



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

OCTUBRE 2023- MARZO 2024

EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE CARRERA DE CARÁCTER COMPLEXIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN COMERCIO

TEMA:

**GESTIÓN TALENTO HUMANO EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN URDANETA, PERIODO 2023**

ESTUDIANTE:

ANAI NICOLE MORÁN CHAVALIE

TUTOR:

ING. NELSON DAVID MOREIRA MACIAS. MBA

AÑO 2024

Contenido

RESUMEN.....	3
SUMMARY	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS.....	8
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	9
ARTICULACIÓN	10
MARCO TEÓRICO	11
MARCO METODOLÓGICO.....	21
RESULTADO	22
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	28
CONCLUSIONES	30
RECOMENDACIONES	31
BIBLIOGRAFÍA.....	32
ANEXOS.....	33

RESUMEN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta en el periodo 2023 implementó diversos procesos de talento humano para fortalecer su gestión administrativa. Estos procesos estuvieron orientados hacia la selección, capacitación y evaluación del personal municipal, buscando garantizar la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se llevó a cabo un riguroso proceso de reclutamiento y selección de personal, enfocado en la meritocracia y la transparencia, con el fin de asegurar la idoneidad de los funcionarios para sus respectivas posiciones.

Además, se promovió activamente la formación continua del talento humano a través de programas de capacitación y desarrollo profesional, adaptados a las necesidades específicas de cada área de trabajo. La evaluación del desempeño se realizó de manera periódica, utilizando indicadores objetivos para medir el cumplimiento de metas y el impacto de las acciones realizadas. Estos procesos contribuyeron a fortalecer la calidad del servicio público ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta, garantizando una gestión eficiente y orientada hacia el bienestar de la comunidad.

La implementación efectiva de procesos de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta durante el año 2023 refleja un compromiso firme con la mejora continua y la profesionalización de su equipo. Al enfocarse en la selección basada en méritos, la capacitación personalizada y la evaluación periódica del desempeño, la administración municipal pudo fortalecer sus capacidades internas y ofrecer un servicio público de mayor calidad. Este enfoque estratégico no solo garantizó la idoneidad del personal, sino que también generó un impacto positivo en la eficiencia operativa y la satisfacción del ciudadano.

Palabras clave: Administración pública, Cantón Urdaneta, Gobierno autónomo, Procesos de talento humano, Servicio público.

SUMMARY

The Municipal Decentralized Autonomous Government of the Urdaneta Canton in the period 2023 implemented various human talent processes to strengthen its administrative management. These processes were oriented towards the selection, training and evaluation of municipal personnel, seeking to guarantee efficiency and compliance with institutional objectives. A rigorous personnel recruitment and selection process was carried out, focused on meritocracy and transparency, in order to ensure the suitability of officials for their respective positions.

In addition, the continuous training of human talent was actively promoted through training and professional development programs, adapted to the specific needs of each work area. The performance evaluation was carried out periodically, using objective indicators to measure the fulfillment of goals and the impact of the actions carried out. These processes contributed to strengthening the quality of the public service offered by the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Urdaneta Canton, guaranteeing efficient management oriented towards the well-being of the community.

The effective implementation of human talent processes in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Urdaneta Canton during the year 2023 reflects a firm commitment to continuous improvement and the professionalization of its team. By focusing on merit-based selection, personalized training, and periodic performance evaluation, the municipal administration was able to strengthen its internal capabilities and offer a higher quality public service. This strategic approach not only ensured staff suitability, but also generated a positive impact on operational efficiency and citizen satisfaction.

Keywords: Public administration, Urdaneta Canton, Autonomous government, Human talent processes, public service.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente estudio se enfoca en la identificación y análisis de los principales problemas que afectan a la Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta, dirigido por Amada Zambrano, entre los problemas más destacados se encuentran; la falta de Planificación Estratégica de Recursos Humanos, la ausencia de una planificación dificulta la identificación de las necesidades de personal y la asignación eficiente de recursos, lo que lleva a situaciones de sobrecarga de trabajo o subutilización de capacidades.

Estos problemas se extienden en diferentes perspectivas, que inician desde la selección del personal, capacitación, evaluación y finalmente la contratación obstruyendo el desarrollo profesional de los colaboradores. El no contar con una política La falta de una política completa de los recursos humanos y el poco control de mecanismos eficientes para la evaluación del desempeño, aumenta la gravedad de la situación y complican la aplicación de procesos y técnicas para la mejora continua que harán de la entidad exitosa cumpliendo con estándares de calidad.

