puesta en



marcha del Plan de Capacitación. La Planeación implica cuatro actividades que son: establecimiento de objetivos, elaboración de planes y programas, presupuestos y programación.

**c) Ejecución:** Es la puesta en marcha del Plan de Capacitación e implica la coordinación de los intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado, tanto interno como externo en la realización de los eventos de capacitación. La Ejecución está integrada por cuatro pasos: contratación de servicios, desarrollo de programas, coordinación de eventos, control administrativo y presupuestal.

**d) Evaluación:** Es la etapa final del proceso es la medición de los resultados y la corrección de las actividades para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, esto implica comparar lo alcanzado con lo planeado y comprende la evaluación del sistema del proceso instruccional del seguimiento y evaluación de resultados.

**e) Seguimiento:** Se realiza para verificarla transferencia de los conocimientos, o para corregir y ajustar los programa, para conocer los obstáculos que impiden lograr los cambios de conducta esperados después de un curso.

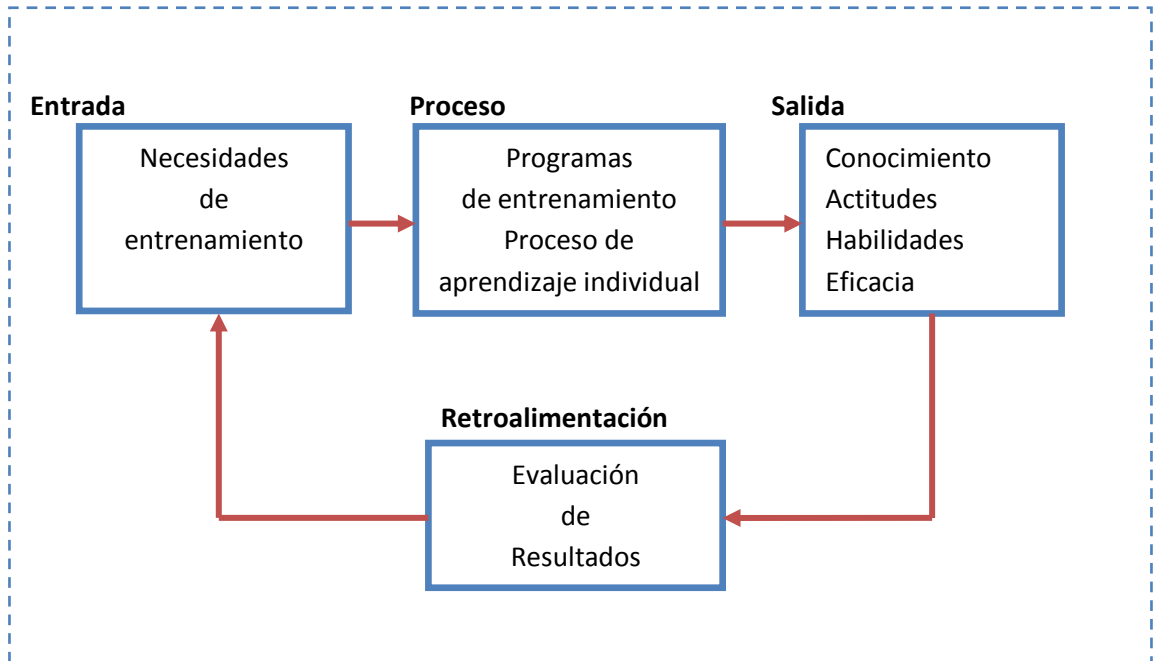
Una vez que se ha revisado los conceptos de capacitación, desarrollo, entrenamientos y adiestramiento y el proceso de capacitación, es necesario emitir un criterio de lo que es la capacitación y su importancia.

La capacitación es un proceso estructurado sistemático, es un conjunto de acciones que contribuyen al desarrollo de capacidades del ser humano.

La capacitación es importante por muchas razones, mejora la productividad, actualiza los conocimientos, permite adaptarse rápidamente a los cambios y avances de la sociedad, permite el desarrollo y crecimiento de las organizaciones. Las organizaciones que mantienen a su personal capacitado están siempre un paso más delante de la competencia.

Para el presente plan de capacitación se definirán las áreas y los temas en que se requiere actualizar, mejorar o implementar conocimientos o habilidades, para lo cual se tomará en cuenta las necesidades, y los puestos que ocupa el talento humano, articuladas y consolidadas con los objetivos estratégicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña, GADPRA.

**Gráfico 3: Proceso de entrenamiento**



Fuente: (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2003, pág. 560)  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

## **2.2. Marco referencial**

En la Constitución del Estado en el Título Quinto, Organización Territorial del Estado, Capítulo Primero, Principios Generales, Art. 238, Los gobiernos autónomos descentralizados, gozarán de autonomía política, administrativa, financiera y se regirán por los principios de solidaridad, subsidiariedad, equidad interterritorial, integración y participación ciudadana, en ningún caso el ejercicio de la autonomía permitirá la sesión del territorio nacional. Constituyen gobiernos autónomos descentralizados las Juntas Parroquiales, rurales, los concejos municipales, los concejos Metropolitanos, los concejos provinciales y los consejo regionales. (Constitución, 2008, pág. 123).

De acuerdo al Art. 239.- El régimen de gobiernos autónomos descentralizados se regirá por la ley correspondiente, que establecerá un sistema nacional de competencias de carácter obligatorio y progresivo y definirá las políticas y mecanismos para compensar los desequilibrios territoriales en el proceso de desarrollo.

El COOTAD Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización, es la Ley que rige para los gobiernos Autónomos Descentralizados o también conocidas como Juntas parroquiales.

### **2.2.1. Diagnóstico situacional del “GADPRA”**

Es una organización pública con autonomía económica y administrativa, cuyo objetivo principal es brindar servicio de calidad y calidez a la comunidad, mantiene vínculos con los otros gobiernos autónomos descentralizados como del Municipio de Quito y el Consejo Provincial de Pichincha, y con otras instituciones públicas del estado, universidades, y con las organizaciones sociales locales.

#### **Misión:**

Servir y entregar a la comunidad servicios de calidad con efectividad, transparencia, y responsabilidad social.

#### **Visión:**

Ser uno de los mejores GADs del país mediante la entrega de servicios de calidad con efectividad y en armonía con el ambiente, para mejorar el buen vivir de sus habitantes.

#### **Objetivos Organizacionales**

Trabajar con profesionalismo, honradez y transparencia para el desarrollo social económico y productivo de la parroquia de Amaguaña, con el fin de mejorar el buen vivir de sus habitantes, especialmente en los sectores más necesitados y de los grupos vulnerables.

## **2.2.2. Análisis FODA**

### **Fortalezas**

- Buena relación con las Autoridades de los otros GADs.
- Cuenta con personal necesario,
- Buena relación con la comunidad
- Experiencia administrativa del Presidente del GADPRA
- Cuenta con infraestructura adecuada
- Cuenta con maquinaria adecuada para emergencia de la parroquia

### **Debilidades**

- El número de personal es deficiente para cumplir con los objetivos de la Institución.
- El Presupuesto es limitado para satisfacer la demanda de necesidades de la parroquia.
- Desconocimiento de la aplicación de herramientas estratégicas, por parte de algunos vocales.
- Capacitación incipiente de los vocales y empleados.
- Falta de compromiso con el trabajo de algunos servidores.
- Estructura organizacional no es funcional.
- Débil manejo de la comunicación y el marketing
- Falta de conocimiento y experiencia de algunos vocales

## **Oportunidades**

- El Gobierno nacional genera expectativa de cambio hacia un futuro de iguales condiciones que beneficien a la parroquia.
- La intervención de la participación ciudadana, transparenta la gestión administrativa.
- La inflación se ha mantenido, lo que ha permitido estabilidad del costo de la vida.
- Las propuestas del gobierno en inclusión social y estabilidad laboral
- Apoyo de los GADs, provincial y municipal.

## **Amenazas**

- La inestabilidad política de los últimos 20 años ha generado incertidumbre en los Gobiernos Autónomos descentralizados.
- La ley orgánica de juntas parroquiales es limitada.
- No existe por parte de los gobiernos seccionales la inversión suficiente para satisfacer las diferentes necesidades que tiene la parroquia.
- El cambio de autoridades seccionales.

## **Objetivos estratégicos**

- Crear una unidad técnica que se encargue de realizar y ejecutar proyectos de desarrollo para la Junta parroquial.

- Presentar mediante murales informativos y en los medios de comunicación que dispone el “GADPRA” los proyectos que tienen para la parroquia.
- Incrementar la participación de los vocales, Personal Administrativo y la comunidad en procesos de capacitación.
- Fortalecer el área de Comunicación social y el manejo del Marketing del “GADPRA”.

### **Política institucional**

- **Responsabilidad corporativa:** La responsabilidad corporativa es uno de sus compromisos más importantes con todos los grupos de interés social y a favor de la comunidad, para lograr la armonía y el buen vivir de sus habitantes. Esta política se traduce en un modelo de gestión, articulando con la planeación estratégica de la institución.
- **Desarrollo:** Promover el desarrollo de la parroquia, empezando por su talento humano, a través de programas de capacitación en temas inherentes a su cargo y enfocados también a la parte social para proyectar a la comunidad amaguañense.



- **Calidad:** Mejorar continuamente los procesos de los servicios, para ofrecer a los usuarios soluciones a los diferentes problemas en forma efectiva.
- **Cumplimiento:** Cumplir los compromisos adquiridos con los usuarios, bajo las normas y requisitos legales.

### **Competencias**

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales ejercerán las siguientes competencias exclusivas, sin perjuicio de otras que se determinen:

- a) Planificar junto con otras instituciones del sector público y actores de la sociedad del desarrollo parroquial y su correspondiente ordenamiento territorial, en coordinación con el gobierno cantonal y provincial en el marco de la interculturalidad y plurinacionalidad y el respeto a la diversidad.
- b) Planificar el desarrollo parroquial rural en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo y los planes de los distintos gobiernos autónomos descentralizados, con la participación ciudadana y de otros actores de los sectores público y privado.

- c) Propiciar condiciones de desarrollo equitativo en el territorio, en el marco de sus competencias.
- d) Vigilar la ejecución de obras y la calidad de los servicios públicos.
- e) Promover la organización de la ciudadanía en la zona rural.
- f) Ejecutar las competencias que le correspondan en el marco del Plan de desarrollo parroquial, en coordinación con los otros gobiernos autónomos descentralizados y realizar en forma permanente el seguimiento y rendición de cuentas enfocadas al cumplimiento de las metas establecidas.
- g) Prestar los servicios públicos que les sean expresamente delegados o descentralizados, con criterios de calidad, eficacia y eficiencia; y observando los principios de universalidad, accesibilidad, regularidad y continuidad previstos en la Constitución. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2012, pág. 50)

### **Atribuciones**

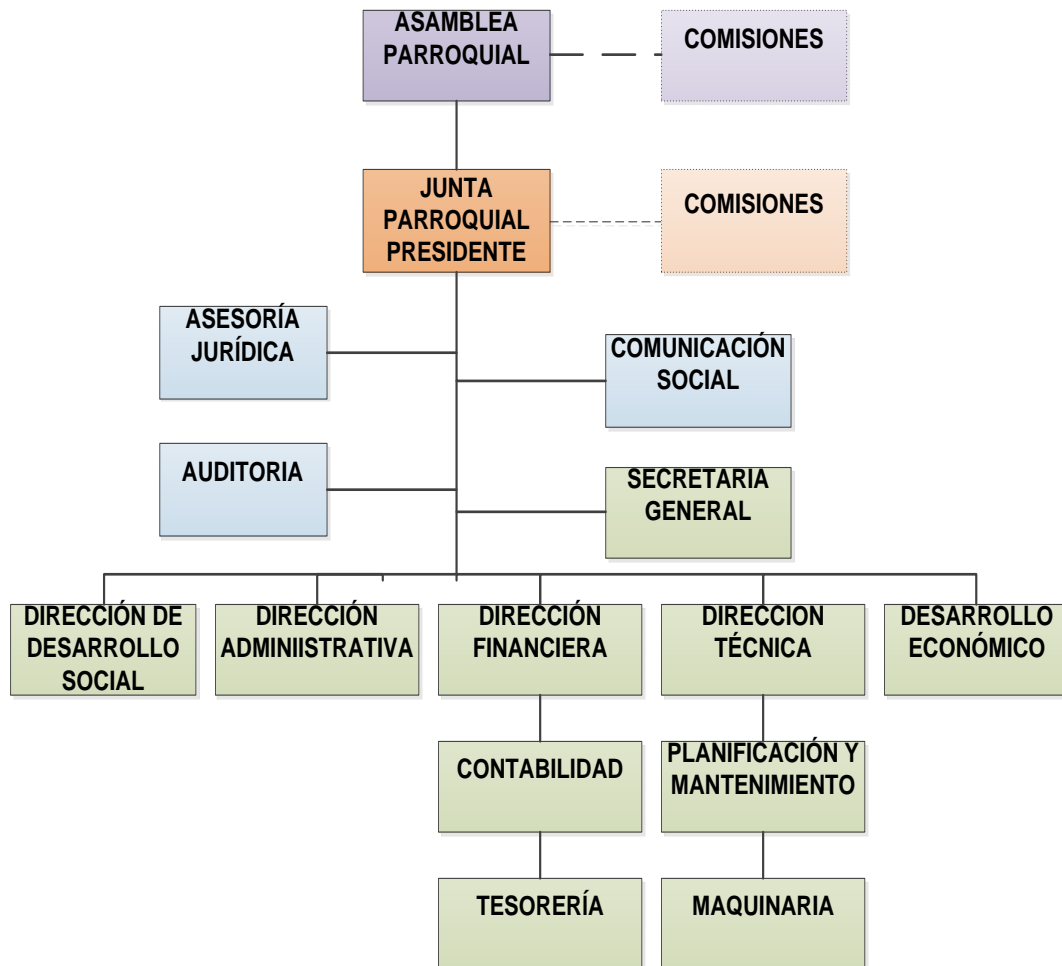
A la junta parroquial rural le corresponde:

- a) Expedir acuerdos y resoluciones en las materias de competencia del gobierno parroquial rural, conforme esta Ley.

- b)** Destituir al presidente o presidenta del gobierno parroquial rural que hubiere incurrido en las causales previstas en la ley, garantizando el debido proceso. En este caso, la sesión de la junta será convocada y presidida por el vocal que tuviere la segunda mejor votación.
  
- c)** Destituir a los vocales que hubieren incurrido en causales de inhabilidad o incompatibilidad, garantizando el debido proceso.
  
- d)** Fiscalizar la gestión del presidente o presidenta de la junta y funcionarios del gobierno parroquial rural.
  
- e)** Aprobar el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial. Para la elaboración, se integrará el Consejo Parroquial de Planificación con la participación de representantes de otros niveles de gobierno y de la ciudadanía, de acuerdo con la ley que regule la planificación.
  
- f)** Aprobar el presupuesto del gobierno parroquial rural, que deberá guardar relación con el plan parroquial de desarrollo y de ordenamiento territorial.
  
- g)** Aprobar la liquidación presupuestaria del año inmediato anterior, con los respectivos ajustes.
  
- h)** Decidir la conformación de mancomunidades con otros gobiernos parroquiales rurales para la prestación de servicios específicos.

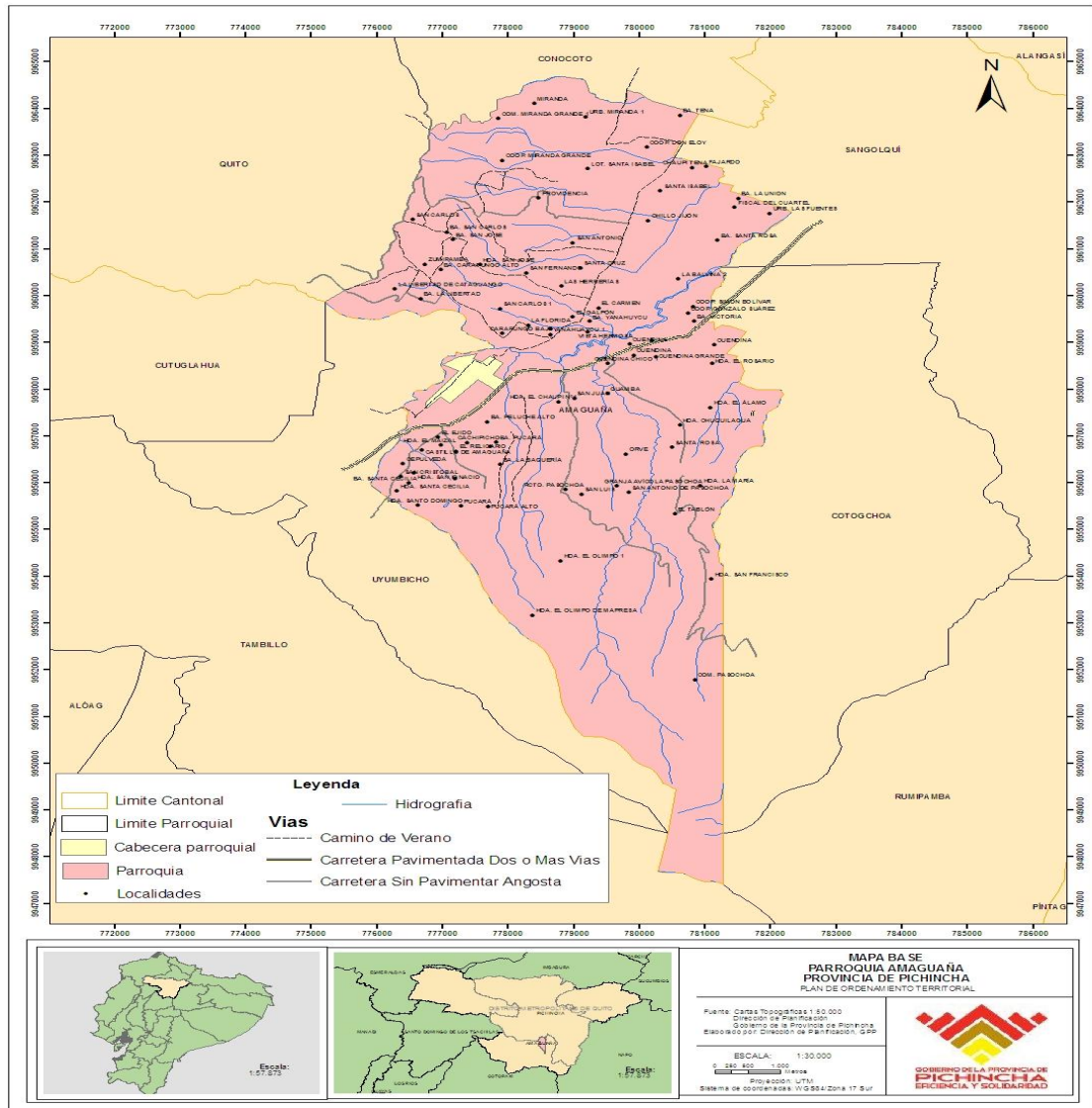
- i)** Designar, de fuera de su seno, al secretario de la junta parroquial rural, de la terna presentada por el presidente o presidenta.
  
- j)** Autorizar la suscripción de contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno parroquial rural.
  
- k)** Designar a funcionarios del gobierno parroquial rural, mediante procesos de selección de méritos y oposición.
  
- l)** Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del presidente o presidenta de la junta.
  
- m)** Las demás previstas en la Ley. (Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, 2012, pág. 48).

**Gráfico 4: Organigrama Estructural del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

**Gráfico 5: Mapa de ubicación de la Parroquia de Amaguaña**



Fuente: Plan de Ordenamiento Territorial de Amaguaña( 2011- 2025 )

## División política-administrativa, territorial y turística de la parroquia de Amaguaña

<b>AUTORIDAD:</b>	Presidente del Gobierno Autónomo Descentralizado: Luis Milton Pachacama
<b>PARROQUIA:</b>	Amaguaña
<b>CABECERA PARROQUIAL:</b>	Centro de Amaguaña
<b>SUPERFICIE:</b>	60.13km <sup>2</sup> .
<b>CLIMA:</b>	17 y 18 Grados
<b>ALTITUD:</b>	2.683 metros SNM
<b>UBICACIÓN:</b>	Sur de la Provincia de Pichincha, en el Valle de los Chillos, al sur de la Hoya de Guayllabamba
<b>Nº. DE HABITANTES</b>	31.106 Habitantes
<b>LÍMITES:</b>	Norte: Parroquia de Conocoto Sur: Cantón Mejía Este: Cantón Rumiñahui Oeste: Uyumbicho, Cutuglahua y Quito urbano
<b>BARRIOS:</b>	Está compuesta por 63 barrios y dos comunas
<b>UBICACIÓN GEOGRÁFICA</b>	Amaguaña, pertenece al Distrito Metropolitano de Quito, está ubicada en el Valle de los Chillos al Sur de la Hoya de Guayllabamba, Amaguaña está asentada en las riberas del río San Pedro y en las faldas de la parte norte del volcán Pasochoa que llega a los 4.255 metros sobre el Nivel del mar. El Centro de la población está aproximadamente a 28km al sur Oriente de Quito. Sus coordenadas geográficas aproximadas con 0G22S y longitud de 78G27-W
<b>HIDROLOGÍA</b>	El río vital de la Parroquia sin duda alguna es el río San Pedro, el mismo que nace en su nacimiento se lo conoce como río Blanco, aguas más abajo cambia su nombre al de Jámbela y finalmente a la altura de Machachi, se lo llama río San Pedro. Sus aguas viajan cerca de las poblaciones de El Rosal, Uyumbicho, Amaguaña, El Carmen, Sangolquí, Conocoto, Cumbayá y Tumbaco; hasta depositarlas en el río Machángara y formar el río Guayllabamba.
<b>COBERTURA EN SERVICIOS</b>	49789 viviendas 70 % de usuarios conectados al alcantarillado sanitario 85 % obtienen agua por red pública 70 % tienen acceso al sistema de eliminación de basura. 89% disponen de energía eléctrica. 49% tienen servicio telefónico.

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>El nombre de la parroquia tiene su origen en la lengua quechua AMA: Negación y WAÑUNA: Morir, Amaguaña se traduce entonces como la tierra de vida.</p> <p>Este apelativo responde básicamente a la presencia de vertientes en la zona, las cuales fueron conocidas desde épocas del reino de Quito y durante el período incásico eran visitadas frecuentemente por el Inca Atahualpa en busca de sanación, la vertiente más importante es Cachaco.</p> <p>Durante la época colonial los habitantes de la zona realizaban actividades de mitas, obrajes y encomiendas, posteriormente, de acuerdo al libro Quito comunas y Parroquias, Don Amador Amaguaña pasó a ser el cacique de la parroquia.</p>
<b>SITIOS TURÍSTICOS</b>	<p>Reserva Ecológica kachiacu Quri-pogio, Pasochoa, el hueco de Mama Brígida, el paseo por las haciendas, la casa de Manuelita Sáenz, parte del parque Metropolitano del Sur que arranca desde el barrio Miranda.</p>
<b>FIESTAS IMPORTANTES</b>	<p>El Carnaval, la parroquialización y la Fiesta de Corpus Cristi.</p>
<b>CULTURA</b>	<p>Su pueblo se caracteriza por su gente: Es amable, solidaria y generosa, llenas de calor humano, de color y alegres.</p> <p>Las costumbres de la gente del campo están ligadas a una herencia ancestral andina, cuando tú visitas, sentirás la protección que la comunidad puede brindarte: nadie nunca está solo. Si bien las condiciones de su pueblo son materialmente “escasas”, ellas son dignas, alegres, generosas y con una calidad humana extraordinaria.</p> <p>Cabe mencionar que también es cuna de excelentes artistas, músicos, pintores y personas innovadoras como el caso de “la Clase de Susy, ganadora de un premio internacional.</p> <p>El pueblo no hace “negocios”, pero te brindará hospedaje, exquisita comida tradicional, que es producto de su tierra y de su propio trabajo, además te brinda, seguridad en todo momento.</p>

Tabla 1: División política-administrativa, territorial y turística de la parroquia de Amaguaña

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Plan de Ordenamiento Territorial de Amaguaña ( 2011- 2025 )



### 2.3 Marco conceptual

La información que describiré en el marco conceptual es una definición apropiada para el nivel y el propósito de la Investigación, para lo cual encontraras conceptos técnicos, de gestión y administrativos claves, de tal manera que se convierta en una herramienta importante para interpretar y entender de manera fácil y comprensible.

