



**INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO  
"LA MANÁ"**

**Carrera:**

**Tecnología Superior en Administración Financiera**

**PROYECTO DE TITULACIÓN**

**Previo a la obtención del título de:**

**TECNOLOGÍA SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

**TEMA:**

**"DISEÑO DE UN MODELO DE GESTIÓN DE RECURSO HUMANO PARA EL  
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL LA MANÁ AÑO  
2024"**

**Autoras:**

**CUEVA VERA LILIA GUADALUPE  
MUÑOZ SÁNCHEZ MÓNICA MAGALY**

**La Maná – Cotopaxi – Ecuador**

**2024**

## RESUMEN EJECUTIVO

Para garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, es necesario crear un modelo de gestión de recursos humanos. Las necesidades y condiciones del GADM de La Maná deben ser propias de este modelo, teniendo en cuenta su estructura organizativa, los recursos disponibles y las solicitudes de la comunidad.

Traducción realizada con la versión gratuita del traductor DeepL.com En primer lugar, es crucial establecer una comprensión clara de los objetivos y prioridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Esto implica identificar los servicios esenciales que se deben proporcionar a la comunidad y los desafíos específicos que enfrenta la municipalidad. A partir de esto, se pueden definir las competencias y habilidades necesarias en el talento humano para alcanzar estos objetivos.

Una vez establecidas las metas y necesidades, se procedió a diseñar estrategias para la adquisición, desarrollo y retención del talento adecuado. Esto puede incluir la implementación de procesos de reclutamiento y selección que atraigan a candidatos calificados y alineados con la visión y valores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. Además, se deben establecer programas de capacitación y desarrollo profesional que fortalezcan las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles crecer y adaptarse a las demandas cambiantes del entorno.

El Modelo de Gestión de Recurso Humano también debe incluir sistemas de evaluación del desempeño que proporcionen retroalimentación regular y objetiva a los empleados, reconociendo y recompensando el rendimiento excepcional. Así mismo, se deben establecer mecanismos para promover un ambiente laboral positivo y colaborativo, fomentando la comunicación abierta, el trabajo en equipo y el desarrollo de relaciones sólidas entre los miembros del personal.

**Palabras Claves:** Modelo de Gestión, Recurso Humano, Estructura Organizacional, Estrategias, Capacitaciones.

## **ABSTRACT**

The Design of a Human Resources Management Model for the Municipal Decentralized Autonomous Government is essential to ensure the success and fulfillment of the strategic objectives of the entity. This model should be specific to the needs and circumstances of the Decentralized Autonomous Government Municipal of La Maná, considering its organizational structure, available resources, and the demands of the community it serves.

First, it is crucial to establish a clear understanding of the objectives and priorities of the Municipal Decentralized Autonomous Government. This involves identifying the essential services that must be provided to the community and the specific challenges faced by the municipality. From this, the competencies and skills needed in human talent to achieve these objectives can be defined.

Once the goals and needs have been established, strategies were designed for the acquisition, development and retention of the right human resources. This may include the implementation of recruitment and selection processes that attract qualified candidates aligned with the vision and values of the Municipal Decentralized Autonomous Government. In addition, training and professional development programs must be established that strengthen the skills and competencies of employees, allowing them to grow and adapt to the changing demands of the environment.

The Human Resources Management Model should also include performance appraisal systems that provide regular and objective feedback to employees, recognizing and rewarding exceptional performance. Likewise, mechanisms should be established to promote a positive and collaborative work environment, encouraging open communication, teamwork and the development of strong relationships among staff members.

**Keywords:** Management Model, Human Resources, Organizational Structure, Strategies, Training.