La depreciada calidad en los procesos de selección y contratación hacen que la retención de activos humanos eficientes y calificados se vuelva una tarea muy compleja en términos de eficiencia operativa. La falta de un plan integral de gestión del talento humano contribuye a la rotación constante de empleados, la ausencia de estrategias para identificar, retener y desarrollar el talento dentro de la organización ha llevado a una pérdida continua de personal capacitado. Este fenómeno no solo interrumpe la continuidad en la prestación de servicios, sino que también genera

costos adicionales asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, además, la falta de transparencia y equidad en los procesos de selección y promoción ha minado la moral.

Dentro de los problemas establecidos en la entidad se encuentran problemas como preferencias de acuerdo al nivel de amistad que mantenga la persona que desempeña un rol dentro de la empresa, logrando así no estar aptos para el trabajo, pero obtenerlo por amistad con alguna autoridad, dado que este tipo de organizaciones se manejan de forma jerarquizada. Los procesos de selección carecen de transparencia logrando de este modo caer en la recurrencia de errores que lejos de evitarse se complican más con el tiempo. Otro problema que aqueja a la entidad es la mala gestión de procesos administrativos y del talento humano al no contar con una planta de recursos humanos bien estructuradas para el funcionamiento de la entidad de acuerdo con su razón social.

No contar con un proceso íntegro de contratación hace que la empresa cometa negligencia administrativa, los procesos claros evitan problemas engorrosos a futuro. No tener un itinerario para talleres, capacitaciones e inclusión de proyectos de educación que mejoren la eficiencia de los colaboradores es otro agravante que no está teniendo un espacio para ser tomado en consideración, este tipo de problema de falta de capacitación al personal es muy frecuente dado que consideran innecesario invertir en educación y capacitación continua para mejorar el rendimiento de los colaboradores. Dentro de los problemas que trae consigo la escasa o nula capacitación está el desconocimiento de técnicas o estrategias de mejora continua.

Los problemas presentados están relacionados directamente con el departamento del talento humano dado que son los encargados de supervisar, controlar y dirigir los procesos de selección tales como, reclutamiento, evaluación, contratación y sobre todo capacitación del personal en cada área de la empresa o entidad, al existir una falencia dentro de esta área tan importante se corre el

riesgo de no poder lograr una correcta retención de activos humanos valiosos para la empresa, provocando de esta manera una ejecución deficientes en todo los campos del area del talento y recursos humanos.

JUSTIFICACIÓN

El estudio de caso sobre la Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta durante el período 2023 es fundamental por varias razones que benefician a diversos actores sociales y académicos, en primer lugar, este estudio es crucial para el propio gobierno municipal, ya que proporciona una evaluación exhaustiva de sus prácticas de gestión de talento humano. Identificar áreas de mejora y fortalezas dentro de estos procesos es esencial para optimizar la eficiencia administrativa y garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Además, permite al gobierno local cumplir con estándares de transparencia y rendición de cuentas, promoviendo así una gestión pública más efectiva.

En el area loca los mayores beneficiados serian, empresas, microempresas, negocios, comerciantes, comunidad científica, académica, educativa entre otras áreas que soliciten tener más información sobre los procesos que otorga el talento humano dentro de una empresa, entidad, negocio o industria en general. Entender de forma detallada y profunda como se ejecutan procesos tan valiosos como el reclutamiento, la selección, evaluación, contratación y sobre todo los parametros de despidos y modelos de capacitación son un base importante cuando se posee una empresa o negocio donde se deba priorizar y dar crédito a el talento humano con activos que logran ser valioso en la empresa. Conocer el trasfondo de las contrataciones y los despidos es una manera de conocer la empresa y crear politicas eficientes que contribuyan en la mejora continua. La viabilidad del estudio se basa en la posibilidad de acceso a información, y en la colaboración entre el gobierno local, empresas y academia, el intercambio entre estos actores permitiría llevar a cabo

un análisis profundo de las prácticas actuales, y explorar mejoras aplicables en los distintos ámbitos, el estudio ofrece una oportunidad de generar conocimiento práctico para el sector privado, conocimiento académico desde la investigación exploratoria precisa y concisa.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar la Gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Urdaneta mediante estrategias de gestión, para el mejoramiento de la entidad en calidad de talento humano.