**Brecha:** Distancia entre lo requerido y la evaluación de la persona, el término se aplica en relación con los diferentes tipos de capacidades (Alles, 2010, pág. 379)

**Calidad:** Es un conjunto de propiedades y características, inherentes a un producto o servicio, para satisfacción del cliente. Según Crosby González, “La calidad es hacerlo bien a la primera.”

**Calidad total:** Se basa en la prevención de problemas y errores, es la cultura de hacer las cosas bien y a la primera.

**Capacidades:** El término incluye conocimiento y competencias. (Alles, 2010, pág. 380)

**Capacitación:** Es un proceso sistemático, continuo y organizado, a través del cual los empleados adquieren conocimientos, habilidades para acrecentar su eficacia en el logro de los objetivos empresariales. (Aguilar, 2012, pág. 6)

**Cliente:** Es quien accede a un producto o servicio por medio de una transacción financiera (dinero) u otro medio de pago.

**Competencias:** Es el pensamiento, capacidad, habilidad, destreza, valor o pericia que posee el ser humano, es un conjunto articulado y dinámico de habilidades, actividades y conocimientos. (Alles, 2010, pág. 381)

**Competitividad:** Capacidad de operar con ventajas relativas con respecto a otras organizaciones que buscan los mismos recursos y mercados. (Jurán N, 2001, pág. 61)

**Congreso:** Junta Magna o reunión formal de varias personas o grupos para deliberar sobre algún tema, (Aguilar, 2012, pág. 125)

**Conocimiento:** Conjunto de saberes ordenados sobre un tema en particular, materia o disciplina. (Alles, 2010, pág. 382)

**Cuestionarios:** Es un conjunto de preguntas abiertas y cerradas.(Kotler y Keller, 2006).

**Curso:** Actividad de formación estructurada para la transmisión de conocimientos. (Alles, 2010, pág. 382).

**Desarrollo organizacional:** “Es el estudio de los procesos sociales que se dan dentro de una empresa. Con.” (Guizar Montúfar, 2008, pág. 6)

**Descentralizado:** Es transferencia del poder, de un gobierno central hacia autoridades que no están jerárquicamente subordinadas. La relación entre entidades es horizontal no jerárquica. Una organización tiene que tomar decisiones estratégicas y operacionales.

**Diagnóstico:** Es el proceso de obtener una serie de recursos importantes a la hora de definir los objetivos de la organización y la estrategia, es la conciencia del estado actual de la organización en un ambiente globalizado.

**Eficacia:** Constituye el logro de objetivos organizacionales en un tiempo determinado.

**Eficiencia:** Es la obtención de los fines con una mínima cantidad de recursos

**Encuesta:** Es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario pre diseñado. (Alles, 2010, pág. 385)

**Entrevista:** Es el proceso de descubrir opiniones y sentimientos positivos y negativos sobre muchos aspectos. (Alles, 2010, pág. 385)

**Estrategia:** Son los métodos o medios que se utilizan para alcanzar los objetivos. Es el patrón de acciones y de distribución de recursos, diseñado para alcanzar las metas de la organización. (Fred, 2008, pág. 13)

**Foro:** Evento abierto al público en el que participan informalmente diferentes expositores que tratan sobre un mismo tema, el foro se parece con el congreso y el simposio (Aguilar, 2012, pág. 126)

**Mejora continua:** Conjunto de conceptos, procedimientos y técnicas mediante las cuales la empresa debe buscar el mejoramiento continuo en todos los procesos productivos y de soporte de la operación, a través de acciones diarias, que permiten que los procesos y la empresa en su conjunto sean más competitivos en la satisfacción del cliente. (Cantú Delgado, 1997, pág. 224)

**Perfil:** Es un conjunto de competencias, o un resumen de aspectos de formación académicos y de experiencias laborales. (Alles, 2010, pág. 390)

**Pensamiento estratégico:** Es adelantarse a los acontecimientos (Fred, 2008, pág. 13)

**Problema:** Es la desviación de una situación esperada para la cual no tenemos una respuesta inmediata y que afecta las condiciones normales de operación de la organización.

**Proceso:** Es un conjunto de actividades consecutivas relacionadas entre sí, tienen entradas y salidas. (Jurán N, 2001, pág. 62).

**Recursos:** Elementos de entrada a un sistema que pueden mejorar el desempeño de las organizaciones.

**Seminario:** Es la oportunidad para un estudio intensivo de programas especiales; los participantes disponen de varios recursos y permite ampliamente el intercambio de experiencias personales. (Alles, 2010, pág. 394)

**Sistema:** Richar Menschel define sistema como: “Una red de procedimientos relacionados entre sí y desarrollados de acuerdo con un esquema integrado para lograr una mayor actividad de las empresas”.

**Tarea:** Es la actividad más pequeña dentro de la división del trabajo en una organización.

**Taller:** Actividad estructurada donde el participante realiza acciones concretas de manera conjunta con su instructor para el desarrollo de sus competencias y/o conocimientos. (Alles, 2010, pág. 394)

**Valor agregado:** Es la Acción que satisface o supera las expectativas del cliente.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Para continuar con el plan de capacitación para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña, es importante conocer algunos conceptos de lo que implica la Metodología de la Investigación, por lo que es necesario conocer los temas relacionados a la investigación, los tipos de investigación, los métodos, las técnicas y las herramientas necesarias para llevar a cabo con éxito el presente trabajo de investigación.

**Investigación científica:** Es un proceso que reúne métodos, técnicas, mecanismos, encaminados a plantear soluciones a los diferentes problemas existentes. Partiendo de estas premisas, es necesario hacer una investigación objetiva en la parroquia de Amaguaña, para plantear soluciones a los diferentes problemas que existen en la comunidad. (Villalba Avilés, 2006, pág. 5).

#### **Propósitos de la Investigación:**

- Lograr conocimientos.
- Someter a pruebas lo existente.

#### **Características:**

Es una actitud de curiosidad frente al mundo, porque el trabajo del investigador, lo centra en el hallazgo de problemas del medio circundante. Es una labor de originalidad, diferente a la simple búsqueda, porque se propone,

fundamentada en el conocimiento elaborado para idear nuevos aportes, afianzar la valía de los mismos o refutarlos.

### 3.1. Tipos de Investigación

- Investigación Exploratoria
- Investigación Histórica
- Investigación Descriptiva
- Investigación Correlacional
- Investigación experimental

**a) Investigación Exploratoria:** Es una actividad preliminar, por medio de ella se realiza el examen de un tema o problema de investigación poco estudiado, o que no ha sido abordado antes, utiliza la observación inmediata del área y de los elementos que caracterizan al objeto que va a ser investigado. (Villalba Avilés, 2006, pág. 8).

**b) Investigación Histórica:** Esta investigación se estructura para reconstruir el pasado de la manera más objetiva y exacta posible. Centra la atención en la recolección de información, evaluación y verificación de evidencias que permiten obtener conclusiones válidas.

**c) Investigación Descriptiva:** Buscan caracterizar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro elemento-fenómeno que pueda ser sometido a un análisis. Cuando

describimos, estamos aprendiendo las múltiples partes de un objeto de estudio. Esta captación sirve para profundizar el conocimiento objetivo y más tarde elaborar ciertos conceptos, leyes y categorías.

La estadística juega un papel muy importante en este tipo de investigación, porque sus diferentes instrumentos se convierten en herramientas básicas para presentar una situación determinada.

Está desagregada por etapas, que son las siguientes:

**Determinación:** De las características que se desean describir, lo que debe hacerse con claridad.

**Definición:** Del procedimiento para realizar las observaciones. Es decir el rigor lógico-estadístico para realizar muestreos.

**Recolección:** De cada uno de los datos que están siendo estudiados.

**Información:** De los resultados alcanzados en el proceso de investigación. (Villalba Avilés, 2006, pág. 10)

Ejemplos: La realización del censo poblacional, encuestas para determinar las ventas anuales.



**d) Investigación Correlacional:** Aquí se pretende determinar el grado en que las variaciones en uno o varios procesos son concomitantes con las variaciones en otros. Pueden darse estudios de reciprocidad entre dos variables o más de dos. (Villalba Avilés, 2006, pág. 10)

**e) Investigación experimental:** Es ideada con el propósito de determinar la mayor confiabilidad posible en las relaciones de causa-efecto. Aquí grupos experimentales se exponen a estímulos determinados para comparar los comportamientos resultantes con los de otros grupos llamados de control. (Villalba Avilés, 2006, pág. 11)

### **3.2. Técnicas de investigación:**

Se entiende por técnicas de investigación científica a los instrumentos que sirven al investigador para la recolección de información, La función de estas técnicas es recoger información importante para plantear ideas, formular problemas, manejar variables, fundamentar hipótesis con sus respectivas demostraciones. Las técnicas de investigación nos ayudan por medio de métodos a obtener datos específicos de determinados elementos como pueden ser: Hechos, actividades, personas empresas, objetos, procesos.

#### **3.2.1. Tipos de técnicas:**

Para la recopilación de datos, existen infinidad de técnicas procedimientos e instrumentos conforme a las circunstancias concretas del de estudio. Entre las principales técnicas, anotaremos las siguientes:

- a) Observación:** Consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho caso, o actividad, tomar información y registrarla para su posterior análisis, es la técnica más antigua que se utiliza en evaluación psicológica pero todavía se la emplea y proporciona garantías suficientes en el momento de recolección de datos. (Villalba Avilés, 2006, pág. 112)
- b) Cuestionario:** Es una técnica de apoyo en las entrevistas, las encuestas y los tests, constan de varias preguntas que deben ser contestadas en forma concreta y precisa. Las preguntas pueden ser abiertas y cerradas (Villalba Avilés, 2006, pág. 113).
- c) Entrevista:** Recopila información de las personas, se utiliza para múltiples propósitos, se utiliza para conocer factores que están en la duda o llegar a corroboraciones.

La Entrevista abarca diversas dimensiones que detallamos a continuación:

- Verifica y amplía conocimiento científico
- Posibilita llevar la vida diaria del ser humano al nivel del conocimiento y elaboración científica
- Permite la reflexión del entrevistado de ese algo, objeto de estudio, que no tenía sistematizado o concienciado. (Villalba Avilés, 2006, pág. 118)

**d) Encuesta:** Se trata de obtener datos o información de varias personas en la cual sus opiniones tienen mucha importancia para el investigador, a diferencia de la entrevista se utiliza un gran y cómodo listado de preguntas escritas a fin de que la contesten por escrito.

A la persona que está siendo encuestada hay que motivarlas lo suficiente, para que sus respuestas al cuestionario, tengan un alto grado de objetividad, realidad y certeza. Se debe en lo absoluto entregar la encuesta de forma personal.

La encuesta se aplicará al total del Universo de esta investigación para obtener datos que permitan la obtención de índices fidedignos. Los datos que recoge la encuesta son de actitudes, intereses, opiniones, conocimiento, comportamiento (pasado, presente, futuro) así como los datos de clasificación relativos a medidas de carácter socioeconómico y demográfico. La toma de información, a través de las encuestas, se realiza con la colaboración expresa de los individuos encuestados. (Villalba Avilés, 2006, pág. 121)

Para el plan de capacitación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de Amaguaña se ha procedido a escoger el tipo de Investigación Descriptiva, porque busca caracterizar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro elemento-fenómeno que pueda ser cometido a un análisis. Cuando describimos, estamos aprendiendo las múltiples partes de un objeto de estudio.

Esta captación sirve para profundizar el conocimiento objetivo y más tarde elaborar ciertos conceptos, leyes y categorías.

El método de investigación a utilizar será el método de Síntesis, Análisis, Deductivo y Estadísticos. La razón de la utilización de estos métodos de investigación es para conocer las características y perfiles de las personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que se someta a análisis.

El GADPRA, por ser una Institución pública de reciente creación, no disponen de Manuales para el manejo de Recursos Humanos, peor aún de un Plan de Capacitación, por lo que es necesario utilizar un procedimiento sistemático, técnico, y dinámico, de acuerdo a la realidad y a la necesidad del Universo, objeto de este estudio.

Los instrumentos a utilizar en la investigación de campo estarán dirigidos a cada grupo, objeto de esta investigación y estos estarán dirigidos a los siguientes grupos:

- **Entrevista** a las autoridades para sacar elementos importantes para la elaboración del diagnóstico.
- **Encuesta:** Será aplicada a los Vocales y al Talento Humano del “GADPRA”, líderes barriales y vendedores informales.

- **Observación:** Verificar y justificar ciertos conceptos y aseveraciones de los encuestados.

### 3.4. Población y muestra

Por tratarse de un Universo finito, se trabajará con todos los actores por estratos:

- Integrantes del Gobierno local (vocales principales) (5)
- Líderes barriales (60)
- Talento Humano del Gobierno local (10)
- Vendedores informales (20)

### 3.5. Forma de presentación de resultados de la investigación

- **Análisis de Datos:** Los datos obtenidos por concepto de encuestas, se procederán a codificar y a tabular.
- **Edición y Codificación de la información:** Una vez que cuente con las encuestas aplicadas al Universo objeto de esta Investigación, se hará una interpretación a cada una de las preguntas de la encuesta y un análisis de los resultados, para establecer conclusiones y posibles recomendaciones.
- **Presentación de los Resultados:** Los resultados procesados serán graficados en histogramas.

### 3.6. Diseño de la encuesta (ver anexos)

### 3.7. Interpretación de los resultados de las encuestas

#### 3.7.1. Vocales del “GADPRA” (5 Vocales)

**Pregunta No. 1:** ¿Conoce lo que significa la capacitación para el rol que usted desempeña dentro del GADPRA?

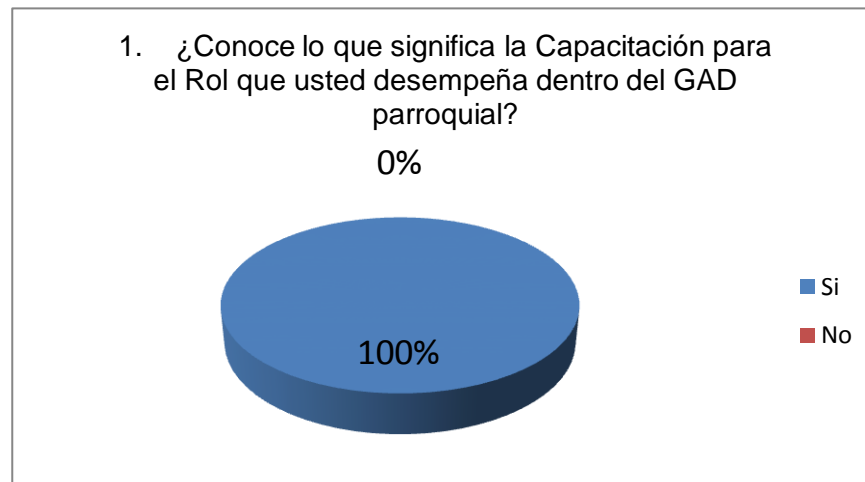
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 2: Pregunta No. 1 Vocales del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 6: Pregunta No. 1 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

#### Interpretación

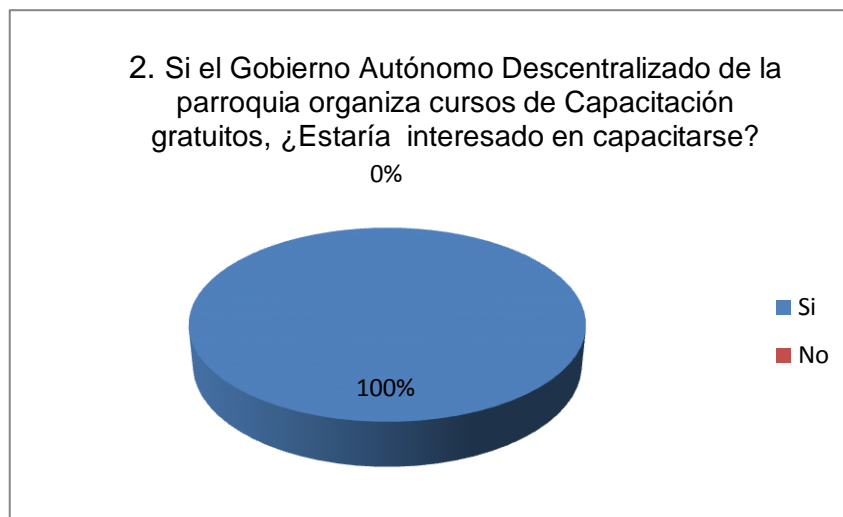
El 100% de los vocales encuestados contestaron que Si conocen lo que significa la capacitación para el rol que desempeñan dentro del GADPRA.

**Pregunta No. 2:** Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia organiza cursos de Capacitación gratuitos, ¿Estaría interesado en capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 3: Pregunta No. 2 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 7: Pregunta No. 2 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

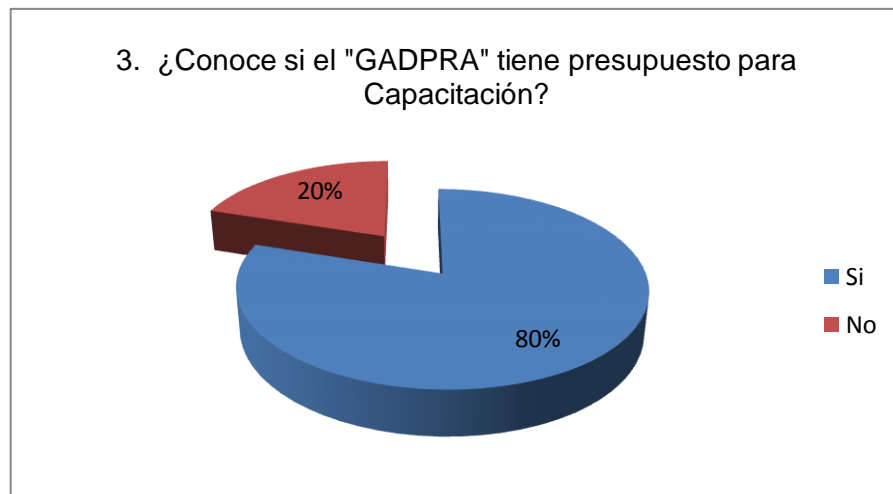
El 100% de los vocales encuestados contestaron que Si estarían interesados en capacitarse, si el Gobierno autónomo Descentralizado de la parroquia rural de Amaguaña organiza cursos de Capacitación.

**Pregunta No. 3:** ¿Conoce si el “GADPRA”, tiene presupuesto para capacitación?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	20%
NO	4	80%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 4: Pregunta No. 3 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 8: Pregunta No. 3 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 80% de los vocales encuestados contestaron que No, conocen que el GADPRA tiene presupuesto para capacitación y el 20% contestó que si conocen que el “GADPRA” tiene presupuesto para capacitación.

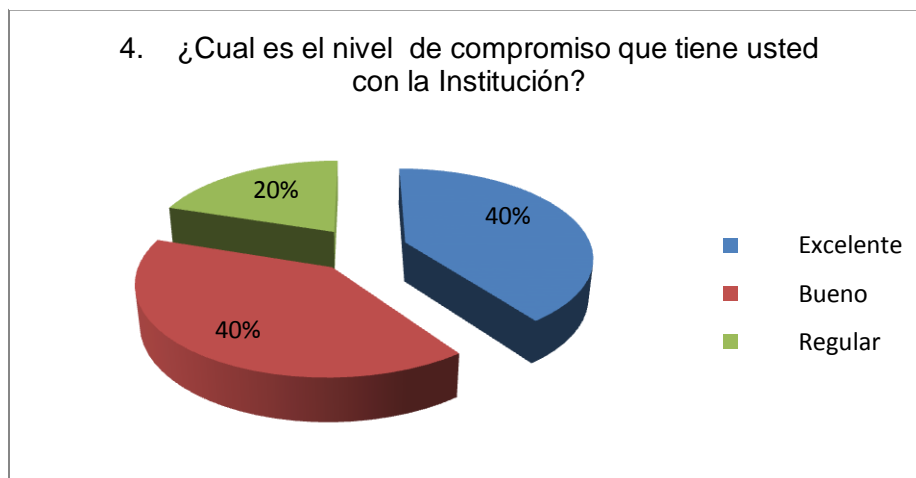


**Pregunta No. 4:** ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la Institución?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	2	40%
Bueno	2	40%
Regular	1	20%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 5: Pregunta No. 4 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 9: Pregunta No. 4 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 40% de los Vocales encuestados contestó que el nivel de compromiso con la institución es excelente, el otro 40% de encuestados contestó que es bueno y el 20% contestó que es regular.

**Pregunta No. 5:** ¿Qué le incentivaré a capacitarse?

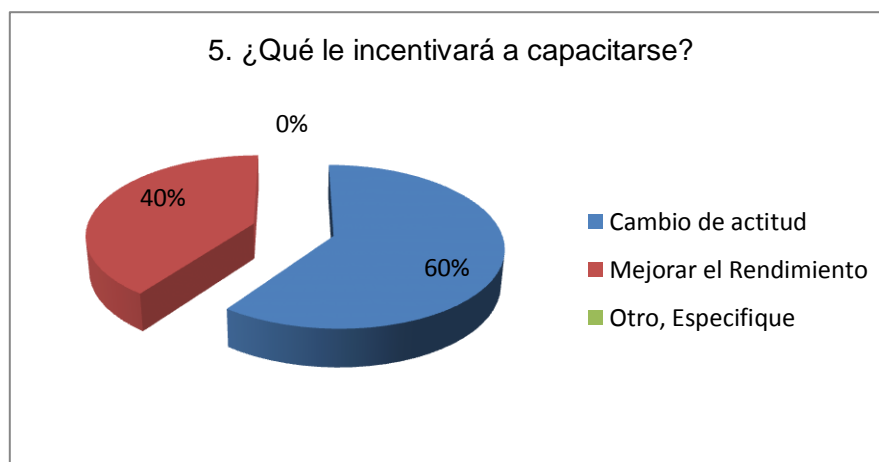
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cambio de Actitud	3	60%
Mejorar el liderazgo	2	40%
Otro	0	20%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 6: Pregunta No. 5 Vocales del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 10: Pregunta No. 5 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Interpretación**

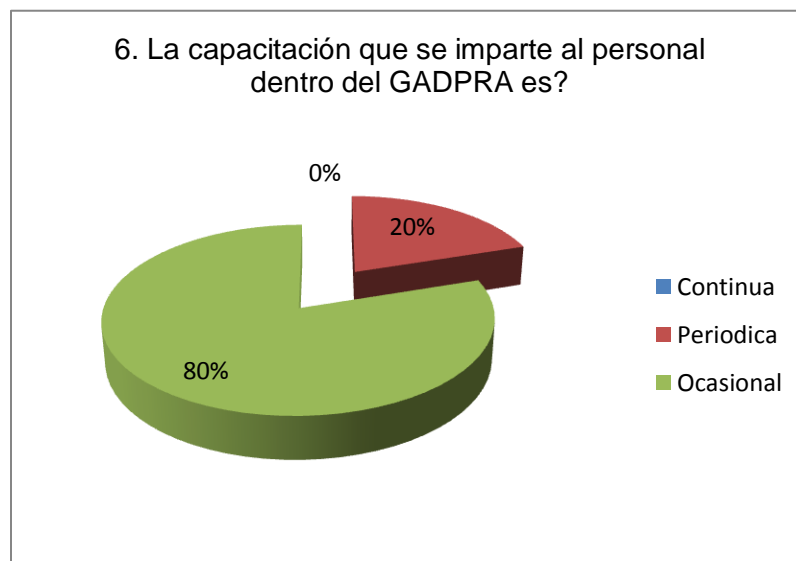
El 60 % de los vocales encuestados contestaron que la capacitación le incentivaré para al cambio de actitud y el 40% para mejorar el rendimiento.