Objetivos Específicos

- Conocer los aspectos de la gestión del talento humano aplicada en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Urdaneta, mediante una entrevista al jefe del área de talento humano, para la determinación de los procesos aplicados en la entidad.
- Identificar la satisfacción laboral de los empleados, mediante encuestas para conocer los factores que afecten al conocimiento y en la retención del personal.
- Proponer estrategias de comunicación que permitan mejorar las gestiones y procesos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Urdaneta, como método de resolución de riesgos inherentes, para priorizar la eficiencia del mismo.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El estudio de caso "Gestión de Talento Humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta, Período 2023" se vincula estrechamente con la línea de investigación en Gestión Financiera, Administrativa, Tributaria, Auditoría y Control, específicamente dentro del marco de la sublínea de Marketing y Comercialización. A través del análisis de los procesos de talento humano en el contexto municipal descentralizado, se exploran aspectos relacionados con la gestión financiera y administrativa, ya que el capital humano es un componente fundamental en la eficiencia y efectividad de cualquier organización, incluyendo las entidades gubernamentales.

En este caso, se examinan estrategias y prácticas de reclutamiento, selección, formación, desarrollo y retención de personal en el gobierno autónomo descentralizado municipal, lo cual tiene implicaciones directas en la gestión financiera y administrativa, la eficacia de los procesos de reclutamiento y selección puede influir en la optimización de recursos financieros al garantizar la idoneidad y capacidad de los empleados contratados, del mismo modo, la inversión en capacitación y desarrollo del talento humano puede ser analizada en términos de su impacto en la eficiencia operativa y la optimización de recursos financieros.

Este estudio de caso, dentro del marco de la sublínea de Marketing y Comercialización, podría analizar cómo la gestión del talento humano influye en proyectar una imagen sólida y atractiva de la institución, tanto para la ciudadanía como para posibles inversionistas o colaboradores externos. La forma en que se manejan los recursos humanos en el gobierno

municipal puede impactar la percepción pública sobre la administración. Esto es fundamental en términos de marketing y comercialización de los servicios municipales.

ARTICULACIÓN

El estudio de caso sobre gestión de talento humano en el gobierno municipal se relaciona directamente con el proyecto de prácticas preprofesionales orientado a brindar experiencia en la aplicación de procesos administrativos y comerciales en instituciones públicas o privadas. Este estudio de caso es una oportunidad ideal para que los estudiantes pongan en práctica los conocimientos adquiridos en su formación académica en un escenario real de trabajo. Podrán involucrarse en actividades prácticas de gestión de personal como análisis de necesidades, elaboración de perfiles de puesto, reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo y evaluación de desempeño. Estas actividades les permitirán desarrollar habilidades valiosas para su futura carrera en administración.

El enfoque en el gobierno municipal les dará una visión de los desafíos y particularidades de la gestión de talento humano en el sector público, a la vez que podrán explorar similitudes y diferencias con el sector privado. Participar en este estudio de caso permite a los estudiantes obtener experiencia práctica en actividades de gestión de personal, como analizar las necesidades de contratación, redactar descripciones de puestos, implementar estrategias para atraer y seleccionar postulantes, diseñar programas de capacitación y evaluación de empleados. Las actividades presentadas de forma concisa ayudarán al desarrollo de capacidades funcionales para desenvolverse en el campo profesional en un mundo comercial real con experiencia y vivencias invaluable, dentro del vínculo cercano que se desarrolla en el elaboración de varios aspectos del presente estudio de caso, con el trabajo de practica pre-profesionales tambien se le acredita la manera que ayudo a detectar problemáticas y lograr establecer con claridad los punto conflictuados,

en el cual podría lograr mejorar o cambios radicales, en este aspecto la practica fue un pilar especial en la deteccion de falencias y desarrollo de tácticas.

MARCO TEÓRICO

Administración

La administración se define como el proceso fundamental de coordinar, organizar, dirigir y supervisar los recursos de una entidad con el fin de alcanzar metas y objetivos específicos. Este enfoque requiere una coordinación eficaz de actividades y una utilización óptima de los recursos disponibles, ya sean humanos, financieros o materiales. Chiavenato resalta la importancia de tomar decisiones informadas y estratégicas en todas las etapas de este proceso para lograr una gestión eficiente y un rendimiento óptimo. También reconoce la necesidad de adaptabilidad y flexibilidad en la administración moderna, dado el impacto de factores tanto internos como externos en el entorno empresarial. Su visión destaca el papel crucial de la administración en la consecución de los objetivos organizativos mediante la aplicación sistemática de procesos y prácticas que se ajusten a las cambiantes circunstancias empresariales (Chiavenato I, 2019, pág. 67).