**Pregunta No. 6:** ¿La capacitación que se imparte al personal dentro del GADPRA es?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Continua	0	0%
Periódica	1	20%
Ocasional	4	80%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 7: Pregunta No. 6 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 11: Pregunta No. 6 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 80% de los vocales encuestados respondieron que la capacitación es ocasional y el 20% de encuestados contestaron que la capacitación es periódica.

**Pregunta No. 7:** ¿Hace que tiempo asistió a un curso de capacitación?

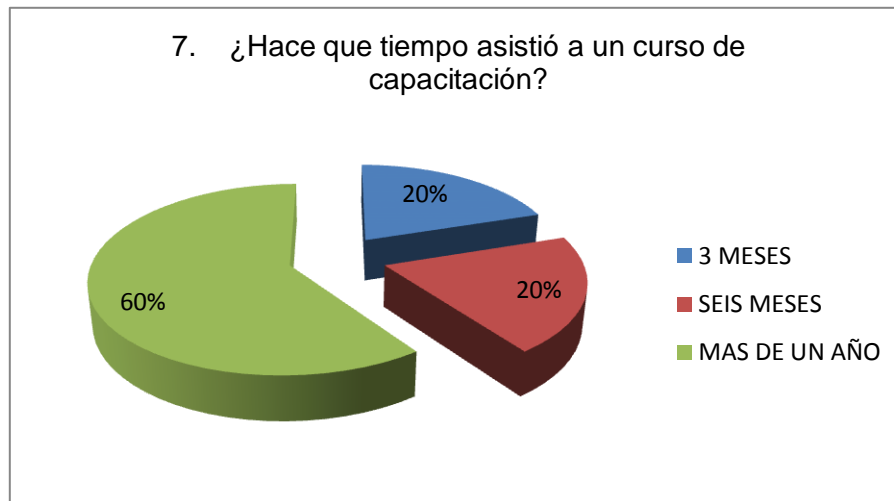
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Hace tres meses	1	20%
Hace seis meses	1	20%
Más de un año	3	60%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 8: Pregunta No. 7 Vocales del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 12: Pregunta No. 7 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Interpretación**

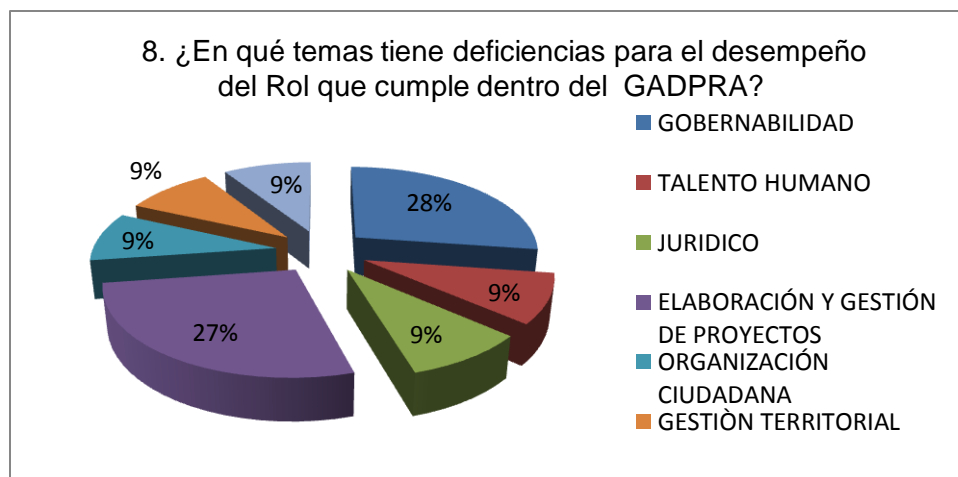
El 60% de Vocales encuestados respondieron que asistieron a un curso de capacitación más de un año, el 20% hace seis meses y el otro 20% hace tres meses.

**Pregunta No.8:** ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño del Rol que cumple dentro del GADPRA?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Gobernabilidad	3	28%
Talento Humano	1	9%
Jurídico	1	9%
Elaboración y gestión de proyectos	3	27%
Organización ciudadana	1	9%
Gestión territorial	1	9%
COOTAD	3	9%
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Tabla 9: Pregunta N. 8 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 13: Pregunta No. 8 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

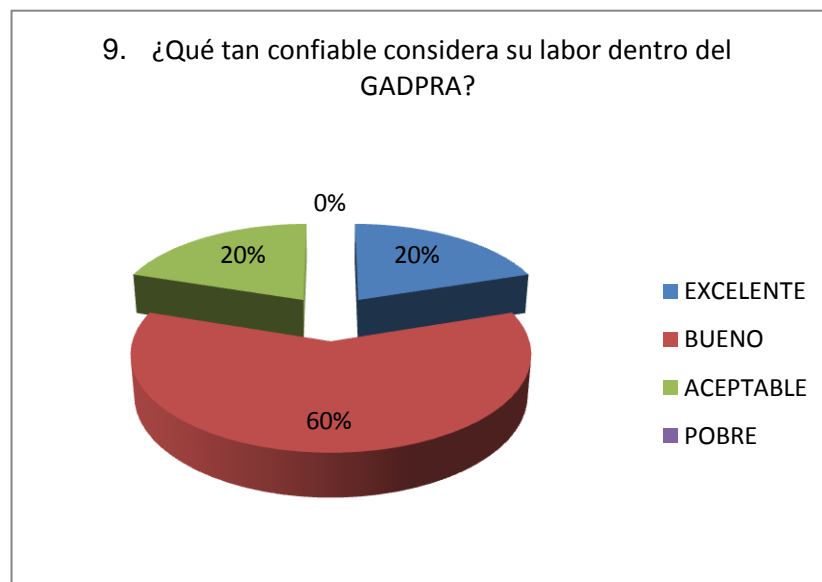
El 27% de los vocales encuestados contestaron que tienen deficiencia en elaboración y gestión de proyectos. El 28% tienen deficiencias en gobernabilidad, el 9% en talento humano. El 9% en temas jurídicos, 9% organización ciudadana y el 9% gestión territorial.

**Pregunta No. 9:** ¿Qué tan confiable considera su labor dentro del GADPRA?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	60%
Buena	1	20%
Aceptable	1	20%
Pobre	0	
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 10: Pregunta No. 9 Vocales del  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 14: Pregunta No. 9 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 20% de los vocales encuestados manifestaron que es excelente su trabajo, el 20% que es aceptable, el 60% que es bueno.

**Pregunta No. 10:** ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al rol que desempeña? Ubique de acuerdo a su importancia.

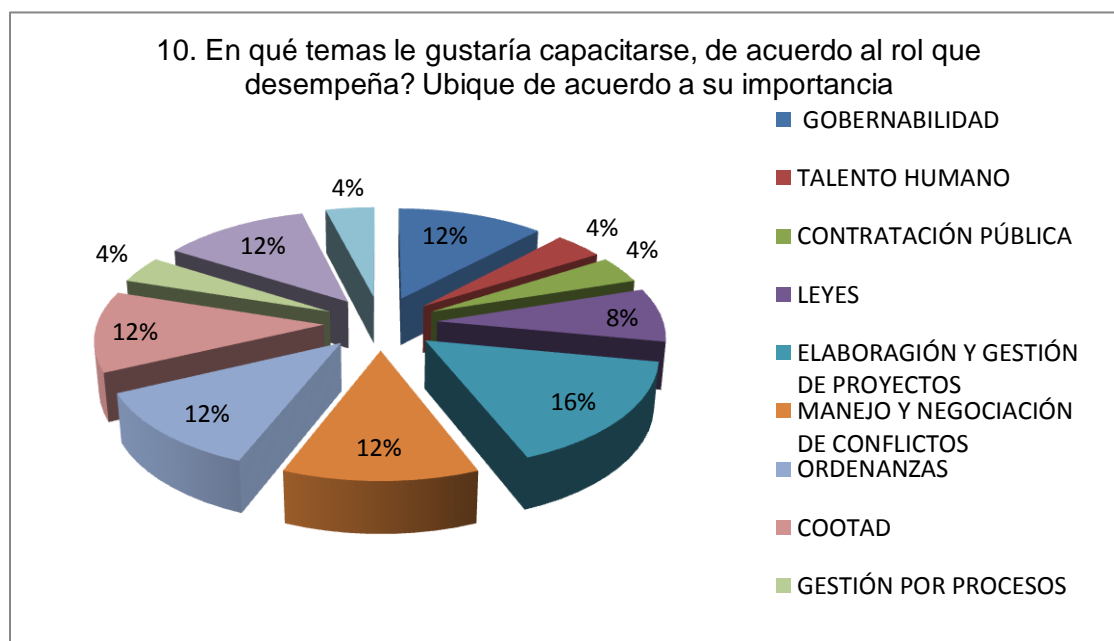
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Elaboración y gestión de proyectos	4	16%
Ordenanzas	3	12%
Gobernabilidad	3	12%
Leyes	2	8%
Manejo y negociación de conflictos	3	12%
COOTAD	3	12%
Gestión por Procesos	1	4%
Planificación	3	12%
Contratación Pública	1	4%
Talento Humano	1	4%
Organización ciudadana	1	4%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Tabla 11: Pregunta No. 10 Vocales del “GADPRA”

Fuente: Encuesta

**Gráfico 15: Pregunta No. 10 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta



## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

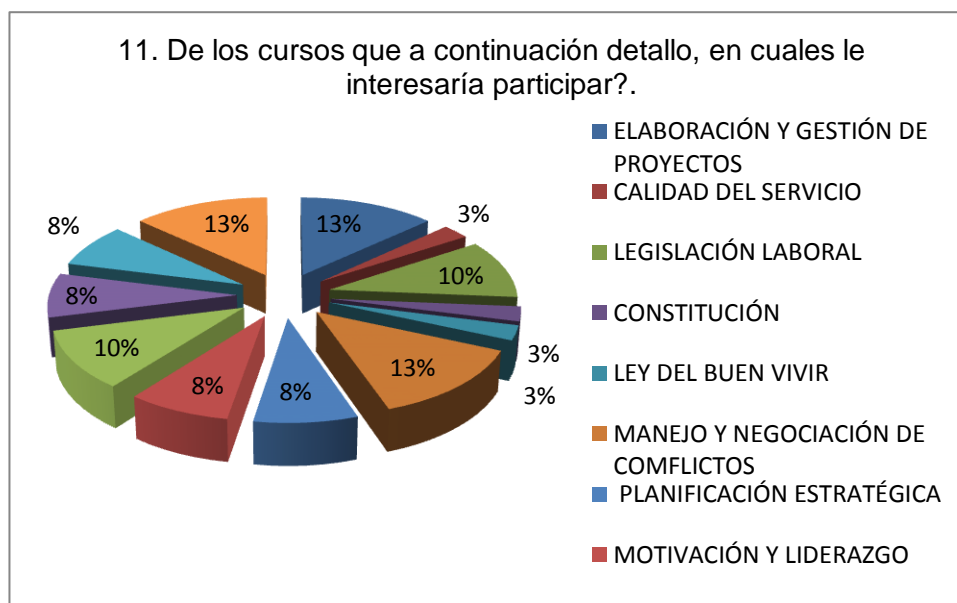
De acuerdo al rol que desempeñan los vocales del GADPRA, El 16% de los encuestados contestaron que les gustaría capacitarse en elaboración y gestión de proyectos, el 12% en gobernabilidad, el 12% en ordenanzas municipales, el 12% en el COOTAD, El 12% en Planificación, el 8% en leyes, el 4% contratación pública, 4% gestión por procesos, el 4% talento humano, 4% organización ciudadana.

**Pregunta No. 11:** De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Elaboración y Gestión de Proyectos	5	13%
Calidad del servicio	1	3%
Legislación Laboral	4	10%
Constitución	1	3%
Ley del Buen vivir	1	3%
Manejo y negociación de conflictos	5	13%
Planificación estratégica	3	8%
Motivación y liderazgo	3	8%
Leyes de Contratación	4	10%
Ordenanzas municipales	3	8%
Gestión por procesos	3	8%
COOTAD	5	13%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

Tabla 12: Pregunta No. 11 Vocales del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 16: Pregunta No. 11 Vocales del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

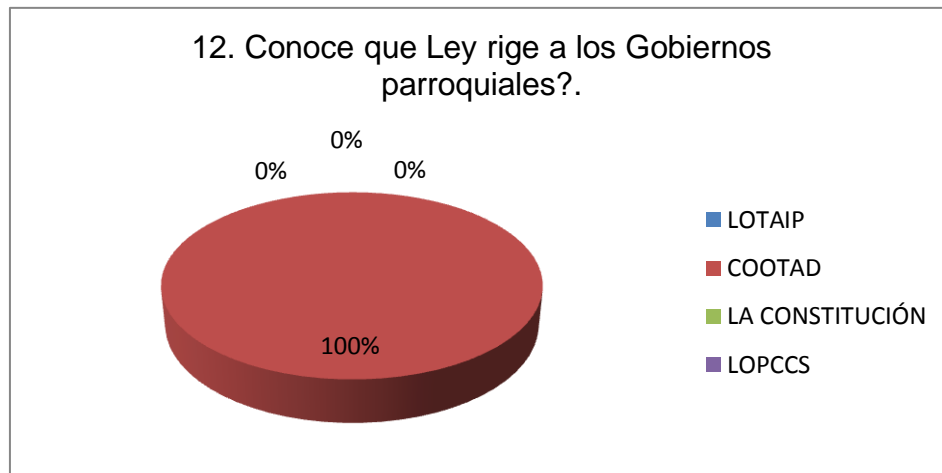
El 13% de los vocales encuestados contestaron que les gustaría participar en cursos de elaboración y gestión de proyectos, el 13% en manejo y negociación de conflictos, el 13% en la COOTAD, el 10% en leyes de contratación, el 10% en legislación laboral, el 8% en planificación estratégica, El 8% en Ordenanzas municipales ,el 8% en gestión por procesos, el 3% en calidad del servicio, el3% en la Constitución, el 3% en la Ley del Buen Vivir.

**Pregunta No. 12:** ¿Conoce qué Ley rige a los Gobiernos Parroquiales?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LOTAIP	0	0%
COOTAD	5	100%
Constitución	0	0%
LOPCCS	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

Tabla 13: Pregunta No. 12 Vocales del "GADPRA"  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 17: Pregunta No. 12 Vocales del "GADPRA"**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 100% de vocales encuestados, contestaron que la Ley que rige a los GAD es la COOTAD.

### 3.7.2. Líderes barriales de la Parroquia de Amaguaña (60 Líderes).

**Pregunta No. 1:** ¿Conoce lo que significa la Capacitación para el rol que ocupa en la comunidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	58	97%
NO	2	3%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 14: Pregunta No. 1 Líderes barriales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 18: Pregunta No. 1 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

#### Interpretación

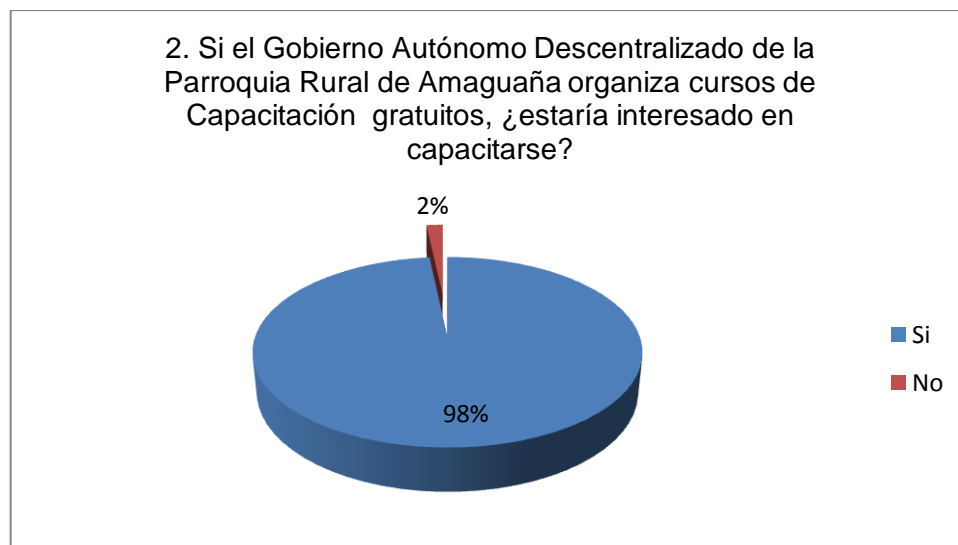
El 97% de Líderes encuestados NO conoce lo que significa la capacitación para el rol que ocupa en la comunidad y el 3 % SI conoce.

**Pregunta No. 2:** Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña organiza cursos de Capacitación gratuitos, ¿estaría interesado en capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	59	97%
NO	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 15: Pregunta No. 2 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 19: Pregunta No. 2 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Interpretación:**

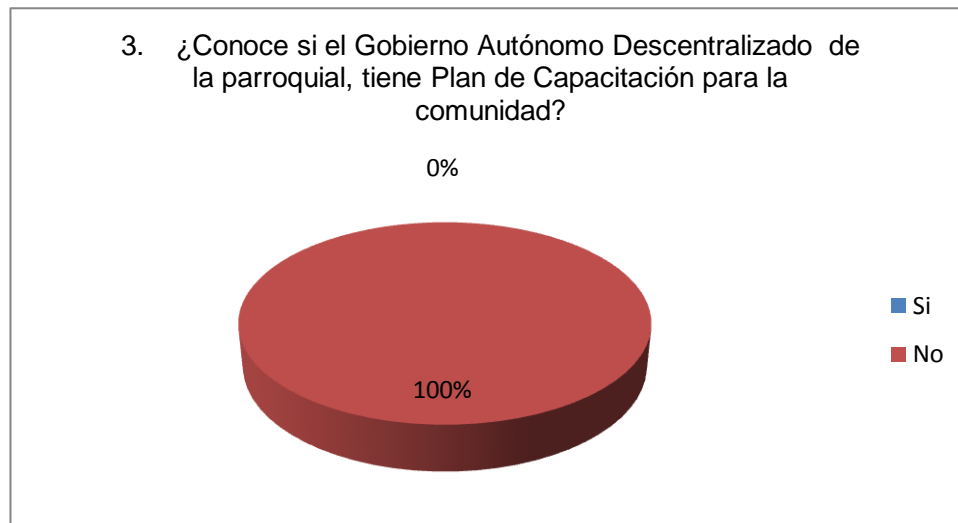
El 98% de los Líderes encuestados, contestaron que si estarían interesados en capacitarse si el Gobierno Autónomo descentralizado organiza cursos de Capacitación y el 2% de encuestados contestaron que no.

**Pregunta No. 3:** ¿Conoce si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia, tiene Plan de Capacitación para la comunidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	60	100%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 16: Pregunta No. 3 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 20: Pregunta No. 3 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Interpretación**

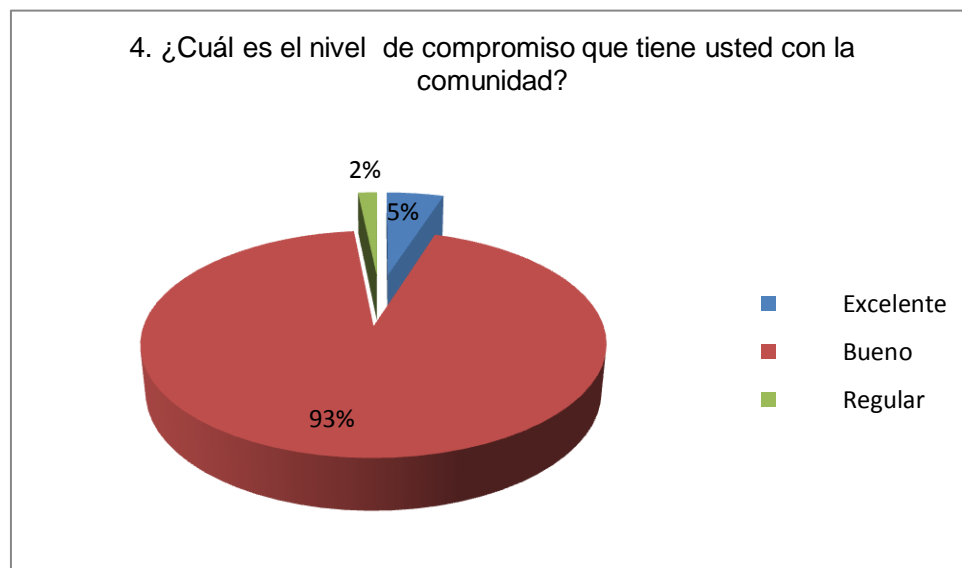
El 100% de Líderes encuestados contestaron que no conocen que el Gobierno autónomo Descentralizado de la parroquia, tiene Plan de Capacitación para la comunidad.

**Pregunta No. 4:** ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la comunidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	3	5%
Bueno	56	93%
Regular	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 17: Pregunta No. 4 Líderes barriales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 21: Pregunta No. 4 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 93% de los Líderes encuestados contestaron que el nivel de compromiso que tiene con la comunidad es Bueno, el 5% que es excelente y el 2% que es regular.

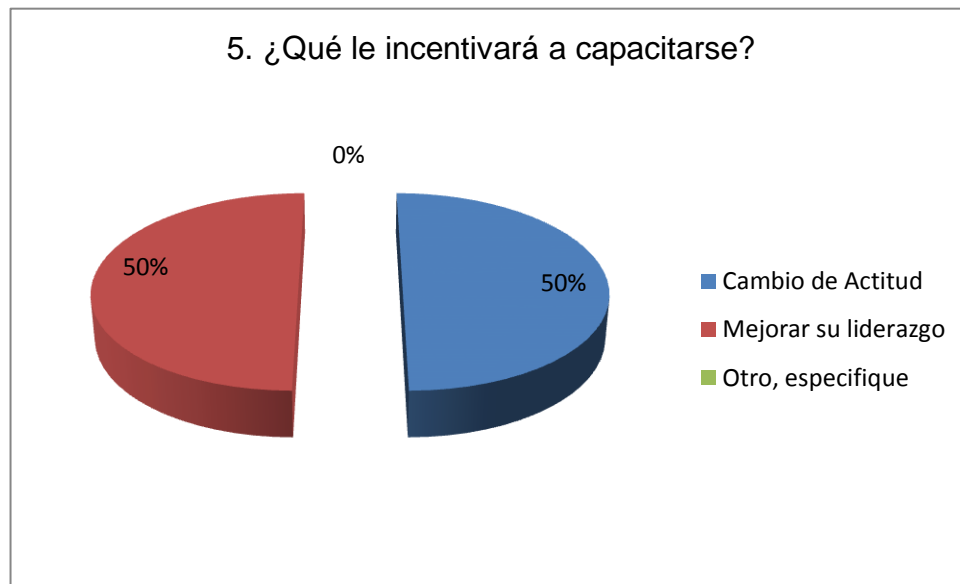


**Pregunta No. 5:** ¿Qué le incentivaría a capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cambio de Actitud	30	50%
Mejorar el Liderazgo	30	50%
Otro	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 18: Pregunta No. 5 Líderes barriales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 22. Pregunta No. 5 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

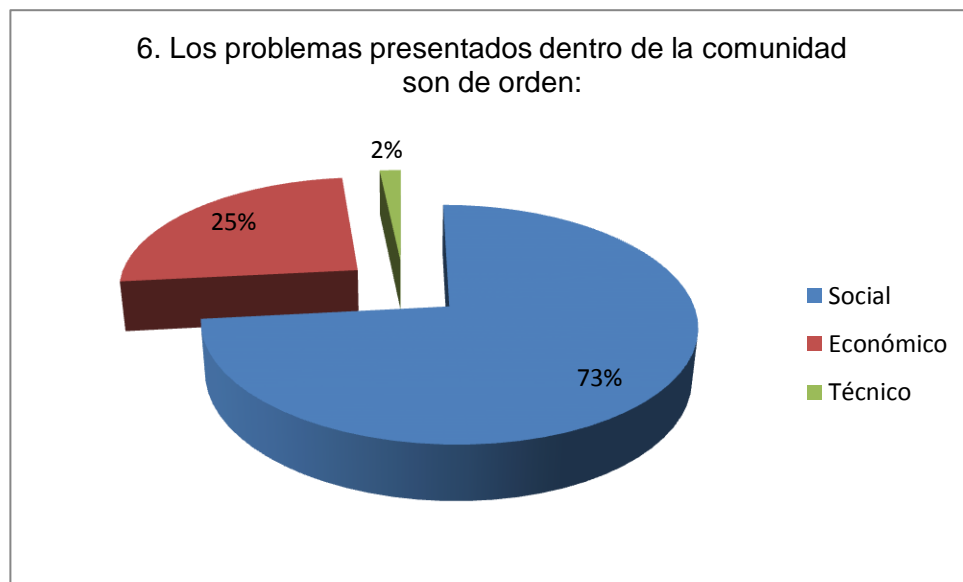
El 50% de los Líderes Encuestados contestaron que la capacitación le incentivaría para cambiar de actitud y el otro 50% para mejorar el Liderazgo.