Gestion de recursos humanos

La Gestión de Recursos Humanos (RRHH) en su esencia es una disciplina que implica el diseño de estrategias y políticas para atraer, retener y desarrollar talento, alineando los objetivos individuales de los empleados con los objetivos generales de la empresa (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017, pág. 44).

Cultura Organizacional

El enfoque en la gestión del talento humano es cada vez más relevante en el mundo empresarial contemporáneo. En este contexto, la cultura organizacional, el reclutamiento y selección, el desarrollo y capacitación, y la gestión del desempeño emergen como pilares fundamentales para el éxito de cualquier empresa. Ampliar en estos temas permite comprender mejor cómo influyen y se interrelacionan para crear entornos laborales efectivos y equipos de trabajo altamente productivos.

Reclutamiento

El reclutamiento y selección, por su parte, son procesos estratégicos que implican la identificación y elección de candidatos calificados que no solo posean las habilidades técnicas necesarias, sino que también encajen en la cultura organizacional y compartan los valores de la empresa. Esto puede lograrse mediante métodos y procesos que van desde la publicación de ofertas de trabajo en plataformas específicas hasta la realización de entrevistas estructuradas y evaluaciones de habilidades, todo diseñado para asegurar que los nuevos empleados contribuyan positivamente a la cultura y objetivos de la organización (Celaya R, 2019, pág. 56).

Gestión del desempeño

La gestión del desempeño complementa estos esfuerzos al establecer expectativas claras de rendimiento, evaluar el desempeño de los empleados de manera objetiva y proporcionar retroalimentación constructiva para impulsar la mejora continua. Esto implica la implementación de sistemas y procesos efectivos de evaluación del desempeño, así como la creación de un entorno de trabajo que fomente la comunicación abierta y el desarrollo profesional, lo que permite a los empleados entender cómo su trabajo contribuye a los objetivos de la empresa y cómo pueden mejorar (Carro R & Gonzalez D, 2019, pág. 78). La interconexión de estos cuatro elementos crea

un ciclo continuo de gestión del talento humano que alimenta la cultura organizacional, el reclutamiento y selección, el desarrollo y capacitación, y la gestión del desempeño.

Una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de la empresa atrae a candidatos adecuados durante el proceso de reclutamiento y selección, mientras que el desarrollo y capacitación continuos garantizan que los empleados estén equipados para contribuir de manera efectiva al éxito de la empresa. Por último, una gestión del desempeño efectiva proporciona el marco para evaluar y mejorar constantemente el rendimiento individual y organizacional.

La gestión del talento en un entorno globalizado

Se ha convertido en un aspecto crítico para el éxito de las organizaciones en el siglo XXI. En este contexto, las empresas se enfrentan a desafíos únicos relacionados con la diversidad cultural, la movilidad internacional de empleados, la gestión de equipos virtuales y la competencia global por el talento (Celaya R, 2019, pág. 67).

Diversidad cultural

Requiere que las organizaciones adopten políticas inclusivas y programas de capacitación que promuevan la comprensión intercultural y el respeto mutuo entre los empleados de diferentes orígenes culturales.

Además, la movilidad internacional de empleados implica la necesidad de desarrollar políticas de expatriación efectivas que faciliten la transición de los empleados a nuevos entornos culturales y laborales (Armas Y, Llanos M, & Traverso P, 2017, pág. 57).

En un entorno globalizado, la gestión del talento exige una estrategia proactiva para capitalizar la diversidad cultural, facilitar la movilidad internacional, gestionar equipos virtuales y competir.

Impacto de la gestión de Talento Humano en la empresa

Esto se traduce en un aumento de la productividad y la calidad del trabajo, así como en una mayor capacidad de innovación y adaptación a los cambios del entorno empresarial (Celaya R, 2019, pág. 56).

Productividad y rendimiento: Un equipo bien gestionado y motivado tiende a ser más productivo y alcanzar un rendimiento óptimo. La gestión del talento humano implica identificar habilidades y competencias necesarias para los roles, asignar tareas de manera eficiente y brindar retroalimentación constante para mejorar el rendimiento (Friedman J, 2020, pág. 57).

Clima laboral y satisfacción: “La manera en que se gestionan las relaciones interpersonales, se resuelven los conflictos y se promueve un ambiente de trabajo positivo impacta directamente en la satisfacción de los empleados. Un clima laboral favorable contribuye a la retención del talento y a la atracción de nuevos empleados” (Friedman J, 2020, pág. 57).

Inducción y Capacitación: Una vez que se contrata a un nuevo empleado, el departamento de RRHH se encarga de su inducción, que implica familiarizarlo con la empresa, sus políticas, cultura organizacional y sus funciones. Además, coordina programas de capacitación para el desarrollo profesional de los empleados (Carro R & Gonzalez D, 2019, pág. 56).

Administración de Personal: Esto incluye la gestión de los registros de empleados, el mantenimiento de la información relacionada con salarios, beneficios, vacaciones y ausencias, así como la gestión de los expedientes del personal.

Gestión del Talento y Desarrollo: RRHH se encarga de identificar y retener el talento dentro de la empresa, desarrollando estrategias para promover el crecimiento y la retención del personal clave, así como la planificación de sucesión para garantizar la continuidad en puestos críticos (Acosta M, Salas L, Jimenez M, & Guerra M, 2019).

Importancia de la gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito sostenible de cualquier organización en el entorno empresarial actual. En primer lugar, la correcta gestión del talento humano permite a las empresas atraer, retener y desarrollar a los empleados más competentes y comprometidos. Esto se traduce en equipos de trabajo altamente capacitados y motivados que pueden impulsar la productividad, la innovación y la eficiencia operativa de la empresa. Además, una gestión efectiva del talento humano contribuye directamente a la construcción de una cultura organizacional sólida, donde se promueven valores como el trabajo en equipo, la integridad y el compromiso, lo que a su vez mejora el clima laboral y fortalece la cohesión interna (Friedman J, 2020, pág. 78).

En segundo lugar, la gestión del talento humano es esencial para la adaptación y el crecimiento continuo de la empresa en un entorno empresarial dinámico y competitivo. Esto se logra mediante la identificación proactiva de las necesidades de talento de la organización, tanto en términos de habilidades técnicas como de habilidades blandas, y el diseño e implementación de estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención de talento que permitan a la empresa mantenerse ágil y responder eficazmente a los cambios del mercado. Además, la gestión del talento

humano también juega un papel crucial en la gestión del cambio organizacional, facilitando la adopción exitosa de nuevas tecnologías, procesos o estrategias empresariales al garantizar que los empleados estén debidamente capacitados y motivados para adaptarse y contribuir al éxito de la empresa en la nueva dirección.

La gestión del talento humano es un aspecto crítico de la gestión empresarial moderna que impacta significativamente en la capacidad de una empresa para atraer, desarrollar y retener el talento necesario para su éxito a largo plazo. Al centrarse en la atracción, retención y desarrollo de empleados competentes y comprometidos, así como en la promoción de una cultura organizacional sólida y adaptable, las empresas pueden fortalecer su posición competitiva, impulsar la innovación y garantizar su crecimiento y éxito continuo en un entorno empresarial en constante evolución (Ballou R, 2019, pág. 45).

Procesos que cumple el departamento de recursos humanos en una empresa

El departamento de recursos humanos (RRHH) cumple una variedad de procesos vitales para el funcionamiento de una empresa. Algunos de estos procesos incluyen:

Selección y Contratación de Personal: Este proceso implica la identificación de las necesidades de personal, la publicación de ofertas de trabajo, la revisión de currículos, la realización de entrevistas, la selección de candidatos y la realización de las gestiones necesarias para contratar al personal adecuado (Ballou R, 2019, pág. 24).

Inducción y Capacitación: Una vez que se contrata a un nuevo empleado, el departamento de RRHH se encarga de su inducción, que implica familiarizarlo con la empresa, sus políticas, cultura organizacional y sus funciones. Además, coordina programas de capacitación para el desarrollo profesional de los empleados (Carro R & Gonzalez D, 2019, pág. 56).

Administración de Personal: Esto incluye la gestión de los registros de empleados, el mantenimiento de la información relacionada con salarios, beneficios, vacaciones y ausencias, así como la gestión de los expedientes del personal.

Evaluación del Desempeño: El departamento de RRHH coordina los procesos de evaluación del desempeño, que implican la revisión periódica del rendimiento de los empleados y la retroalimentación para identificar fortalezas, áreas de mejora y establecer objetivos de desarrollo profesional.