**Pregunta No. 6:** Los problemas presentados dentro de la comunidad son de orden:

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Social	44	73%
Económico	15	25%
Técnico	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 19: Pregunta No. 6 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 23: Pregunta No. 6 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 44% de los líderes encuestados contestaron que los problemas presentados dentro de la comunidad de Amaguaña, son de carácter social, el 15% contestó que es de carácter económico y el 2% contestó que es de carácter técnico.

**Pregunta No. 7:** ¿En qué horarios le gustaría asistir a los cursos de capacitación?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Mañana	0	0%
Tarde	11	18%
Noche	49	82%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Tabla 20: Pregunta No. 7 Líderes barriales  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 24: Pregunta No. 7 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 82% de los Líderes encuestados contestaron que pueden asistir a los cursos de capacitación en la noche, y el 18% contestaron en la tarde.

**Pregunta No. 8:** ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño del Rol que cumple dentro de la Comunidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Liderazgo	39	53%
Leyes y Ordenanzas	22	30%
Solución de conflictos	7	10%
Elaboración y Gestión de Proyectos	2	2%
Participación ciudadana	2	2%
Planificación	1	1%
TOTAL	73	100%

Tabla 21: Pregunta No.8 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 25: Pregunta No. 8 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

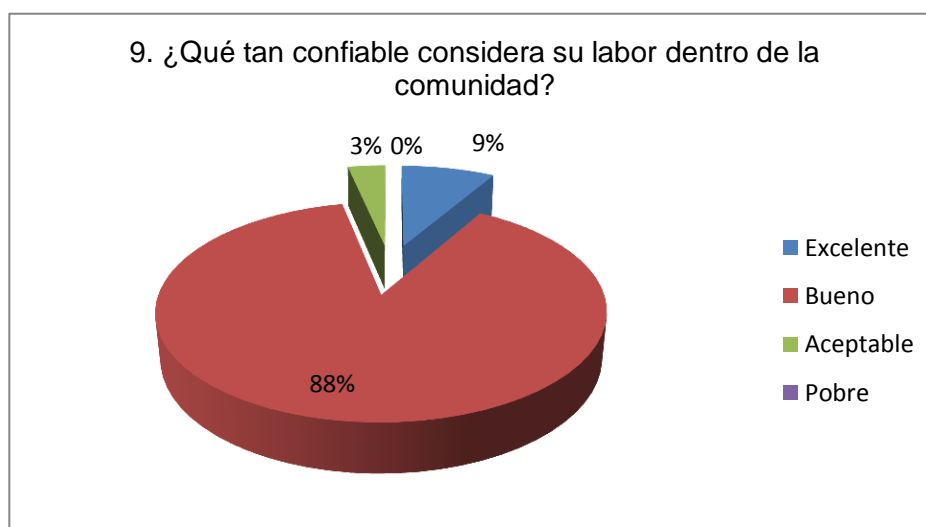
El 53% de los líderes encuestados contestaron que tienen deficiencia, para el desempeño del rol que cumple dentro de la comunidad (liderazgo), el 30% en leyes y ordenanzas, el 10% en solución de conflictos el 3% en elaboración y manejo de conflictos, el 3% en participación ciudadana y el 1% en planificación.

**Pregunta No. 9:** ¿Qué tan confiable considera su labor dentro de la comunidad?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	5	9%
Bueno	53	88%
Aceptable	2	3%
Pobre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 22: Pregunta No. 9 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 26: Pregunta No. 9 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

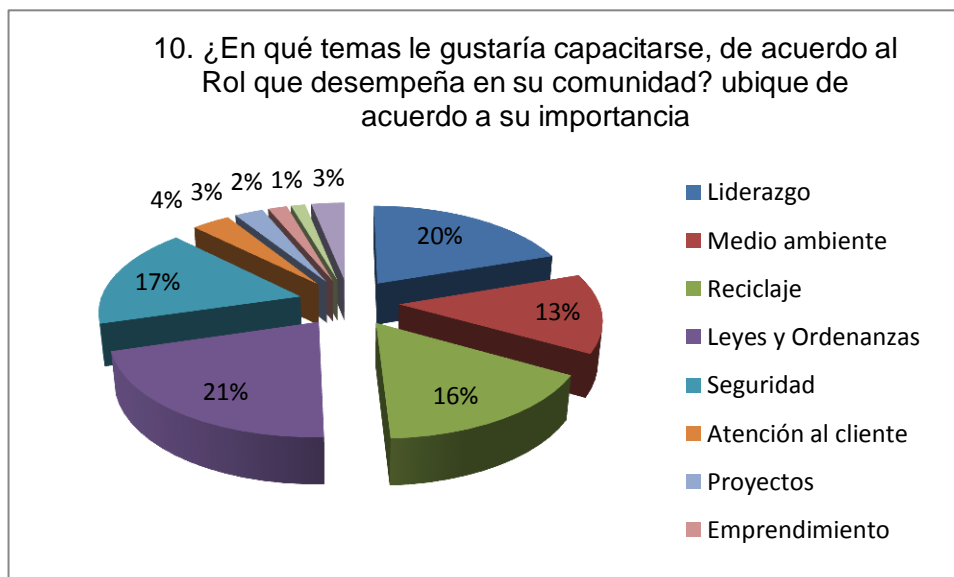
El 88% de los Líderes encuestados consideran que su labor dentro de la comunidad es buena, el 9% considera que es excelente, el 3% considera que es aceptable.

**Pregunta No. 10:** ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al Rol que desempeña en su comunidad? Ubique de acuerdo a su importancia.

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Liderazgo	44	20%
Medio ambiente	30	13%
Reciclaje	36	16%
Leyes y Ordenanzas	47	21%
Seguridad	38	17%
Atención cliente	8	4%
Proyectos	6	3%
Emprendimiento	4	2%
Planificación	3	1%
Solución de conflictos	7	3%
<b>TOTAL</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

Tabla 23: Pregunta No. 10 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 27: Pregunta No. 10 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

El 20% de los líderes encuestados contestaron que de acuerdo al rol que ocupan en la comunidad les gustaría capacitarse en liderazgo, el 21% en Leyes y Ordenanzas, el 17% en seguridad, el 16% en reciclaje el 4% en atención al cliente, el 3% en proyectos, el 2% en proyectos, el 1% en planificación y el 3% en emprendimiento.

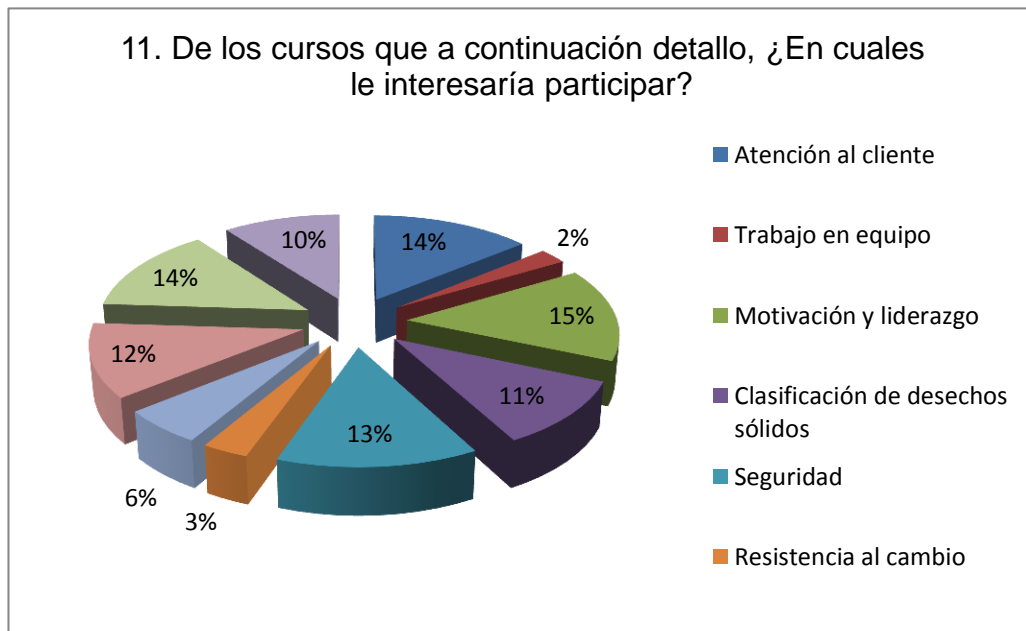


**Pregunta No. 11:** De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención cliente	45	14%
Trabajo en equipo	8	2%
Motivación y Liderazgo	48	15%
Clasificación de desechos sólidos	34	11%
Seguridad	43	15%
Resistencia al cambio	10	3%
Solución y manejo de conflictos	18	6%
Ordenanzas Municipales	38	12%
Constitución, COOTAD LOPCCS,	44	14%
Medio Ambiente	33	10%
<b>TOTAL</b>	<b>321</b>	<b>100%</b>

Tabla 24: Pregunta No. 11 Líderes barriales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 28: Pregunta No. 11 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

El 14% de los líderes encuestados contestaron que en los cursos que les gustaría participar es atención al cliente, el 2% trabajo en equipo, el 15% motivación y liderazgo, el 11% clasificación de los desechos sólidos, el 13% en seguridad, el 3% resistencia al cambio, el 6% resolución de conflictos, el 12% en ordenanzas municipales, el 14% Constitución COOTAD y LOPCCS, el 10% en medio ambiente.

**Pregunta No. 12:** ¿Conoce los objetivos que tiene el Gobierno parroquial?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Totalmente	0	0%
Parcialmente	34	57%
No conoce	26	43%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Tabla 25: Pregunta No. 12 Líderes barriales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 29: Pregunta No. 12 Líderes barriales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 43% de los líderes encuestados no conoce los objetivos y el 57% si conoce los objetivos del Gobierno parroquial.

### 3.7.3. Personal del “GADPRA” (10 servidores/a)

**Pregunta No. 1:** ¿Conoce lo que significa la capacitación para su puesto de trabajo y/o para el cargo que ocupa?

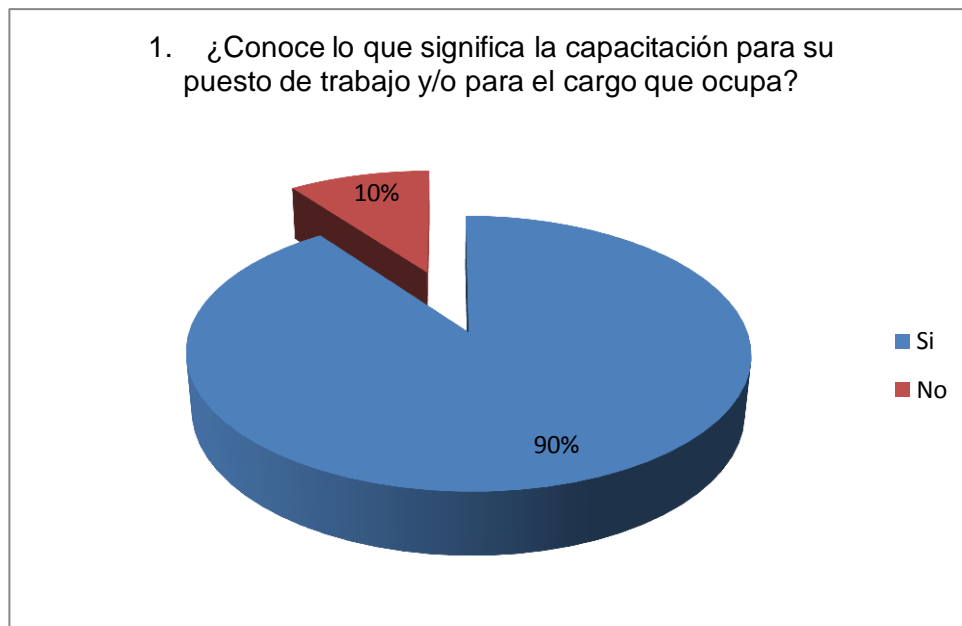
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	9	90%
NO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 26: Pregunta No. 1 Personal del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 30: Pregunta No. 1 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

#### Interpretación

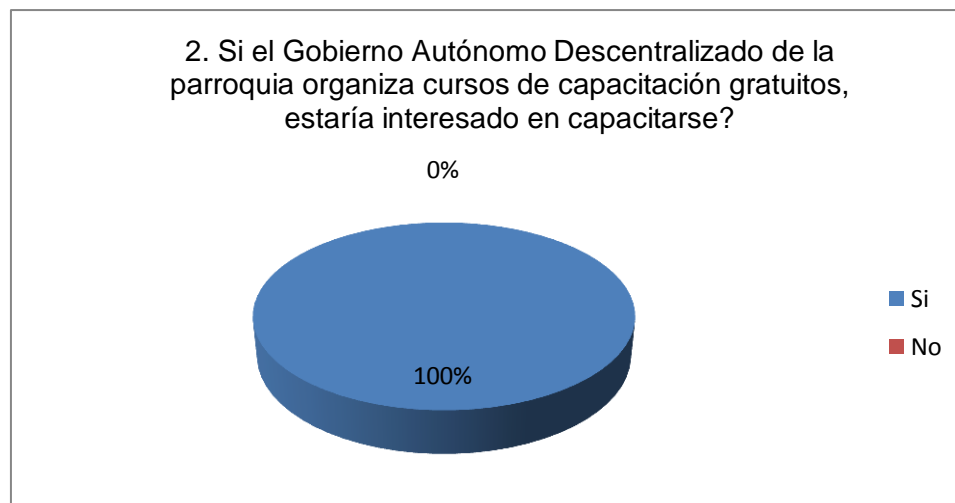
El 90% del personal Administrativo encuestado conocen lo que significa la capacitación para el cargo que ocupa y el 10% no conoce.

**Pregunta No. 2:** ¿Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia organiza cursos de capacitación gratuitos, estaría interesado en capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Tabla 27: Pregunta No. 2 Personal del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 31: Pregunta No. 2 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 100% del personal encuestado contestó que si el Gobierno autónomo descentralizado de la parroquia de Amaguaña, organiza cursos de Capacitación gratuitos, Si estaría interesados en capacitarse.

**Pregunta No. 3:** ¿Conoce si el GADPRA, tiene presupuesto para capacitación?

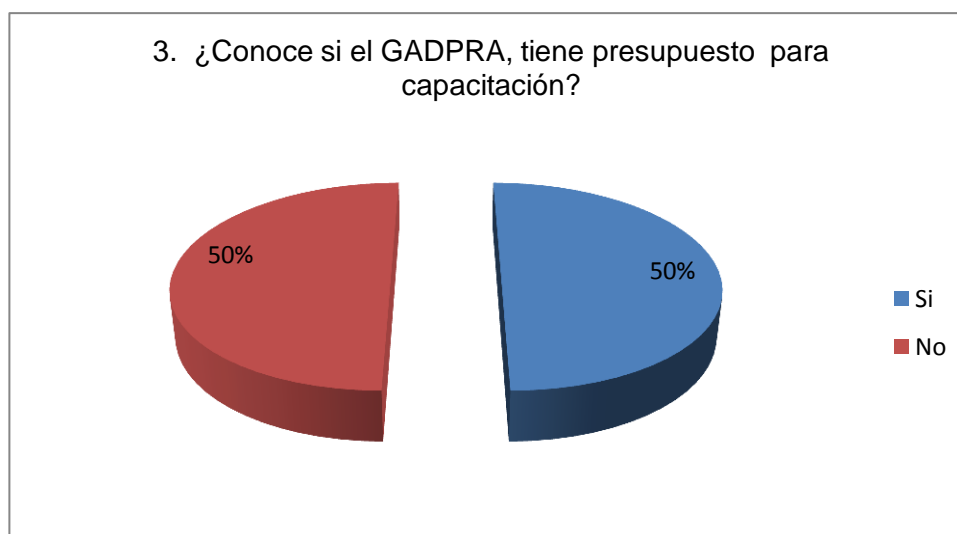
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	5	50%
NO	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 28: Pregunta No. 3 Personal del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 32: Pregunta No. 3 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

### Interpretación

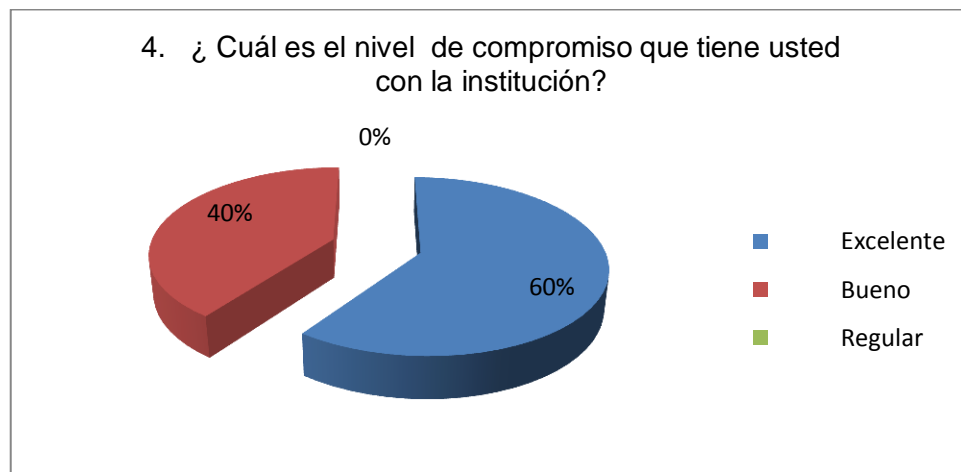
El 50% del personal encuestado contestó que el GAD parroquial si tiene presupuesto para Capacitación y el otro 50% de encuestado, respondió que no tiene presupuesto.

**Pregunta No. 4:** ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la institución?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	6	60%
Bueno	4	40%
Regular	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 29: Pregunta No. 4 Personal del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 33: Pregunta No. 4 Personal del GADPRA**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

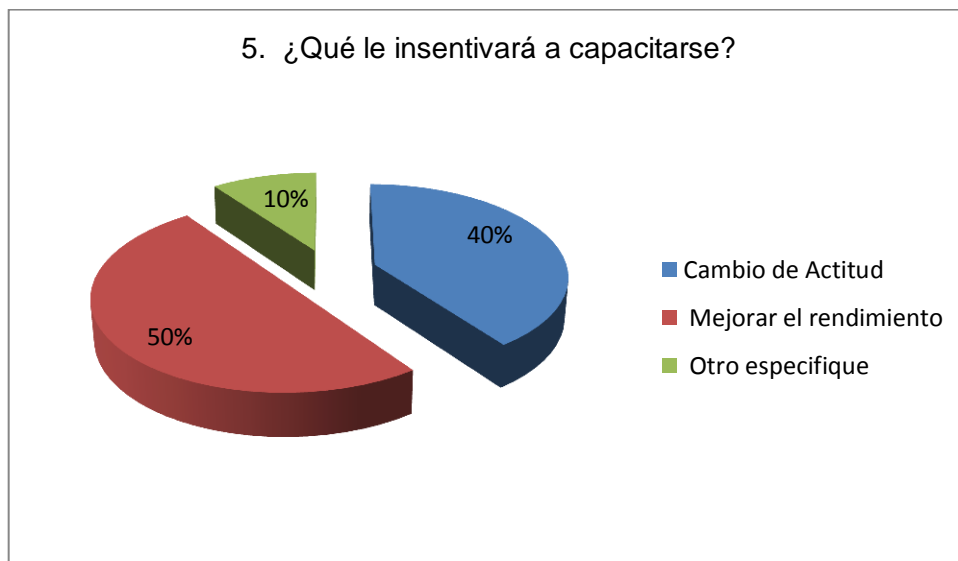
El 60% del personal encuestado contestó que es excelente, el compromiso que tiene con la Institución y el 40% que es bueno.

**Pregunta No. 5:** ¿Qué le incentivaría a capacitarse?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Cambio de actitud	4	40%
Mejorar el rendimiento	5	50%
Otro	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 30: Pregunta No. 5 Personal del “GADPRA”  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 34: Pregunta No. 5 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 50% del personal encuestado contestó que le incentivaría a capacitarse para mejorar el rendimiento, el 40% cambiar de actitud y el 10% no especifica.



**Pregunta No. 6:** ¿La capacitación que se imparte al personal dentro del GADPRA es?

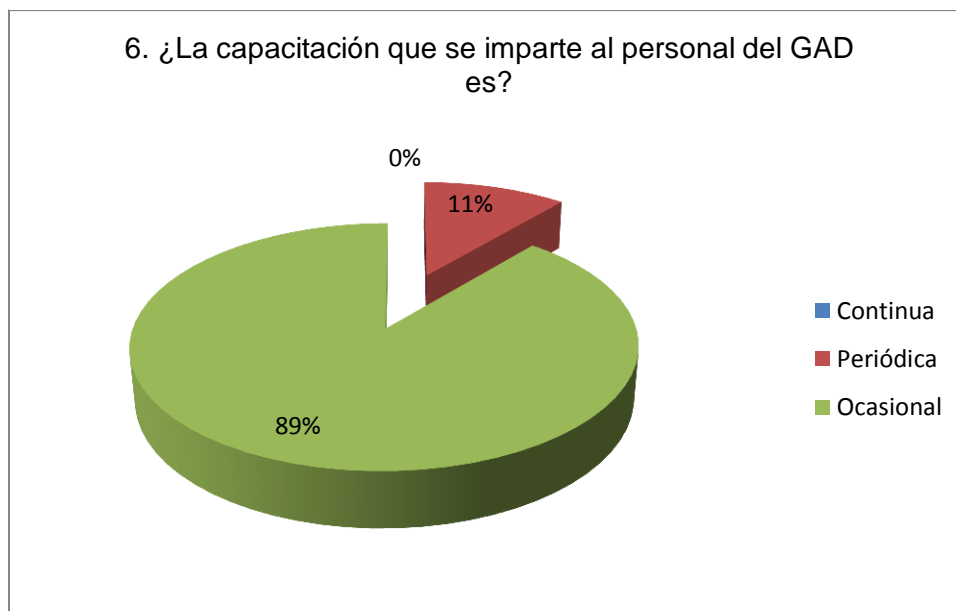
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Continua	0	0%
Periódica	1	11%
Ocasional	9	89%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 31: Pregunta No. 6 Personal del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 35: Pregunta No. 6 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

### Interpretación

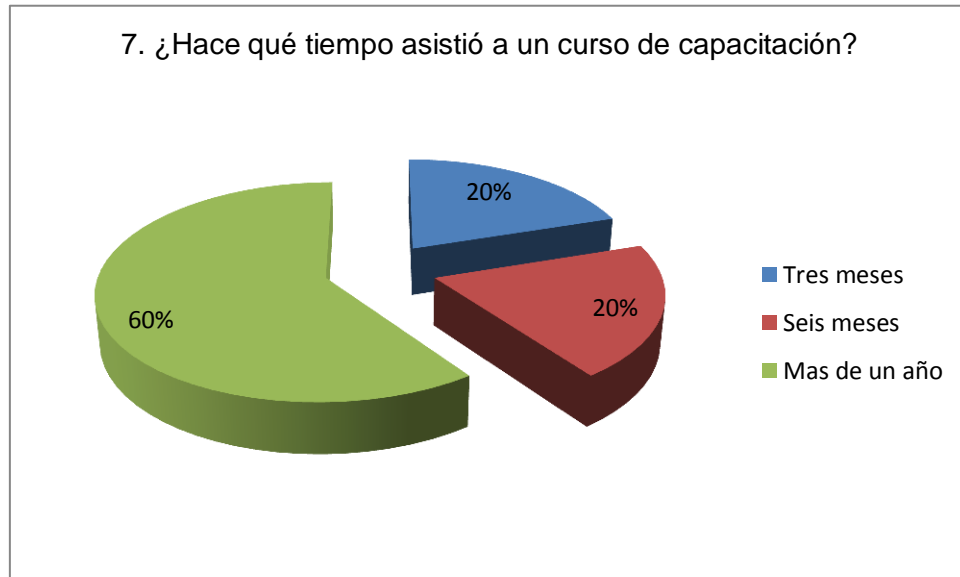
El 89% del personal encuestado contestó que la capacitación que se imparte en el GADPRA al personal es ocasional y el 11% es periódica.

**Pregunta No. 7:** ¿Hace que tiempo asistió a un curso de capacitación?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Tres meses	6	60%
Seis meses	4	40%
Más de un año	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 32: Pregunta No. 7 Personal del “GADPRA”  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 36: Pregunta No. 7 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

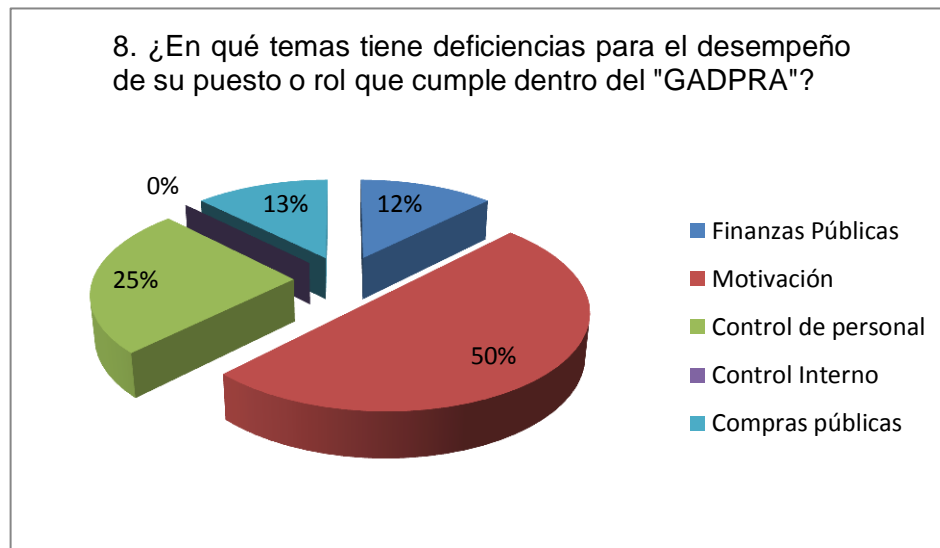
El 60% del personal encuestado contestó que asistieron a un curso de capacitación hace más de un año, el 20% hace seis meses y el 20% hace tres meses.

**Pregunta No. 8:** ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño de su puesto o Rol que cumple dentro del “GADPRA”?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Finanzas Públicas	1	12%
Motivación	5	50%
Control de personal	2	25%
Control Interno	0	0%
Compras públicas	1	12%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 33: Pregunta No. 8 Personal del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 37: Pregunta No. 8 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 50% del personal del GADPRA encuestado contestó que tienen deficiencia en el desempeño de sus funciones en motivación, el 25% en control de personal, el 13% en compras públicas y el 12% en Finanzas.

**Pregunta No. 9:** ¿Qué tan confiable considera su trabajo?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Excelente	4	40%
Bueno	6	60%
Aceptable	0	0%
Pobre	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 34: Pregunta No. 9 Personal del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 38: Pregunta No. 9 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Interpretación**

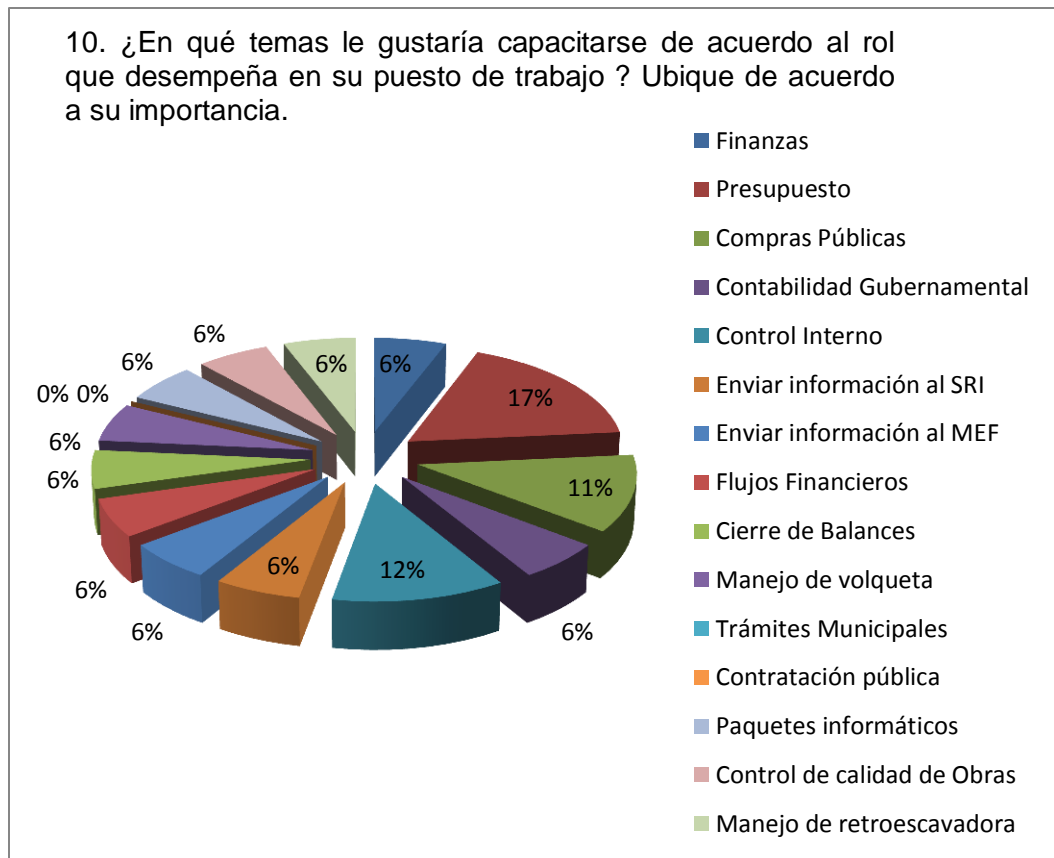
El 60% del personal encuestado contestó que su trabajo lo considera que es excelente y el 40% considera que su trabajo es bueno.

**Pregunta No. 10:** ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al Rol que desempeña en su puesto de trabajo? Ubique de acuerdo a su importancia.

<b>RESPUESTAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Finanzas	1	6%
Presupuesto	3	17%
Compra Públicas	2	11
Contabilidad Gubernamental	1	6%
Control interno	2	12%
Enviar información al SRI	1	6%
Enviar información al MEF	1	6%
Flujos Financieros	1	6%
Cierre de balances	1	6%
Manejo de volqueta	1	6%
Trámites Municipales	0	0%
Contratación Pública	0	0%
Paquetes informáticos	1	6%
Control de calidad de obras	1	6%
Manejo de retroescavadora	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>100%</b>

Tabla 35: Pregunta No. 10 Personal del "GADPRA"  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 39: Pregunta No. 10 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

### Interpretación

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

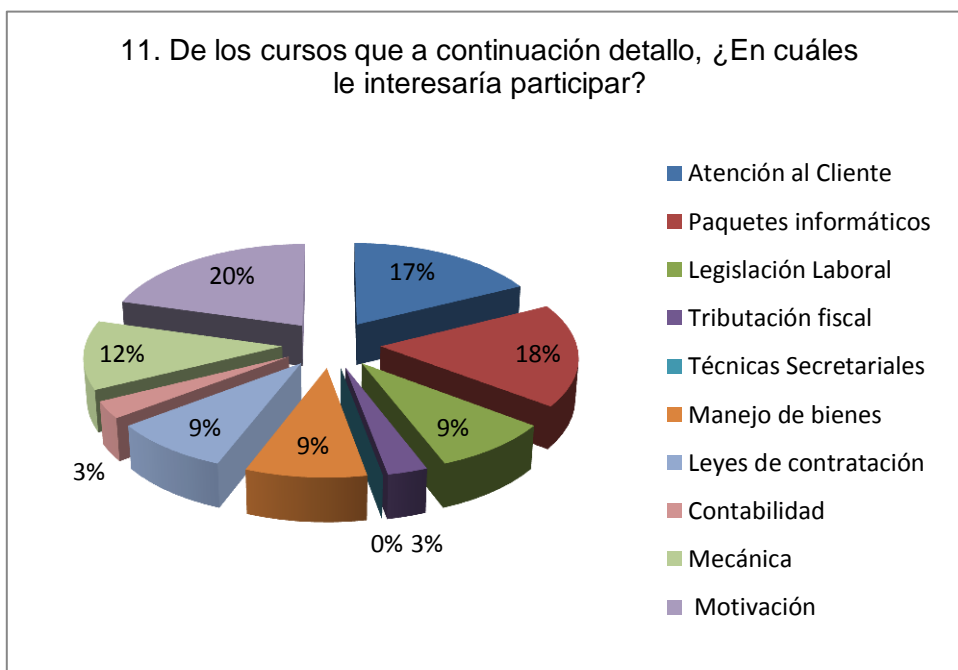
El 17% del personal encuestado quiere capacitarse en presupuesto, el 12% en control interno, el 11% en compras públicas y el 6% en cada una de los siguientes temas Finanzas, contabilidad gubernamental, enviar información al SRI, Enviar Información al MEF, flujos financieros, cierre de balances, manejo de volquetas, trámites municipales, contratación pública, manejo de paquetes informáticos, control de calidad de obras, y manejo de retroexcavadora.

**Pregunta No. 11:** De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Atención al cliente	6	17%
Paquetes informáticos	6	18%
Legislación laboral	3	12%
Tributación fiscal	1	3%
Técnicas secretariales	0	0%
Manejo de bienes	3	9%
Leyes de contratación	3	9%
Contabilidad	1	3%
Mecánica	4	9%
Motivación	7	20%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Tabla 36: Pregunta No. 11 Personal del “GADPRA”  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 40: Pregunta No. 11 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

El 20% del personal del GAD encuestado le interesaría participar en cursos de motivación, el 18% en paquetes informáticos, el 17% en atención al cliente, el 12% en legislación laboral, el 9% en Mecánica, el 9% en manejo de bienes, el 9% en Leyes de contratación, el 3% en Contabilidad y el 3% tributación fiscal.



**Pregunta No. 12:** ¿Conoce que Ley rige a los Gobiernos Parroquiales?

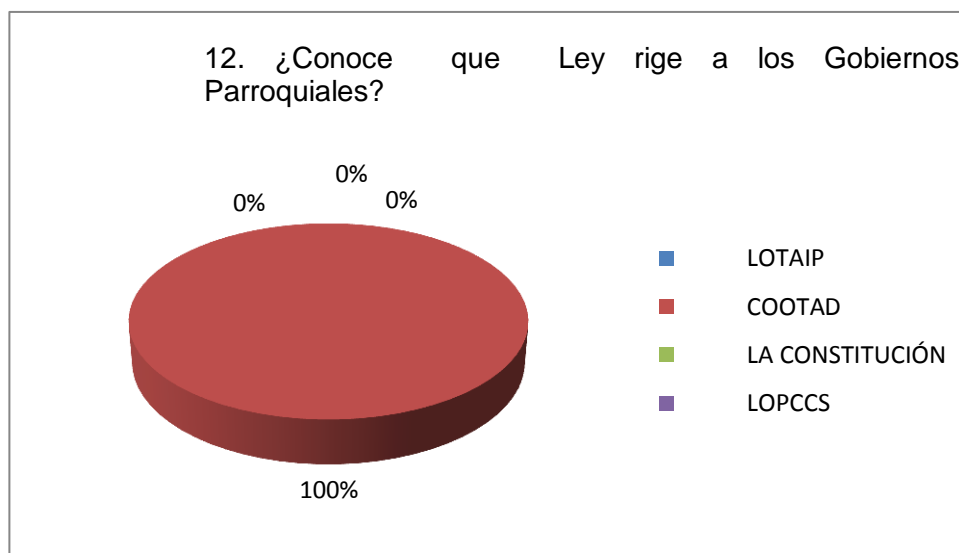
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LOTAIP	0	0%
COOTAD	10	100%
LA CONSTITUCIÓN	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Tabla 37: Pregunta No. 12 Personal del “GADPRA”

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 41: Pregunta No. 12 Personal del “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 100% del personal del “GADPRA” dice que la ley que rige a los Gobiernos Parroquiales es la COOTAD.

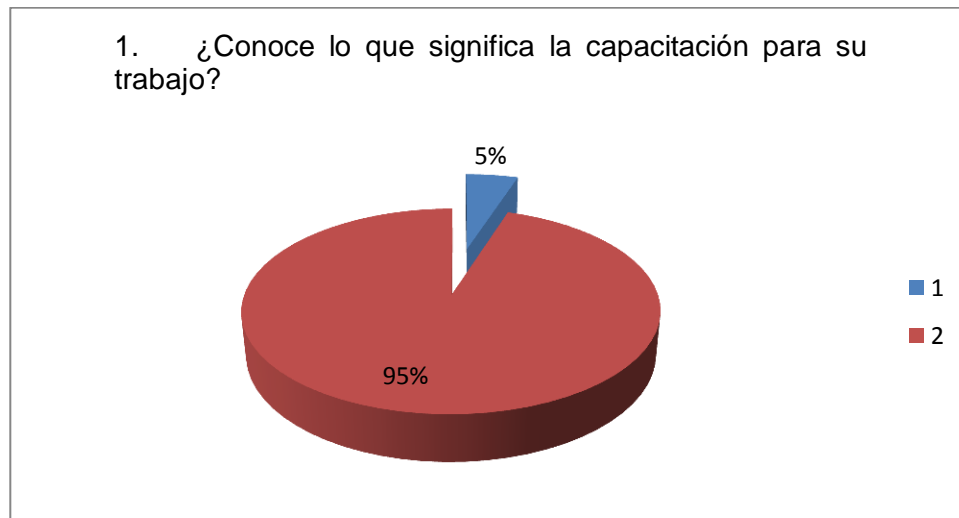
### 3.7.4. Vendedoras informales de la parroquia de Amaguaña (20)

**Pregunta No. 1:** ¿Conoce lo que significa la capacitación para su trabajo?

RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	5%
NO	19	95%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 38: Pregunta No. 1 Vendedores informales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 42: Pregunta No. 1 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

#### Interpretación

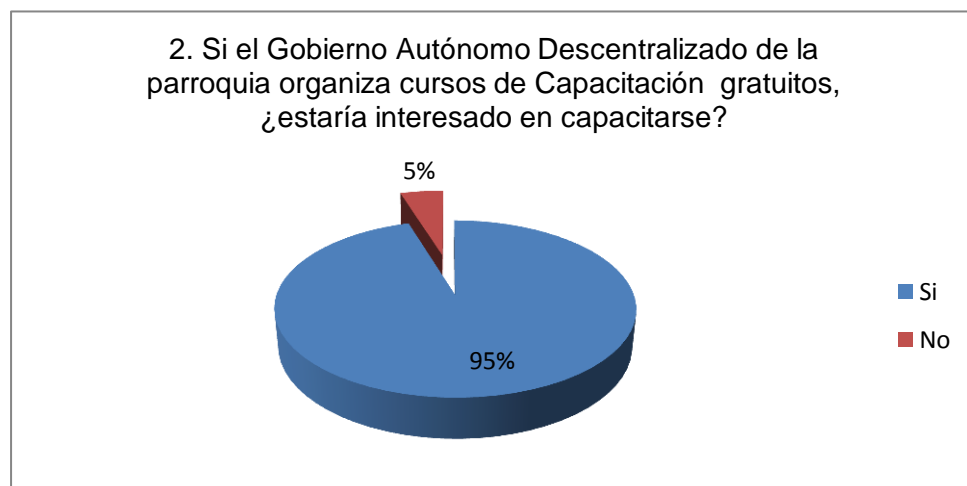
El 95% de encuestados contestó que no conoce el significado de la capacitación para su trabajo y el 5% de encuestados contestó que sí.

**Pregunta No. 2:** Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña organiza cursos de capacitación gratuitos, ¿Estaría interesado en capacitarse?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 39: Pregunta No. 2 Vendedores informales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 43: Pregunta No. 2 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

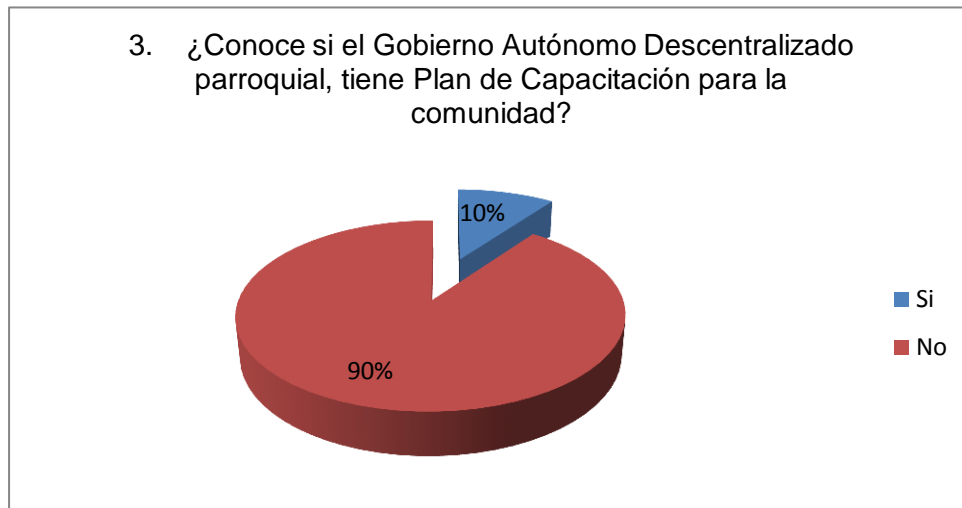
El 95% de encuestados contestaron que si estaría interesados en capacitarse si el gobierno Autónomo descentralizado de la parroquia organiza cursos de Capacitación y el 5% contestó que no.

**Pregunta No. 3:** ¿Conoce si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural de Amaguaña, tiene plan de capacitación para la comunidad?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 40: Pregunta No. 3 Vendedores informales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 44: Pregunta No. 3 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 90% de los vendedores informales encuestados contestaron que No conocen y el 10% contestó que si conoce que el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural de Amaguaña Si tiene Plan de Capacitación para la comunidad.

**Pregunta No. 4:** ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la comunidad?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	0	0%
BUENO	18	90%
REGULAR	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 41: Pregunta No. 4 Vendedores informales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 45: Pregunta No. 4 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

### Interpretación

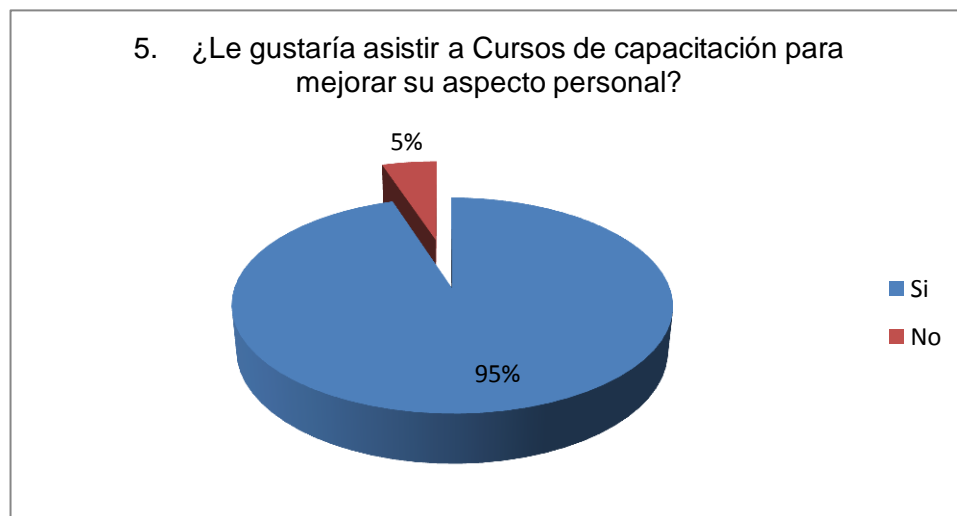
El 9% de encuestados contestaron que el nivel de compromiso con la comunidad es bueno, el 10% contestó que es regular.

**Pregunta No. 5:** ¿Le gustaría asistir a Cursos de capacitación para mejorar su aspecto personal?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 42: Pregunta No. 5 Vendedores informales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 46: Pregunta No. 5 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

### Interpretación

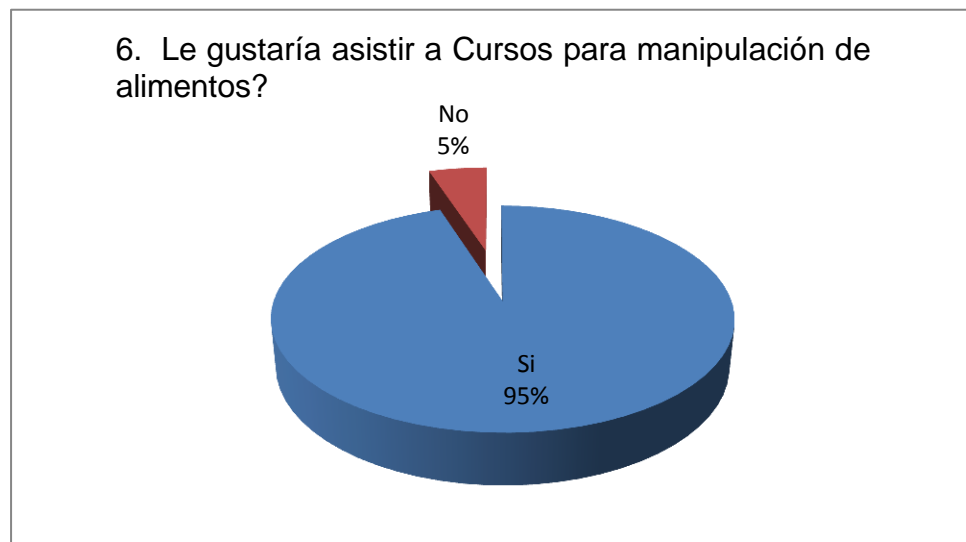
El 95% de encuestados, contestaron que si les gustaría asistir a cursos de capacitación para mejorar su aspecto personal y el 5% contestó que no.