Gestión de Compensaciones y Beneficios: Este proceso involucra la definición y administración de políticas de compensación, incluyendo salarios, bonificaciones, incentivos, así como la gestión de beneficios adicionales como seguro médico, seguro de vida, planes de pensiones, entre otros.

Gestión del Talento y Desarrollo: RRHH se encarga de identificar y retener el talento dentro de la empresa, desarrollando estrategias para promover el crecimiento y la retención del personal clave, así como la planificación de sucesión para garantizar la continuidad en puestos críticos (Acosta M, Salas L, Jimenez M, & Guerra M, 2019).

Gestión de Conflictos Laborales y Resolución de Problemas: El departamento de RRHH interviene en la gestión de conflictos laborales, proporcionando mediación y resolución de disputas entre empleados o entre empleados y la dirección (Acosta M, Salas L, Jimenez M, & Guerra M, 2019).

Cumplimiento Legal y Regulatorio: Se encarga de asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y regulaciones gubernamentales, así como de mantener actualizadas las políticas y procedimientos internos de la empresa en relación con el empleo (Beltran J, 2018, pág. 45).

La gestión del talento humano en vínculo con la Administración

La gestión del talento humano en relación con la administración es un tema crucial en el ámbito empresarial y organizacional. Implica el desarrollo de estrategias y prácticas efectivas para reclutar, retener y desarrollar el talento dentro de una empresa, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales y maximizar el rendimiento del personal. En este artículo, exploraremos la interrelación entre la gestión del talento humano y la administración, destacando la importancia de una gestión integral y estratégica del capital humano (George R. Terry, 2019, pág. 40).

En primer lugar, es fundamental reconocer que el talento humano es uno de los activos más valiosos de cualquier organización. La forma en que una empresa gestiona a su personal puede tener un impacto significativo en su éxito y su capacidad para competir en el mercado. Por lo tanto, la administración juega un papel crucial en garantizar que se implementen prácticas efectivas de gestión del talento humano.

Una de las principales funciones de la administración en el talento humano

En este contexto es el diseño e implementación de políticas y procedimientos que fomenten un ambiente de trabajo favorable para el desarrollo y la retención del talento. Esto puede incluir la creación de programas de capacitación y desarrollo, la implementación de sistemas de evaluación del desempeño y la adopción de políticas de compensación y beneficios que incentiven el rendimiento y la lealtad de los empleados (Robbins P, 2020, pág. 87).

Además, la administración desempeña un papel clave en el reclutamiento y selección de personal. Es responsabilidad de los gerentes y líderes identificar las necesidades de talento de la organización y trabajar en colaboración con el departamento de recursos humanos para atraer y contratar a los candidatos más calificados. Esto implica la definición de perfiles de puesto claros, la realización de entrevistas efectivas y la evaluación de habilidades y competencias relevantes para el puesto (Celaya R, 2019, pág. 77).

Alles (2007), en su libro titulado “Desarrollo del Talento Humano basado en competencias”, dice que:

Sabíamos que el hecho de que los participantes en un curso aprendieran individualmente no siempre significaba que fueran a modificar las rutinas. Relacionando este comentario con nuestra propuesta, diremos que el conocimiento sólo en temas relacionados con competencias no alcanza en absoluto. La persona debe modificar comportamientos, lo cual implica cambios en sus competencias (características profundas de personalidad). El trabajo necesario para lograrlo implica cambios que no se producen solamente al adquirir conocimientos. Sin embargo, el comentario de Gore apuntaba a otra situación, que compartimos: el conocimiento en las organizaciones es mucho más complejo que el aprendizaje individual y depende de otros factores, entre ellos la política interna, los juegos de poder y las comunicaciones al interior de la organización, sólo por nombrar algunos (p. 48).