**Pregunta No. 6:** ¿Le gustaría asistir a cursos para manipulación de alimentos?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 43: Pregunta No. 6 Vendedores informales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 47: Pregunta No. 6 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

### **Interpretación**

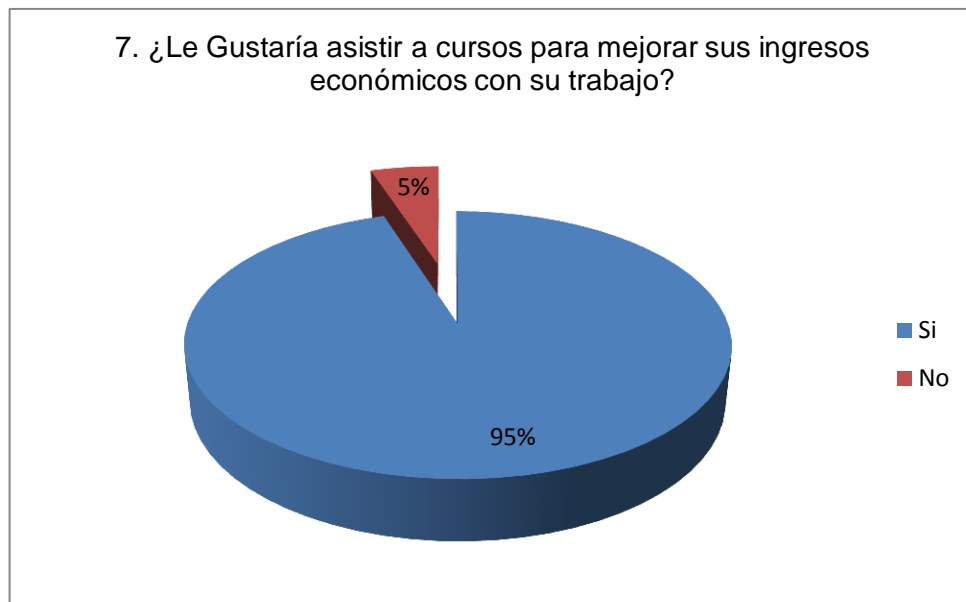
El 95% de vendedores informales encuestados contestaron que Si les gustaría asistir a cursos para manipulación de alimentos, el 5% contestó que

**Pregunta No. 7:** ¿Le Gustaría asistir a cursos para mejorar sus ingresos económicos con su trabajo?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 44: Pregunta No. 7 Vendedores informales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 48: Pregunta No. 7 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

### Interpretación

El 95% de los vendedores informales encuestados contestaron que SI les gustaría asistir a cursos para mejorar sus ingresos económicos en su trabajo, el 5% contestó que No.

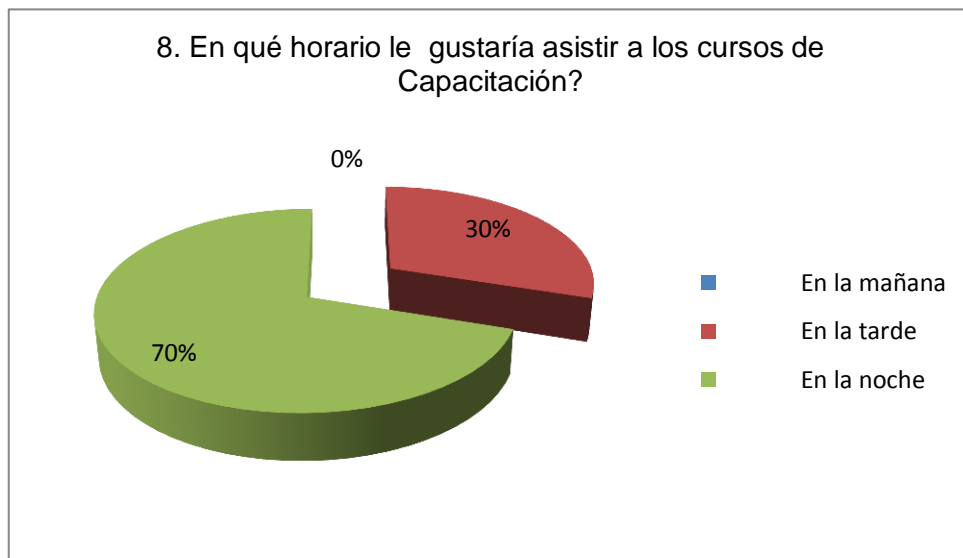


**Pregunta No. 8:** ¿En qué horario le gustaría asistir a los cursos de capacitación?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En la mañana	0	0%
En la tarde	6	30%
En la noche	14	70%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 45: Pregunta No. 8 Vendedores informales  
 Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Gráfico 49: Pregunta No. 8 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
 Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 70% de los informales encuestados contestaron que les gustaría asistir a los cursos de capacitación en la noche y el 30% en la tarde.

**Pregunta No. 9:** ¿Le gustaría asistir a cursos de clasificación de desechos sólidos (Reciclaje)?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 46: Pregunta No. 9 Vendedores informales

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 50: Pregunta No. 9 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

### Interpretación

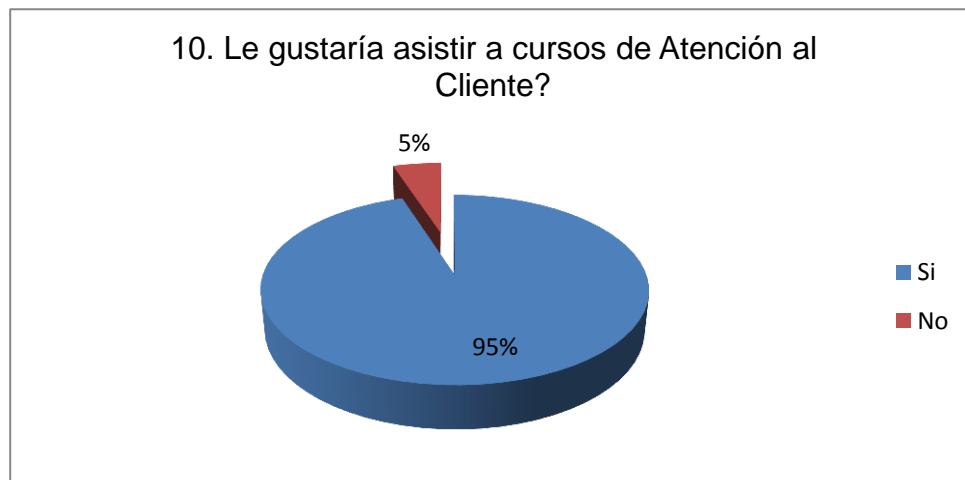
El 95% de los informales encuestados contestaron que Si les gustaría asistir a cursos de clasificación de desechos.

**Pregunta No. 10:** ¿Le gustaría asistir a cursos de Atención al Cliente?

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 47: Pregunta No. 10 Vendedores informales  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Gráfico 51: Pregunta No. 10 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis  
Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 95% de informales encuestados contestaron que SI les gustaría asistir a cursos de atención al cliente y el 5% contestaron de No.

**Pregunta No. 11:** ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo a su trabajo para mejorar su situación?

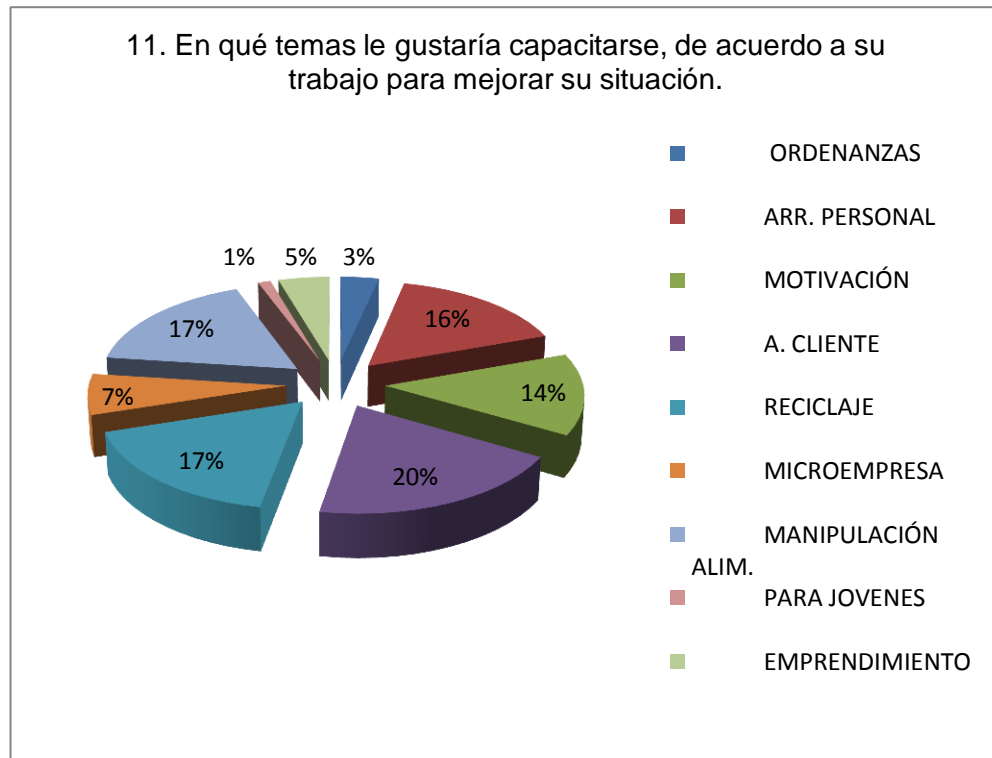
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ordenanzas	3	3%
Arreglo personal	14	16%
Motivación	12	14%
Atención al cliente	17	20%
Reciclaje	15	17%
Microempresa	6	7%
Manipulación de alimentos	15	17%
Cursos para jóvenes	1	1%
Emprendimiento	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>100%</b>

Tabla 48: Pregunta No. 11 Vendedores informales

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 52: Pregunta No. 11 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

## **Interpretación**

El tamaño de la muestra no coincide porque se trata de una pregunta abierta con opción de respuesta de selección múltiple.

El 20% de informales encuestados contestaron que les gustaría capacitarse en atención al cliente, el 17% en manipulación de alimentos, el 17% en reciclaje, el 16% en arreglo personal, el 14% en motivación, el 7% en microempresas, el 5% en emprendimiento, 3% Ordenanzas Municipales, y el 1% cursos para jóvenes.

**Pregunta No. 12:** ¿Le gustaría seguir cursos de emprendimiento?

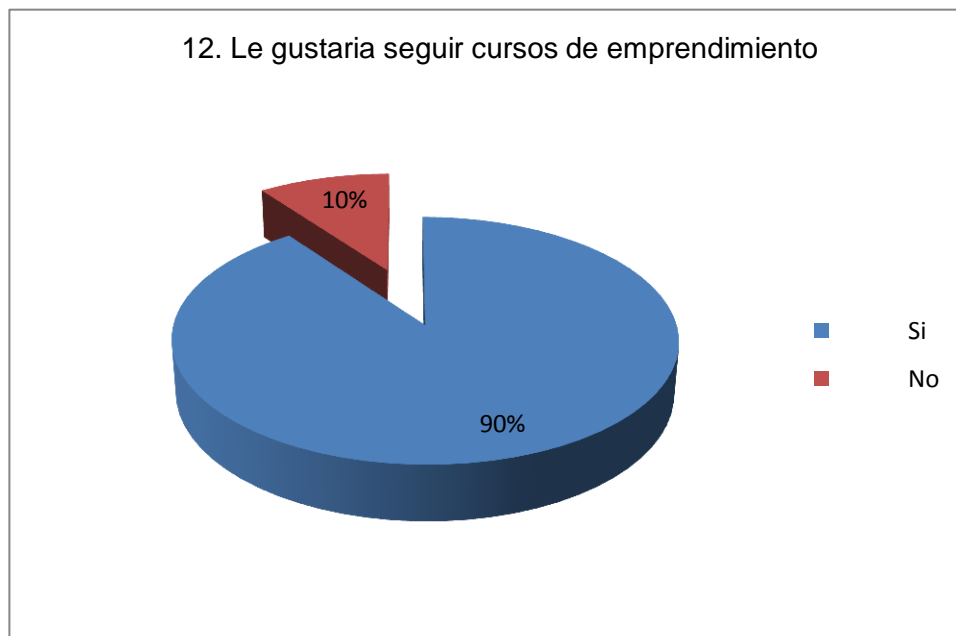
RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	19	95%
NO	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Tabla 49: Pregunta No. 12 Vendedores informales

Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Gráfico 53: Pregunta No. 12 Vendedores informales**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

Fuente: Encuesta

**Interpretación**

El 95% de los informales encuestados, contestaron que Si les gustaría seguir cursos de emprendimiento y el 5% de encuestados contestaron que No.

### **3.8. Análisis de los resultados de las encuestas**

Las encuestas para detección de necesidades de capacitación se las realizó en la parroquia de Amaguaña, por estratos, tales como: 5 vocales principales, 60 líderes barriales, 10 servidores del GADPRA, y 20 vendedoras informales. Una vez tabulados y procesados los resultados de las cuatro encuestas se ha podido determinar lo siguiente:

- El 80% de los vocales y el 100% del personal del GADPRA, manifestaron que el GADPRA no tiene Plan de Capacitación, por lo tanto la capacitación no es continua como debe ser, es esporádica y ocasional.
- La mayoría de los encuestados en los diferentes estratos manifestó la necesidad de instruirse y el deseo de aprender, mejorar y superarse, para enriquecerse personalmente, para mejorar su trabajo y aportar en la comunidad.
- El 82% de los líderes barriales encuestados, manifestaron que los horarios para cursos de capacitación se los realice en la noche, o los días sábados para no interrumpir las tareas que cada uno de los encuestados tiene durante el día.
- El trabajo de los, líderes barriales es de gran responsabilidad y no es remunerado; es un trabajo voluntario, por lo tanto el GADPRA, para mejorar el desempeño en forma efectiva y como una retribución a estas

personas por la labor que cumplen con la comunidad, deberá incluirles en los diferentes cursos de capacitación.

- El personal del GADPRA, y vendedores informales, no están en posibilidades de pagarse un curso de capacitación, sus recursos son limitados, pero manifestaron su deseo de asistir a cursos de capacitación si el GADPRA organiza y si estos son gratuitos.
- De las encuestas realizadas a los vocales del GADPRA se pudo detectar que es necesario impartir cursos de motivación, liderazgo, atención al cliente, ordenanzas Municipales, Constitución y leyes orgánicas, gobernabilidad, gestión y ejecución de proyectos, COOTAD, etiqueta y protocolo, como hablar en público, contratación pública, solución de conflictos y administración del talento humano.
- De las encuestas realizadas a los líderes barriales se detectó la necesidad de impartir cursos de motivación, atención al cliente, liderazgo, Ordenanzas municipales, Constitución y leyes orgánicas, seguridad, reciclaje y cuidados del ambiente y solución de conflictos.
- De las encuestas realizadas a los servidores del GADPRA se detectó la necesidad de impartir cursos de motivación, atención al cliente,



contratación pública, finanzas públicas, control interno, COOTAD y Leyes Orgánicas, paquetes informáticos.

- De las encuestas realizadas a los vendedores Informales se pudo detectar que es necesario impartir cursos de arreglo personal, motivación, atención al cliente, reciclaje y medio ambiente, manipulación de alimentos y emprendimiento.
- Las personas encuestadas de los diferentes estratos manifestaron que es necesario la socialización adecuada para que tenga éxito los cursos de capacitación.
- Los encuestados manifestaron el interés por la participación en los cursos de capacitación.
- Con los antecedentes expuestos, se recomienda Diseñar un Plan de Capacitación para el GADPRA, involucrando a los cuatro estratos de la comunidad de Amaguaña; basado en la Detección de Necesidades que a continuación se detalla:

### 3.9. Detección de necesidades de Capacitación para el “GADPRA”

<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA “GADPRA”</b> <b>DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>							
NONBRE DE LA DEPENDENCIA: GADPRA					FECHA:2014-04-1	CÓDIGO: F-DNC-001	
UNIDAD RESPONSABLE DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: TALENTO HUMANO						Pág. -1-	
<p>PARA LLENAR EL PRESENTE FORMULARIO, REALICE LA SIGUIENTE PREGUNTA:            Según las Funciones que ejecuta en forma individual sus subalternos ¿En qué temas de capacitación cree usted debe darse oportunidad o énfasis?</p>							
No.	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDAD	PUESTO	GRADO	REQUERIDA POR EL JEFE INMEDIATO	REQUERIDA POR EL SERVIDOR	CAPACITACIÓN DEFINIDA POR PRIORIDAD
1		Comunidad	Vocales GADPRA				Constitución y Leyes Orgánicas
2		Comunidad	Vocales GADPRA				Gobernabilidad
3		Comunidad	Vocales GADPRA				Elaboración y Gestión de Proyectos.
4		Comunidad	Vocales GADPRA				Administración Talento Humano
5		Comunidad	Vocales GADPRA				COOTAD
6		Comunidad	Vocales GADPRA				Etiqueta y Protocolo
7		Comunidad	Vocales GADPRA				Como Hablar en Público
8		Comunidad	Líderes Barriales				Motivación
9		Comunidad	Líderes Barriales				Atención al cliente
10		Comunidad	Líderes Barriales				Liderazgo.
11		Comunidad	Líderes Barriales				Ordenanzas Municipales
12		Comunidad	Líderes Barriales				Constitución y Leyes O.
Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis				Revisado por : Presidente del GADPRA			

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"**  
**DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

NONBRE DE LA DEPENDENCIA: GADPRA

FECHA: 2014-04-1

CÓDIGO: F-DNC-001

UNIDAD RESPONSABLE DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: TALENTO HUMANO

Pág. -2-

PARA LLENAR EL PRESENTE FORMULARIO, REALICE LA SIGUIENTE PREGUNTA:

Según las Funciones que ejecuta en forma individual sus subalternos ¿En qué temas de capacitación cree usted debe darse oportunidad o énfasis?

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDAD	PUESTO	GRADO	REQUERIDA POR EL JEFE INMEDIATO	REQUERIDA POR EL SERVIDOR	CAPACITACIÓN DEFINIDA POR PRIORIDAD
13		Comunidad	Líderes Barriales				Seguridad
14		Comunidad	Líderes Barriales				Solución de Conflictos
15		Comunidad	Líderes Barriales				Reciclaje y Medio Ambiente
16		Comunidad	V. Informal				Arreglo personal
17		Comunidad	V. Informales				Motivación
18		Comunidad	V. Informal				Manipulación de alimentos
19		Comunidad	V. Informales				Clasificación de desechos sólidos y Reciclaje
20		Comunidad	V. Informal				Atención Cliente
21		Comunidad	V. Informal				Emprendimiento
22		Comunidad	V. Informal				Reciclaje y Medio Ambiente

Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis

Revisado por : Presidente del GADPRA

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"**  
**DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

NONBRE DE LA DEPENDENCIA: GADPRA

FECHA: 2014-04-1

CÓDIGO: F-DNC-001

UNIDAD RESPONSABLE DE LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN: TALENTO HUMANO

Pág. -3-

PARA LLENAR EL PRESENTE FORMULARIO, REALICE LA SIGUIENTE PREGUNTA:

Según las Funciones que ejecuta en forma individual sus subalternos ¿En qué temas de capacitación cree usted debe darse oportunidad o énfasis?

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	UNIDAD	PUESTO	GRADO	REQUERIDA POR EL JEFE INMEDIATO	REQUERIDA POR EL SERVIDOR	CAPACITACIÓN DEFINIDA POR PRIORIDAD
23		Presidencia	Secretaria		Atención Cliente	Paquetes informáticos	Atención al Cliente
24		Técnica	Chofer de Volqueta		Atención Cliente	Mecánica	Atención cliente
25		Presidencia	Auxiliar de Servicios.		Atención al Cliente	Motivación	Atención al cliente
25		Técnica	Chofer de Retroesc.		Mecánica	Mecánica	Mecánica Automotriz
25		Contabilidad	Contador		Finanzas Públicas	Control Interno	Finanzas Públicas
26		Técnica	Auxiliar		Atención Cliente	Motivación	Atención Cliente
27		Técnica	Auxiliar		Atención Cliente	Motivación	Atención cliente
28		Comunicación Social	Comunicador Social		Comunicación Corporativa	Comunicación Corporativa	Comunicación Corporativa
29		Tesorería	Tesorero		Contratación Púb.	Control Interno	Control Interno
30		Presidencia	Presidente		Gobernabilidad	Gobernabilidad	Gobernabilidad
31		Contabilidad	Auxiliar Contable		Contabilidad Gubernamental	Contabilidad Gubernamental	Contabilidad Gubernamental
32		Legal	Secretaria		Adm. De personal	Adm. De Personal	Adm. Personal

Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis

Revisado por : Presidente del GADPRA

## **CAPÍTULO IV**

### **4. MARCO PROPOSITIVO**

#### **4.1. Diseño del plan de capacitación para el “GADPRA”**

##### **4.1.1. Presentación:**

Para detectar objetivamente las necesidades y determinar los programas de capacitación para el GADPRA, se ejecutó actividades investigativas como entrevistas y encuestas. En base a estas herramientas he podido determinar la situación organizacional y lo más importante, detectar las necesidades de capacitación para la comunidad de Amaguaña.

Para que este Plan de Capacitación tenga éxito, es necesario involucrar a las autoridades de la parroquia, vocales, líderes barriales, servidores del GADPRA, y los vendedores informales; al mismo tiempo debe ser socializado con los diferentes actores sociales, para que se empoderen de este Plan de Capacitación y se dé la importancia que se merece.

Una vez recibida la capacitación se debe poner en práctica los conocimientos adquiridos y debe haber una retroalimentación, para ajustar la planificación, evaluar los logros conseguidos y también detectar las falencias para ser corregidas en futuros planes.

#### **4.1.2. Justificativos**

Este Plan de Capacitación, permitirá satisfacer las necesidades de capacitación de los diferentes actores de la parroquia, y permitirá también impartir temas adecuados de capacitación en forma planificada, organizada, y en los tiempos requeridos, lo que mejorará el cambio de actitud, el desarrollo de habilidades para cumplir las diferentes responsabilidades; logrará la mejora continua de la Institución, agilizará los procesos y generará valor agregado para la Institución.

El conocimiento de las diferentes Leyes, Reglamentos Ordenanzas y Resoluciones, permitirá obtener un mejor desempeño y perfeccionamiento, en las funciones actuales y futuras de los ciudadanos.

Se conseguirá mantener a los vocales y servidores del GADPRA motivados, actualizados, en el campo social, económico y tecnológico de este mundo competitivo.

En los dirigentes barriales este Plan de Capacitación pretende lograr formar verdaderos líderes, que fomenten la integración de la comunidad, el compromiso de mejorar la calidad de vida de sus liderados, alcanzar el desarrollo socioeconómico de las familias, así como también el crecimiento ordenado de la parroquia. Permitirá mejorar el manejo adecuado de los desechos sólidos y el reciclaje y los procesos de los mismos; mejorará el tema de seguridad en los barrios.

Para las vendedoras informales con este Plan de Capacitación se pretende mejorar su presentación personal, o su apariencia física, su comportamiento frente al cliente, mejorar la manipulación de alimentos, ofrecer un servicio de calidad, mejorar el manejo de los desechos sólidos y sobre todo, fomentar una mentalidad de emprendimiento autosustentable y sostenible, para mejorar su forma de vida y de su familia, evitado definitivamente que se continúe con el paternalismo del estado, por ejemplo en el caso de las personas que reciben el bono de la pobreza.

Por lo tanto en el presente trabajo de investigación se determinará los talleres, cursos, foros y entrenamientos que sean necesarios para el crecimiento y desarrollo ordenado de los Integrantes del Gobierno local, de su Talento Humano, y de la comunidad de la parroquia, así como también se presentará los recursos necesarios, presupuestos requeridos e instituciones que pueden apoyar a este gran proyecto.

#### **4.1.3. Objetivo**

Diseñar un Plan de Capacitación, que responda a las necesidades de su gente y propender a mejorar la actitud, conducta, conocimientos y habilidades, así como también maximizar las capacidades y potencialidades de sus actores.

#### **4.1.3.1. Objetivos Específicos:**

- Implementar el Diseño de un Plan de Capacitación dinámico y sistemático.
- Establecer políticas para el proceso de Capacitación de los cuatro estratos.
- Establecer lineamientos que permitan convertirse en una guía para el cumplimiento del proceso de capacitación de los diferentes actores.
- Establecer requisitos para tener acceso a la capacitación por parte de los cuatro estratos.
- Determinar actividades para la evaluación y seguimiento.

#### **4.1.4. Alcance**

- El presente Plan de Capacitación se desarrollará para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña y será impartido a:
  - 5 Vocales
  - 60 Líderes barriales
  - 10 Servidores Públicos del GADPRA
  - 20 Vendedores Informales de la parroquia de Amaguaña.



#### **4.1.5. Metodología a utilizar**

Para el presente plan de capacitación por tratarse de cuatro estratos diferentes, se utilizará la metodología, teórico y práctico, demostración y práctica activa, complementada con gráficos, audiovisual, trabajos grupales, talleres, en algunos casos debates, con el fin de analizar situaciones o escenarios reales que viven los vocales, servidores, líderes barriales, los vendedores informales y la comunidad.

Se utilizará papelógrafos, pizarra, retroproyector, técnicas importantes y otras herramientas que contribuyan para el desarrollo de la Capacitación y formación.

#### **4.1.6. Políticas para el Diseño del Plan de Capacitación para el**

##### **“GADPRA”.**

Serán políticas para el desarrollo del Plan de Capacitación del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Parroquia Rural de Amaguaña “GADPRA” las siguientes:

1. El GADPRA deberá tomar muy en cuenta el Artículo 153 del COOTAD:  
“Los GADs, deben invertir recursos suficientes para el fortalecimiento institucional,” parte de este fortalecimiento es la capacitación, su asignación dependerá de la disponibilidad presupuestaria, o de la autogestión que realice el GADPRA.
2. Contar con el Diagnóstico de necesidades de capacitación acorde con las necesidades institucionales.

3. Aplicar la Matriz de Priorización, de tal manera que dichas necesidades estén articuladas con la Planificación Estratégica y el Presupuesto de la Institución.
4. El GADPRA determinará una partida presupuestaria de acuerdo con la programación de Capacitación.
5. La dependencia institucional autorizada para planificar, programar, administrar, avalar y certificar las actividades de capacitación a nivel institucional, será la Unidad de Talento Humano o en este caso la Analista encargada de realizar los procesos de Talento Humano.
6. El GADPRA desarrollará programas de capacitación que promuevan el conocimiento y desarrollo de estilos de vida activos y saludables entre sus servidores, orientados a resolver el problema de salud pública, causado por el sedentarismo y estrés de la población.
7. El GADPRA no autorizará acciones de capacitación, ni presupuestarias para tal fin que no responda a una investigación de necesidades, a una planificación y programación de acuerdo al Plan de Capacitación.

- 8.** Una vez aprobado el Plan de Capacitación y su presupuesto se debe difundir a través de diferentes medios de comunicación disponibles: circulares, carteleras, página Web, correo e informar en reunión de servidores y en reunión de líderes de la comunidad.
- 9.** Los servidores de la Unidad de Talento Humano o sus encargados, se convertirán en gestores importantes para promover el desarrollo y crecimiento de los servidores del GADPRA y de la comunidad.
- 10.** La capacitación puede ser IN-HOUSE o externa.
- 11.** En el caso que requiera cursos especializados para los vocales y servidores del GADPRA, por ser instituciones experimentadas, con prestigio y por los costos que relativamente son accesibles, se contratará con el servicio de capacitación SECAP, y con la Contraloría General del Estado.
- 12.** En el caso que se requiera servicios de capacitación especializada, se debe tener en cuenta lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública.

**13.** Para cumplir con el efecto multiplicador, el o la servidor/a que se capacite deberá impartir una capacitación de los conocimientos adquiridos para un grupo de servidores de la institución.

**14.** Para dar cumplimiento al plan de capacitación del GADPRA se deberá realizar alianzas estratégicas con otras instituciones del Estado como: Ministerios, CPCCS, Distrito Metropolitano de Quito, Consejo Provincial y otros, o a su vez gestionar convenios con universidades a través de programas de vinculación con la comunidad, de tal manera que el plan de capacitación se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado con las siguientes recomendaciones:

- a.** Establecer una alianza estratégica efectiva para lo cual se debe definir con claridad el beneficio o servicio que presta la contraparte, para lo cual es necesario dialogar con claridad y llegar a acuerdos de las responsabilidades que tienen cada uno; de tal manera que posibilite la consecución de los objetivos del plan de capacitación y
- b.** Los objetivos de la Alianza Estratégica deben ser precisos, para garantizar la planificación participativa, la ejecución, seguimiento y evaluación de todo el proceso de capacitación.

**15.** Los cursos, foros, talleres que impartan otros GADs o dependencias del estado se los llevarán a cabo en el auditorium del GADPRA.

**16.** El jefe inmediato del Vocal o servidor/a que se capacitó, será el responsable de hacer el seguimiento y control del cambio, mejora o cumplimiento en el desarrollo de sus actividades.

#### **4.2. Fases para el cumplimiento del Plan de Capacitación**

- Diagnóstico o Detección de necesidades de Capacitación del GADPRA
- Diseño del Plan de Capacitación de la institución
- Ejecución del Plan de Capacitación
- Evaluación y seguimiento del Plan de Capacitación

##### **4.2.1. Diagnóstico o Detección de Necesidades de Capacitación**

###### **4.2.1.1. Objetivo:**

Lograr determinar con objetividad las necesidades de capacitación para planificar los programas de capacitación, articulados con los procesos claves del GADPRA.

###### **4.2.1.2. Matriz de priorización de Necesidades de Capacitación:**

Una vez Identificadas las necesidades de capacitación, el siguiente paso será la priorización de las necesidades, para lo cual la persona encargada de

los Recursos Humanos conjuntamente con el Presidente del GADPRA o su delegado elaborará una Matriz de Priorización.

Muchas veces las necesidades superan la parte económica y presupuestaria de la institución, por lo que es necesario priorizar, antes de incluirlas en el Plan de Capacitación. Una adecuada priorización debe estar enmarcada en las políticas y estrategias institucionales.

En esta matriz se enlistan las necesidades de capacitación identificadas, se da un puntaje de acuerdo a su importancia y el puntaje más alto se incluirá en el Plan de Capacitación.

El cálculo se realizará de la siguiente manera: se sumará en forma horizontal la columna 1 y 2 y se multiplicará por la columna 3, el puntaje más alto será la priorización desde el punto de vista institucional.

Una vez que se cuenta con la detección de necesidades, la misma que consta en la página 126,127 y 128, a continuación, se procede a aplicar la Matriz de Priorización.

#### 4.2.1.3. Matriz de Priorización a la Detección de Necesidades de Capacitación del “GADPRA”

Los cursos de mayor puntaje serán programados para el Plan de Capacitación.

<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA RURAL DE AMAGUAÑA “GADPRA” MATRIZ DE PRIORIZACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>						
<b>LUGAR Y FECHA:</b> Abril 1 del 2014				<b>CODIGO:</b> FMPNC-04		Página -1-
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b> UTH GADPRA						
<b>No.</b>	<b>NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	<b>DIRIGIDO A</b>	<b>OFERTA DISPONIBLE 1 - 2</b>	<b>RECURSOS ECONÓMICOS 1 - 2</b>	<b>CUBRE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL Y/O EL CUMPLIMIENTO DEL CARGO 1 - 4</b>	<b>TOTAL</b>
1	Gobernabilidad	Vocales GADPRA	2	2	4	16
2	Elaboración y Gestión de Proyectos.	Vocales GADPRA	2	2	4	16
3	Administración Talento Humano	Vocales GADPRA	2	2	4	16
4	COOTAD	Vocales GADPRA	2	2	4	16
5	Etiqueta y Protocolo	Vocales GADPRA	2	2	4	16
6	Como Hablar en Público	Vocales GADPRA	2	2	4	16
Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis				Revisado por:		

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"  
MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**LUGAR Y FECHA:** Abril 1 del 2014

**CODIGO:**F-MPNC-04

Página -2-

**UNIDAD RESPONSABLE:** UTH GADPA

No.	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A	OFERTA DISPONIBLE 1 -2	RECURSOS ECONÓMICOS 1-2	CUBRE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL Y/O CUMPLIMIENTO DEL CARGO. 1-4	TOTAL
7	Constitución y Leyes O.	Vocales GADPRA	2	2	4	16
8	Arreglo personal	V. Informal	2	2	4	16
9	Manipulación de alimentos	V. Informal	2	2	4	16
10	Atención Cliente	V. Informal	2	2	4	16
11	Emprendimiento	V. Informal	2	2	4	16
12	Reciclaje y Medio Ambiente	V. Informal	2	2	4	16
13	Motivación	Líderes Barriales	2	2	4	16
14	Atención al cliente	Líderes Barriales	2	2	4	16
15	Liderazgo.	Líderes Barriales	2	2	4	16
16	Ordenanzas Municipales	Líderes Barriales	2	1	4	12
17	Constitución y Leyes Orgánicas	Líderes Barriales	2	2	4	16
18	Seguridad	Líderes Barriales	2	2	4	16
19	Reciclaje y Medio Ambiente	Líderes Barriales	2	2	4	16
20	Solución de Conflictos	Líderes Barriales	2	2	4	16

Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis

Revisado por:



**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"  
MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**Lugar y fecha:** Abril 1 del 2014

**CODIGO:**F-MPNC-04

Página -  
3-

**UNIDAD RESPONSABLE:** UTH GADPRA

No.	NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	DIRIGIDO A	OFERTA DISPONIBLE 1 - 2	RECURSOS ECONÓMICOS 1 - 2	CUBRE LA NECESIDAD INSTITUCIONAL Y/O CUMPLIMIENTO DEL CARGO. 1-4	TOTAL
21	Atención al Cliente	Secretaría	2	2	4	16
22	Atención cliente	Chofer	2	1	4	12
23	Finanzas Públicas	Contador	2	2	4	16
24	Atención Cliente	Auxiliar de servicios	2	2	3	12
25	Atención cliente	Auxiliar de servicio	2	2	3	12
26	Comunicación Corporativa	Comunicación Social	2	2	4	16
27	Control Interno	Tesorero	2	2	4	16
28	Gobernabilidad	Presidente del GADPRA	2	2	4	16
29	Contabilidad Gubernamental	Auxiliar de Contabilidad	2	1	4	12
30	Atención al cliente	Auxiliar de servicio	2	1	4	12
31	Mecánica	Chofer de retroexcavadora	2	1	4	12
32	Adm. Personal	Secretaria de Junta Parroquial	2	2	4	16

Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis.

Revisado por:

#### 4.2.2. Plan de Capacitación para el “GADPRA”

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA “GADPRA” PLAN DE CAPACITACIÓN										
LUGAR Y FECHA: Amaguaña, abril 1 del 2014									CODIGO:F-PC-05	
UNIDAD RESPONSABLE:UTH GADPRA									Página -1-	
No	PROGRAMA CAPACITAC.	DIRIGIDO A	OBJETIVO	TIPO	No. PER.	No. HORAS	FECHA	DICT. POR	COSTO	
									Lunch	Curso
1	Constitución y Leyes Orgánicas	Vocales Líderes barriales	Dinamizar el conocimiento de leyes, reglamentos y normas.	TALLER	65	4	Abril	CPCCS	130	
2	Solución de conflictos	Vocales Líderes barriales	Manejar con solvencia conflictos y problemas.	CURSO	65	8	Mayo	CPCCS	260	
3	Gobernabilidad	Vocales Líderes barriales	Asumir responsabilidades compartidas y seguridad para la toma de decisiones.	CURSO	65	20	Mayo	CPCCS	650	
4	Elaboración y Gestión de Proyectos	Vocales	Manejar con facilidad la elaboración, ejecución y control de proyectos	CURSO	5	40	Junio	SECAP		200
5	Administración de Talento Humano	Vocales Servidores	Administrar el RH con conocimiento y liderazgo	CURSO	2	40	Julio	SECAP		70
6	COOTAD	Vocales y Líderes Barriales	Conocer las principales leyes que rigen a los GADs	TALLER	65	8	Mayo	CPCCS	260	
7	Etiqueta y Protocolo	Vocales	Mejorar el comportamiento y practicar las normas.	CURSO	3	40	Octub.	SECAP		105
8	Como Hablar en Público	Vocales	Aprender a desenvolverse con claridad, seguridad y confianza frente al Público.	CURSO	2	40	Noviem.	SECAP		70
9	Liderazgo	Vocales Líderes	Propender a mejorar el liderazgo de la comunidad.	CURSO	65	8	Febr.	CONTR.	190	800

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA “GADPRA”  
PLAN DE CAPACITACIÓN**

**LUGAR Y FECHA:** Amaguaña, abril 1 del 2014

**CODIGO:**F-PC-05

**UNIDAD RESPONSABLE:**UTH “GADPRA”

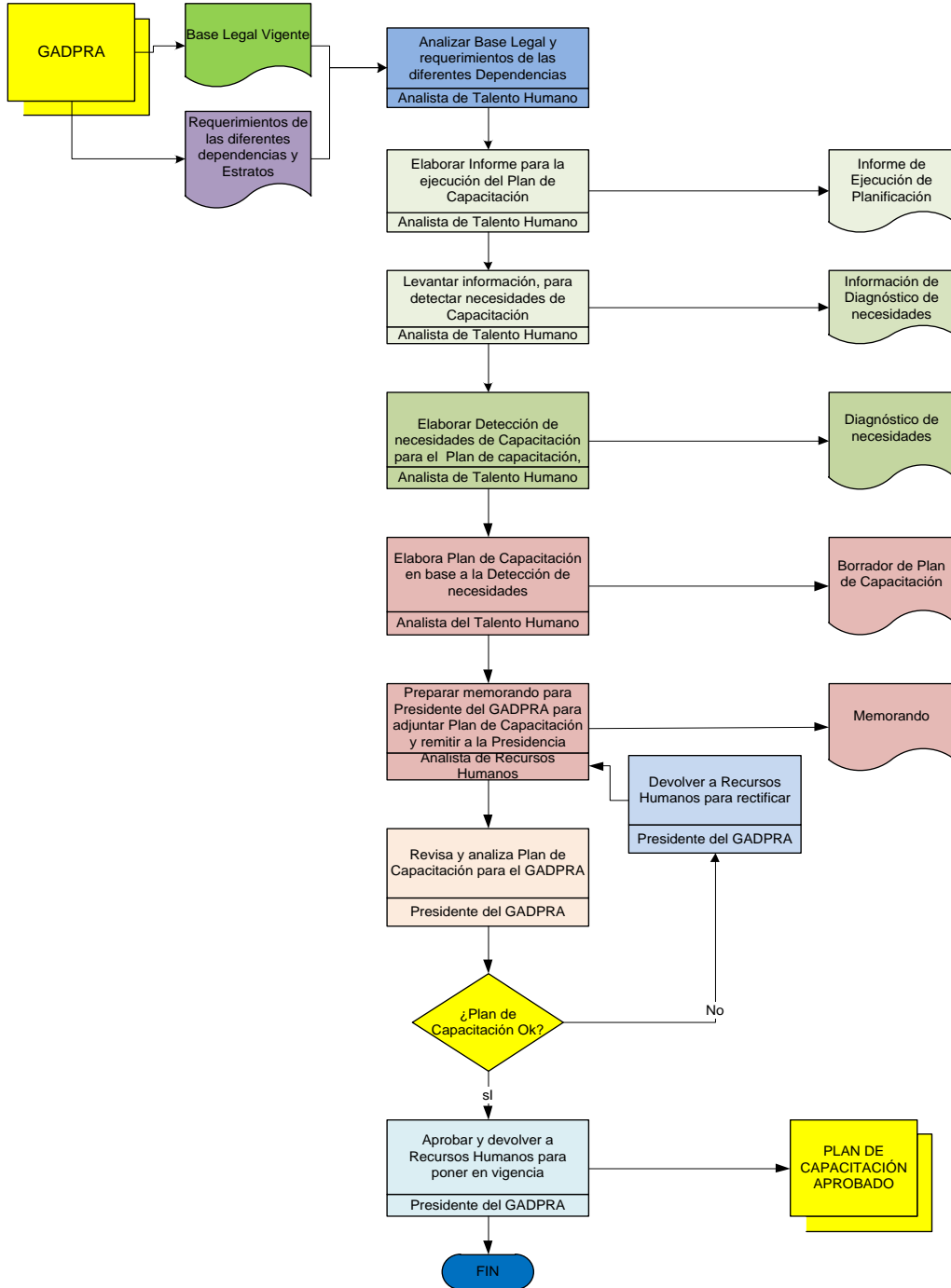
Página -2-

No	PROGRAMA CAPACITAC.	DIRIGIDO A	OBJETIVO	TIPO	No. PERS.	No. HORAS	FECHA	DICT. POR	COSTO	
									Lunch	Curso
10	Seguridad	Vocales, Líderes barriales Personal, V. Informales	Dotar las estrategias necesarias para saber defenderse de la delincuencia	TALLER	95	6	Abril	POLIC. NACIONAL	200	
12	Clasificación de desechos sólidos Reciclaje cuidados del Medio ambiente	Vocales, Líderes barriales, Personal, V. Informales	Conocer la clasificación de desechos sólidos, y lo que es reciclable y sus procesos.	TALLER	95	4	Julio	EMASEO	200	
13	Atención Cliente	Vocales, Líderes barriales, Personal, V. Informales	Mejorar el trato a los usuarios, cambiar de actitud con el usuario.	CURSO	95	20	Julio	CONTRATADO	190	800
14	Motivación	Vocales, Líderes barriales, Personal, V. Informales	Mejorar la autoestima, la confianza en uno mismo y la valía.	CURSO	95	8	Mayo	CONTRATADO	190	800

<b>GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"</b>										
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>										
<b>LUGAR Y FECHA:</b> Amaguaña, abril 1 del 2014								<b>CODIGO:</b> F-PC-05		
<b>UNIDAD RESPONSABLE:</b> UTH "GADPRA"								Página -3-		
No	PROGRAMA CAPACITAC.	DIRIGIDO A	OBJETIVO	TIPO	No. PERS.	No. HORAS	FECHA	DICT. POR	COSTO	
									Lunch	Costo
15	Arreglo personal	Vendedores informales	Mejorar su presentación y la imagen Personal	TALLER	20	4	Mayo	Yambal Evon	40	
16	Manipulación de alimentos	Vendedores informales	Mejorar la higiene y la calidad del producto que ofrecen para la venta.	TALLER	20	8	Mayo	SUBC. SALUD, UTE	50	
18	Emprendimiento	Vendedores informales	Emprender su propio negocio sustentable y sostenible.	CURSO	20	32	Sep.	CPP	320	
19	Finanzas Públicas	Servidores del GADPRA	Propender a la mejora de los procesos financieros	CURSO	3	40	Junio	SECAP	210	
20	Comunicación Corporativa	Servidores del GADPRA	Fortalecer la comunicación e imagen corporativa del GADPRA.	CURSO	1	40	Sep.	SECAP	150	
21	Control Interno	Servidores del GADPRA	Mejorar los procesos de manejo y control de bienes.	CURSO	3	2	Sep.	CONTRALORIA	240	
22	Paquetes informáticos	Servidores	Mejorar los conocimientos de los dif. Paq. Infor.	CURSO	2	80	Febrero y Marzo	SECAP	70	
<b>TOTAL</b>					<b>986</b>	<b>496</b>			<b>3.150</b>	<b>3.545</b>
Realizado por: Lourdes Gualotuña Regis										

### 4.2.2.1. Diagrama de flujo

**Gráfico 54: Plan de capacitación para el “GADPRA”**



Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

### **4.2.3. Ejecución del Plan de Capacitación**

#### **4.2.3.1. Directrices para la Ejecución del Plan de Capacitación**

Las directrices para la Ejecución del Plan de Capacitación deberán estar en completa articulación con las políticas diseñadas para el Desarrollo de la Capacitación, sin embargo es necesario anunciar algunas importantes:

- Una vez aprobado el Plan de Capacitación se debe difundir a través de diferentes medios de comunicación disponibles: circulares, carteleras, página Web, correo e informar en reunión de servidores y en reunión se líderes barriales.
- La capacitación puede ser IN-HOUSE o externa, si es interna, el administrador del plan de capacitación, debe preparar el respectivo certificado de asistencia o aprobación, para ser extendido a los participantes.
- El administrador/a del plan de capacitación, planificará la organización y coordinará los cursos, seminarios, talleres y demás eventos de capacitación.
- La información para los cursos debe ser clara, completa y difundida con anticipación, de tal manera que las/o servidores públicos y las personas interesadas, puedan organizarse en su tiempo y en su trabajo.

- En caso de que el presupuesto para capacitación no cubra los costos planificados, se realizará alianzas estratégicas entre el GADPRA, y otras instituciones del Estado como Ministerios, CPCCS, Distrito Metropolitano de Quito, Consejo Provincial y otros y convenios con universidades a través de programas de vinculación con la comunidad; de tal manera que éste Plan se lleve a cabo de acuerdo a lo planificado. (revisar políticas para el Diseño del Plan de Capacitación, página135, numeral 14).

#### **4.2.3.2. Requisitos para acceder al Plan de Capacitación del GADPRA**

##### **De los vocales y Servidores públicos:**

- Pertenecer al GADPRA ya sea como vocal o servidor.
- El vocal o servidor del GADPRA deberá tener acceso a documentos virtuales relacionados con el curso de capacitación que está llevando a cabo.
- El servidor del GADPRA debe contar con el debido permiso del jefe inmediato.
- El vocal o servidor seleccionado para asistir a un curso de capacitación, deberá organizar, su tiempo y su trabajo, por ningún motivo puede poner pretexto a la capacitación para justificar su incumplimiento en sus labores.

### **De los líderes barriales y vendedoras informales**

- Para que un líder barrial tenga acceso a la capacitación impartida por el GADPRA, debe ejercer las veces de Presidente o representante del barrio, legalmente constituido.
- Para que un líder barrial tenga acceso a la capacitación impartida por el GADPRA, debe estar dentro de los líderes barriales seleccionados para el efecto.
- Para que una vendedora informal tenga acceso a la capacitación impartida por el GADPRA, debe estar dentro de las/o vendedoras/e seleccionadas/o para el efecto.

#### **4.2.3. Programación de Cursos de Capacitación:**

Los cursos de Atención al Cliente, Liderazgo y Motivación serán programados directamente por el Analista de Recursos Humanos.



#### 4.2.3.1. Curso atención al Cliente

<b>Objetivo:</b>	Utilizar las técnicas sobre excelencia en el servicio e Identificar los requisitos para lograr una atención extraordinaria y conocer el alcance de la filosofía de la excelencia en la atención.
<b>Perfil del instructor</b>	Conocimiento, experiencia y que domine el tema.
<b>Dirigido a:</b>	Vocales, servidores/as del GADPRA, Líderes, y vendedoras informales.
<b>Horas de capacitación:</b>	20 horas
<b>Lugar:</b>	Auditorio del GADPRA
<b>Fecha:</b>	Por confirmar.
<b>Coordinador del evento:</b>	Analista de Talento Humano del GADPRA.
<b>Metodología:</b>	Exposición verbal, debate, demostración y práctica activa, complementada con gráficos, videos, documentales y ejercicios prácticos. Se entregará a cada uno de los participantes el material didáctico en físico y en magnético de cada una de las unidades que comprende el curso.
<b>Contenido del programa de capacitación:</b>	<b>Introducción:</b> La Filosofía tipo DISNEY es aplicable a cualquier empresa

##### Capítulo Uno

- Razones por las que la Calidad en el Servicio es fundamental
- ¿Quién es su cliente?
- ¿Qué es Calidad en el Servicio?
- Escala de Capacidad para relacionarse con sus clientes
- ¿Por qué es importante que Usted tenga éxito con sus clientes?
- Usted debe ganar en el juego de la Calidad en el Servicio.

##### Capítulo Dos

- La actitud es TODO en su vida personal y profesional
- ¿Cuán positiva es su actitud?
- Siempre comunique su mejor imagen
- Ejercicio sobre lenguaje corporal
- Escuche el sonido de su propia voz; ¿le dice algo?
- Caso de análisis
- Evaluación

### Capítulo Tres

- Si no identifica las necesidades de sus clientes debe jubilarse
- Anticipándose a las necesidades de sus clientes
- ¿Cuál es la lectura de su cliente?
- Se debe conocer las cuatro necesidades básicas de los clientes
- ¿Qué sabe de las aptitudes para escuchar?
- Un buen Feedback hace la diferencia
- Evaluación

<b>Trabajo práctico:</b>	El trabajo con los clientes difíciles
<b>Recursos materiales:</b>	Equipo necesario: retroproyector, pizarrón de tiza líquida, borrador, marcadores.
<b>Evaluación del evento:</b>	Se aplicará al final del evento la encuesta para la evaluación correspondiente.
<b>Certificado:</b>	Al final se entregará el certificado correspondiente

Tabla 50: Curso de atención al cliente  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

#### 4.2.3.2. Curso de Liderazgo

<b>Objetivo:</b>	Fortalecer el liderazgo en la Comunidad de Amaguaña
<b>Perfil del instructor</b>	Conocimiento, experiencia y que domine el tema.
<b>Dirigido a:</b>	Vocales y líderes barriales del GADPRA
<b>Horas de capacitación:</b>	20 horas
<b>Lugar:</b>	Auditorio del GADPRA
<b>Fecha:</b>	Por confirmar.
<b>Coordinador del evento:</b>	Analista de Talento Humano del GADPRA.
<b>Metodología:</b>	Exposición verbal, debate, demostración y práctica activa, complementada con gráficos, videos, documentales y ejercicios prácticos. Se entregará a cada uno de los participantes el material didáctico en físico y en magnético de cada una de las unidades que comprende el curso.
<b>Contenido del programa de capacitación:</b>	<b>Capítulo Uno</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conceptos de Líder</li><li>• Concepto de liderazgo</li><li>• El líder nace o se hace</li><li>• El anti líder</li><li>• Características básicas del líder</li></ul> <b>Capítulo Dos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Características complementarias del líder</li><li>• Clase de líderes</li><li>• Descripción de las clases de liderazgo</li><li>• Características fundamentales que debe poseer el líder</li><li>• El líder como modelo de la organización</li></ul>
<b>Trabajo práctico:</b>	De la lectura descrita, identifique las clases de liderazgo.
<b>Recursos materiales:</b>	Equipo necesario: retroproyector, pizarrón de tiza líquida, borrador, marcadores.
<b>Evaluación del evento:</b>	Se aplicará al final del evento la encuesta para la evaluación correspondiente.
<b>Certificado:</b>	Al final se entregará el certificado correspondiente

Tabla 51: Curso de Liderazgo  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

### 4.2.3.3. Curso de Motivación

<b>Objetivo:</b>	Desarrollar las capacidades que tiene cada ser humano para aplicar las técnicas de motivación, para mejorar la motivación en cada uno de los participantes.
<b>Perfil del instructor</b>	Conocimiento, experiencia y que domine el tema.
<b>Dirigido a:</b>	Vocales y líderes barriales del GADPRA
<b>Horas de capacitación:</b>	20 horas
<b>Lugar:</b>	Auditorio del GADPRA
<b>Fecha:</b>	Por confirmar.
<b>Coordinador del evento:</b>	Analista de Talento Humano del GADPRA.
<b>Metodología:</b>	Exposición verbal, debate, demostración y práctica activa, complementada con gráficos, videos, documentales y ejercicios prácticos. Se entregará a cada uno de los participantes el material didáctico en físico y en magnético de cada una de las unidades que comprende el curso.
<b>Contenido del programa de capacitación:</b>	<b>Introducción:</b> Profundizar las diferentes concepciones y explicaciones del término motivación

#### Capítulo Uno

- ¿Qué es la motivación?
- Motivación y satisfacción.
- Conocer la verdadera influencia de la retribución en la motivación.
- Conocer las principales técnicas que se aplican para mejorar la motivación.

#### Capítulo Dos

- Obtener una visión general de las diferentes teorías y modelos. motivacionales. Aplicación al ámbito laboral.
- Técnicas de enriquecimiento del trabajo.
- Programas de calidad de vida laboral.

#### Capítulo Tres

- Dinero (compensaciones materiales).
- Participación.
- Dirección por objetivos.
- Técnicas mixtas de motivación.
- Motivación y retribución
- Intra emprendedores

<b>Trabajo práctico:</b>	De la lectura descrita
<b>Recursos materiales:</b>	Equipo necesario: retroproyector, pizarrón de tiza líquida, borrador, marcadores.
<b>Evaluación del evento:</b>	Se aplicará al final del evento la encuesta para la evaluación correspondiente.
<b>Certificado:</b>	Al final se entregará el certificado correspondiente

Tabla 52: Curso de Motivación  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

#### **4.2.4. Evaluación de la Capacitación del “GADPRA”**

##### **De los vocales y servidores:**

- El vocal o servidor del GADPRA que recibió la capacitación, deberá presentar copia del certificado de aprobación, participación o asistencia al jefe inmediato superior y al administrador/a del programa de Capacitación, para que esté sea registrado en el sistema correspondiente y se archive en la carpeta del Vocal o servidor respectivamente.
- El jefe inmediato del Vocal o servidor/a que se capacitó, será el responsable de hacer el seguimiento y control del cambio, mejora o cumplimiento en el desarrollo de sus actividades.
- El servidor que se capacitó deberá impartir una capacitación de los conocimientos adquiridos para un grupo de servidores de la institución, cumpliendo así con el efecto multiplicador, y así contar con más servidores capacitados.

##### **De los líderes barriales y vendedoras informales:**

- El Administrador del programa de capacitación o a una persona designada por parte del GADPRA, hará el seguimiento y control del cambio de actitud, mejora o cumplimiento en el desarrollo de sus actividades a los líderes barriales y a vendedores informales.

#### **4.2.5. Evaluación del Plan de Capacitación**

Esta es la fase final al proceso de capacitación en donde se determinará el cumplimiento, el presupuesto asignado y el presupuesto utilizado, número de cursos, talleres realizados, número de participantes, apreciación de los participantes del desarrollo de los cursos impartidos, horas de capacitación, cuántos hombres y cuántas mujeres participaron, cuántos técnicos, cuántos administrativos se beneficiaron con la capacitación; los temas tratados, la metodología utilizada y los materiales didácticos que se utilizaron, así como los beneficios y desventajas que se obtuvieron de la capacitación realizada en la institución y los beneficios y desventajas que se obtuvieron de la capacitación realizada fuera de la institución, para lo cual se aplicará el formulario que se detalla a continuación:

#### 4.2.5.1. Formulario para Evaluación de Capacitación

GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA "GADPRA"						
FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL EVENTO						
Objetivo: Evaluar la capacitación impartida para mejorar y propender a la excelencia.						
Unidad o Área:						
Facilitador Evaluado:						
Nombre del Curso o Taller:						
Fecha:						
<p>IMPORTANTE: Es importante recopilar observaciones relacionadas con el evento, por lo que agradecemos realizarla con objetividad y veracidad. Sus observaciones nos permitirán medir la calidad de nuestro servicio para mejorar si el caso lo amerita. La calificación debe hacerla de acuerdo con las siguientes escalas (5 Excelente) (4 Muy Bueno) (3 Bueno) (2 Regular) (1 Deficiente).</p>						
No.	CATEGORÍA OTORGADA					
		5	4	3	2	1
1	Introducción					
2	Inicio de la actividad a tiempo					
3	Motivación y Comunicación					
4	Vinculación Teoría práctica					
5	Atendió y resolvió inquietudes con eficiencia					
6	Empleo de métodos participativos					
7	Nivel de conocimientos y profesionalismo					
8	Orientación hacia los objetivos planteados					
9	Cumplimiento de los objetivos esperados					
10	Participación en la integración grupal					
11	Contribución a la formación de valores					
12	Optimización del tiempo y productividad					
13	Grado de planificación y organización					
OBSERVACIONES:						
EVALUACIÓN DE LOS PARTICIPANTES						
14	Asistencia y puntualidad					
15	Participación en la integración grupal					
16	Integración grupal					
OBSERVACIONES:						
EVALUACIÓN A LA ORGANIZACIÓN DEL EVENTO						
17	Material de Apoyo					
18	Organización					
19	Instalaciones					
20	Ambiente					
21	Atención					
22	Los temas tratados son de interés para el desempeño de sus funciones					
GRACIAS						



### 4.3. Presupuesto

En el caso del presente Plan de Investigación la mayor parte de los talleres y algunos cursos, se realizarán auto gestionados, para lo cual se remitirá oficios a las diferentes dependencias del Estado y a los diferentes GADs. Y se gestionará para la consecución de los mismos. Sin embargo es necesario detallar lo que invertirá el GADPRA en Capacitación con este Plan:

#### PRESUPUESTO PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA EL “GADPRA”

DETALLE	VALOR
Cursos y talleres	\$ 3.545,00
Lunch	\$ 3.150,00
Transporte	\$ 420,00
Material didáctico	\$ 700,00
Imprevistos	\$ 536,00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 9.381,00</b>

Tabla 53: Presupuesto para el plan de capacitación  
Elaborado por: Lourdes Gualotuña Regis

#### 4.4. Cronograma del plan de capacitación

No.	CURSOS DE CAPACITACIÓN	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
1	Constitución y Leyes Orgánicas												
2	Solución de conflictos												
3	Gobernabilidad												
4	Gestión de Proyectos												
5	Administración de Talento Humano												
6	COOTAD												
7	Etiqueta y Protocolo												
8	Como Hablar en Público												
9	Liderazgo												
10	Seguridad												
12	Reciclaje y Medio amb.												
13	Atención Cliente												
14	Motivación												
15	Arreglo personal												
16	Manipulación de alim.												
18	Emprendimiento												
19	Finanzas Públicas												
20	Comunicación Corporativa												
21	Control Interno												
22	Paquetes informáticos (W. E)												

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones:

- De acuerdo al análisis e interpretaciones de las encuestas realizadas se pudo determinar que el GADPRA, no cuenta con un Plan de Capacitación. La capacitación que imparte el GADPRA es esporádica y ocasional
- Con esta investigación se ha podido despertar el interés por la capacitación en los vocales, servidores y la comunidad y el deseo de aprender, mejorar y superarse, para enriquecerse personalmente, para mejorar su trabajo y aportar en la comunidad.
- Se ha podido determinar que la capacitación permite mejorar el cambio de actitud, el desarrollo de habilidades para cumplir las diferentes responsabilidades,
- No existía partida presupuestaria para capacitación, con esta investigación se logró que el “GADPRA” asigne una partida presupuestaria para capacitación.
- La mayoría de los encuestados trabajan de lunes a viernes y culminan sus labores a las 18h00, por lo tanto si se realizan los cursos durante el día, no podrán asistir a cursos de Capacitación

- Se ha podido evidenciar que el trabajo de los, líderes barriales es de gran responsabilidad y no es remunerado, es un trabajo voluntario.
- Los líderes barriales, los servidores del GADPRA y las vendedoras informales, no disponen de recursos para pagarse un curso de Capacitación.
- Los GADS parroquiales dentro de su organización estructural no disponen de un área de Recursos Humanos, ni personas especializadas en Recursos Humanos.

**Recomendaciones:**

- Se recomienda la implementación de un Plan de Capacitación para el GADPRA, éste permitirá impartir los temas adecuados, en forma planificada, organizada y en los tiempos requeridos.
- Se recomienda la socialización del presente trabajo de investigación a los estratos involucrados y a la comunidad, a fin de que se lleve a cabo con éxito este plan de capacitación, el mismo que generará y ha generado interés y expectativas en cada uno de los grupos.
- Se recomienda la implementación del presente plan de capacitación, ya que mejorará notablemente, el cambio de actitud, el desarrollo de habilidades para cumplir las diferentes responsabilidades, logrará la

mejora continua de la Institución, agilizará los procesos y generará valor agregado para la institución.

- Es importante que el Gobierno Autónomo Descentralizado Rural de Amaguaña, asigne una partida presupuestaria mayor para capacitación, de acuerdo con el plan presentado, y de acuerdo con el Artículo 153 del COOTAD, los GADs, deben invertir recursos suficientes para el fortalecimiento Institucional, y parte de este fortalecimiento es la capacitación.
- Se recomienda que los cursos de capacitación se los realice los fines de semana (sábados) o a partir de las 18h00, debido al trabajo y a las ocupaciones que cada uno dispone durante el día.
- Se recomienda buscar un incentivo en base a una resolución par parte del GADPRA, para los líderes barriales, para estimular su trabajo voluntario en beneficio de la colectividad.
- Se recomienda que los cursos de capacitación que imparta el GADPRA sean completamente gratuitos para que puedan asistir los vendedores informales, servidores públicos y líderes barriales.

- Se recomienda que los GADs parroquiales cuenten con personas especializadas en recursos humanos y además se implemente el área de Recursos Humanos, Para mejorar el Desarrollo Organizacional de la Institución.
- Se recomienda mantener convenios: ya que la Autogestión, la Cogestión y las Alianzas Estratégicas, son muy importantes para llevar a cabo no solamente un plan exitoso de capacitación, sino también para alcanzar el desarrollo social, económico y productivo de la parroquia de Amaguaña.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, A. S. (2012). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. Mexico: Limusa.
- Alles, M. (2010). *Construyendo Talento*. Buenos Aires: Granica S.A.
- AME-CONAGOPARE. (2012). *Guía metodológica para el Desarrollo de planes de Capacitación*. Quito.
- Cantú Delgado, H. (1997). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Nomos.S.A.
- Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización. (2012). Quito: Presunción Visual.
- Constitución. (2008). Constitución de la República. Quito.
- Fred, D. (2008). *Conceptos de Administración Estratégica*. Mexico.
- Guizar Montúfar, R. (2008). *Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones* (Tercera ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Hill, M. E. (15 de julio de 2003). *Monografías .com*. Recuperado el 24 de Abril de 2014, de [http/monografías.com/trabajos/29](http://monografías.com/trabajos/29) visión estratégica
- Idalberto, C., & Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGrawHill.
- Jurán N, J. M. (2001). *Manual de Calidad*. España: McGrawHill.
- Villalba Avilés, C. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Quito: Santri.

**ANEXOS**  
**ENCUESTA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**  
**VOCALES DEL GADPRA**

**Anexo No. 1**

**Objetivo:** Detectar las necesidades de capacitación de los Vocales del GADPRA.

Lea detenidamente, antes de responder las preguntas y conteste en forma clara:

NOMBRE: .....  
CARGO:.....TITULO.....  
PERIODO:.....  
EDAD:..... SEXO: M..... F.....

1. ¿Conoce lo que significa la Capacitación para el Rol que usted desempeña dentro del GADPRA?

Si ..... No .....

2. Si el GADPRA organiza cursos de Capacitación gratuitos, ¿estaría interesado en capacitarse?

Si..... No.....

3. ¿Conoce si el GADPRA, tiene presupuesto para Capacitación?

Si..... No.....

4.Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la Institución?

- Excelente .....
- Bueno .....
- Regular .....

5. ¿Qué le incentivaría a capacitarse?

Cambio de actitud..... Mejorar el rendimiento.....Otro, especifique  
.....

6. La Capacitación que se imparte al personal dentro del GADPRA es?

- Continua .....
- Periódica .....
- Ocasional .....

7. ¿Hace que tiempo asistió a un curso de Capacitación?

3 MESES..... SEIS MES:..... MAS DE UN AÑO.....



8. ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño del Rol que cumple dentro del GADPRA.

.....

9. ¿Qué tan confiable considera su labor dentro del GADPRA?

- Excelente .....
- Bueno.....
- Aceptable .....
- Pobre .....

10. ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al Rol que desempeña? Ubique de acuerdo a su importancia.

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

11. De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

- Elaboración y Gestión de Proyectos
- Calidad del servicio
- Legislación laboral
- Constitución
- Ley del Buen vivir
- Manejo y negociación de conflictos
- Planificación estratégica
- Motivación y liderazgo
- Leyes de Contratación
- Ordenanzas Municipales
- Gestión por Procesos
- COOTAD

12. ¿Conoce que Ley rige a los Gobiernos Parroquiales?

- LOTAIP .....
- COOTAD .....
- LA CONSTITUCIÓN.....

## ENCUESTA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN LÍDERES DE LOS BARRIOS DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA

**Objetivo:** Detectar las necesidades de capacitación de los/a líderes/as de los barrios de la parroquia de Amaguaña.

### Anexo No. 2

Lea detenidamente, antes de responder las preguntas y conteste en forma clara:

NOMBRE: .....

CARGO:.....TITULO.....

PERIODO:.....

EDAD:..... SEXO: M..... F.....

1. ¿Conoce lo que significa la Capacitación para el Rol que ocupa en la comunidad?

Si ..... No .....

2. Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia rural de Amaguaña, organiza cursos de Capacitación gratuitos, ¿estaría interesado en capacitarse?

Si..... No.....

3. ¿Conoce si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia de Amaguaña, tiene Plan de Capacitación para la comunidad?

Si..... No.....

4.Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la Comunidad?

- Excelente .....
- Bueno .....
- Regular .....

5. ¿Qué le incentivaría a capacitarse?

Cambio de actitud..... Mejorar su liderazgo.....Otro, especifique  
.....

6. Los problemas presentados dentro de la comunidad son de orden :  
Social.....Económico..... Técnico.....

7. ¿En qué horarios le gustaría asistir a los cursos de Capacitación?

En la mañana..... En la tarde..... En la noche.....

8. ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño del Rol que cumple dentro de la Comunidad?

.....  
.....

9. Qué tan confiable considera su labor dentro de la comunidad?

- Excelente .....
- Bueno .....
- Aceptable .....
- Pobre .....

10. En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al Rol que desempeña en su comunidad. Ubique de acuerdo a su importancia.

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

11. De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

- Atención al cliente
- Trabajo en Equipo
- Motivación y Liderazgo
- Reciclaje de desechos sólidos
- Seguridad
- Resistencia al cambio organizacional
- Resolución y manejo de conflictos
- Ordenanzas Municipales
- Constitución, COOTAD. LOPCCS
- Medio ambiente

12. ¿Conoce los objetivos que tiene el Gobierno parroquial?

- TOTALMENTE .....
- PARCIALMENTE .....
- NO CONOCE .....

## ENCUESTA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL DEL GADPRA

### Anexo No. 3

**Objetivo:** Detectar las necesidades de capacitación de los servidores y servidoras del GADPRA.

Lea detenidamente, antes de responder las preguntas y conteste en forma clara:

NOMBRE: .....

CARGO:.....TITULO.....

AÑOS DE SERVICIO:.....

EDAD:..... SEXO: M..... F.....

1. ¿Conoce lo que significa la capacitación para su puesto de trabajo y/o para el cargo que ocupa?

Si ..... No .....

2. Si el GADPRA, organiza cursos de capacitación gratuitos, ¿estaría interesado en capacitarse?

Si..... No.....

3. ¿Conoce si el GADPRA, tiene presupuesto para capacitación?

Si..... No.....

4.Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la Institución?

- Excelente .....
- Bueno .....
- Regular .....

5. ¿Qué le incentivaría a capacitarse?

Cambio de actitud..... Mejorar el rendimiento.....Otro, especifique

.....

6. La Capacitación que se imparte al personal dentro del GADPRA es?

- Continúa.....
- Periódica .....
- Ocasional .....

7. ¿Hace qué tiempo asistió a un curso de Capacitación?  
TRES MESES..... SEIS MES:..... MAS DE UN AÑO.....

8. ¿En qué temas tiene deficiencias para el desempeño de su puesto o Rol que cumple dentro del GADPRA  
.....

9. ¿Qué tan confiable considera su trabajo?

- Excelente .....
- Bueno.....
- Aceptable .....
- Pobre .....

10. ¿En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo al Rol que desempeña en su puesto de trabajo? Ubique de acuerdo a su importancia.

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

11. De los cursos que a continuación detallo, ¿En cuáles le interesaría participar?

- Atención al cliente
- Paquetes informáticos
- Legislación laboral
- Tributación fiscal
- Técnicas secretariales
- Manejo de bienes
- Leyes de Contratación
- Contabilidad
- Mecánica
- Motivación

12. ¿Conoce qué Ley rige a los Gobiernos Parroquiales?

- LOTAIP .....
- COOTAD .....
- LA CONSTITUCIÓN .....
- LOPCCS .....

## ENCUESTA PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VENDEDORES INFORMALES DE LA PARROQUIA DE AMAGUAÑA

### Anexo No. 4

**Objetivo:** Detectar las necesidades de capacitación de las vendedoras/e informales de la parroquia de Amaguaña.

Lea detenidamente, antes de responder las preguntas y conteste en forma clara:

NOMBRE: .....

EDAD:..... SEXO: M..... F.....

1. ¿Conoce lo que significa la Capacitación para su trabajo?

Si ..... No .....

2. Si el Gobierno Autónomo Descentralizado de la parroquia, organiza cursos de Capacitación gratuitos, ¿estaría interesado en capacitarse?

Si..... No.....

3. ¿Conoce si el Gobierno Autónomo Descentralizado parroquial, tiene Plan de Capacitación para la comunidad?

Si..... No.....

4. ¿Cuál es el nivel de compromiso que tiene usted con la comunidad?

- Excelente .....
- Bueno .....
- Regular .....

5. ¿Le gustaría asistir a cursos de capacitación para mejorar su aspecto personal?

Si.....No.....

6. Le gustaría asistir a cursos para manipulación de alimentos?

Si.....No.....

7. ¿Le Gustaría asistir a cursos para mejorar sus ingresos económicos con su trabajo?

SI..... No.....

8. ¿En qué horario le gustaría asistir a los cursos de capacitación?

En la mañana.....En la tarde:..... En la noche.....

9. ¿Le gustaría asistir a cursos de clasificación de desechos sólidos (Reciclaje)

Si..... No.....

10. Le gustaría asistir a cursos de atención al cliente?

Si..... No.....

11. En qué temas le gustaría capacitarse, de acuerdo a su trabajo para mejorar su situación.

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

12. ¿Le gustaría seguir cursos de emprendimiento?

Si..... No.....

Anexo No. 5



Edificio del "GADPRA"



Reunión de líderes Barriales





Sitio y herramientas para cursos de Capacitación