Por otra parte, el autor del libro Administración de Recursos Humanos de Chiavenato con referencia a la gestión del talento humano

Chiavenato (2009), señala que:

El talento humano constituye el activo más importante de las organizaciones contemporáneas. Las personas aportan a las organizaciones sus habilidades, conocimientos, competencias, motivación y compromiso, aspectos que coordinados adecuadamente llevan a la organización al éxito. La gestión del talento humano busca atraer, retener y desarrollar a las personas más talentosas, creando un

ambiente propicio donde los empleados puedan desplegar todo su potencial y aportar lo mejor de sí mismos. Se trata de un proceso integral para administrar estratégicamente el capital humano, desde la incorporación de las personas hasta su desvinculación de la organización, con el fin de alinear sus objetivos y competencias con la estrategia organizacional. (p. 234)

Alles (2007) en su libro titulado “Desarrollo del Talento Humano basado en competencias”, dice que:

A partir de la definición de talento, y vinculando este concepto con el mundo de las organizaciones, podemos relacionarlo con las descripciones de puestos y otras buenas prácticas de recursos humanos. Utilizando un lenguaje común, podemos decir que para tener talento hacen falta conocimientos y ciertas características de personalidad que, de acuerdo con una definición que dimos al inicio de este capítulo, llamaremos competencias. Una persona que trabaja posee, aun sin proponérselo, un conjunto de conocimientos que podemos denominar A y una serie de competencias que podemos denominar B. Entre los conocimientos se pueden mencionar desde los específicos que tengan que ver con los estudios de esa persona (por ejemplo, leyes si es abogado), hasta una serie de conocimientos que no necesariamente usará en su tarea cotidiana (por ejemplo, una persona puede conocer acerca de las calles de su ciudad o de vinos, y en alguna ocasión estos conocimientos podrán ser aplicados a su trabajo, o no). Lo mismo sucede con las competencias: cada persona posee un conjunto de competencias, algunas de las cuales usará para su trabajo y otras no le serán necesarias (p. 34).

De igual forma si se habla de los roles que cumple la motivación en los colaboradores de una empresa la autora:

MARCO METODOLÓGICO

Método exploratorio

El método exploratorio ayudó en la elaboración del estudio de caso proporcionando una visión amplia y profunda de los procesos de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta durante el período 2023. Permitted identificar áreas de interés, recopilar información relevante, establecer hipótesis iniciales y diseñar un marco de investigación adecuado para comprender mejor la gestión del talento humano en este contexto específico.

Técnicas

Encuestas: Se realizó una encuesta a los empleados de la entidad GAD del cantón Urdaneta, la cual facilitó la recolección de evidencia de información eficiente y valiosa para la detección de problemas o falencias existentes dentro y entorno a la entidad en las áreas correspondientes a la gestión del talento humano.

Entrevista: La entrevista al jefe de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Urdaneta durante el período 2023 fue fundamental para obtener una comprensión completa de los procesos de talento humano.

Permitió explorar de manera específica las políticas, prácticas y desafíos relacionados con la gestión del personal, proporcionando información detallada y directa que enriqueció significativamente el estudio

Instrumentos:

- Entrevista al jefe
- Encuesta a los empleados

RESULTADO

Entrevista al jefe

Tabla 1

Entrevista al jefe de Talento Humano		
Orden	Cuestionamiento	Aspecto Relevante
1	¿Cómo describirías el ambiente laboral, la colaboración entre los empleados del GAD?	Considero que es apropiado y así exista opiniones diferentes, está bien.
2	¿Cómo jefe de talento humano como evaluarías la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo profesional ofrecidos por el GAD a sus colaboradores?	Como jefe de talento humano, evaluaría la efectividad de los programas mediante encuestas de satisfacción, seguimiento del desempeño y entrevistas con gerentes, considerando resultados regulares, dado que existen falencias internas.

3	¿Qué tan satisfechos consideras que están los empleados del GAD con las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización?	Considero que poco satisfecho ya que existen limitantes que no ayudan a las oportunidades de crecimiento, en este caso la escasez de capacitación es una de ellas.
4	¿Consideras que la comunicación interna entre colaboradores es buena?	La comunicación es escasa y poco efectiva lo que ocasiona a menudo malentendidos.
5	¿Cómo jefe de talento humano ofreces capacitación a tus subordinados?	Pocas, por la escasez de recursos corporativos.
6	¿Consideras apropiadas las políticas de talento humano con respecto a la retención de personal capacitado?	No todas, ya que no contribuyen al crecimiento profesional ni laboral

Encuesta a los colaboradores del GAD

Tabla 2

1. ¿Cómo describirías tu nivel de satisfacción general con tu experiencia laboral en el GAD hasta el momento?:

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	1	11,11%
Neutral		
Poco Satisfecho	2	22,22%
Nada Satisfecho	5	55,55%
Total	9	100%

Tabla 3

2. ¿Qué tan satisfecho estás con la cultura y el ambiente de trabajo en el GAD?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	2	22,22%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral		
Poco Satisfecho	3	33,33%
Nada Satisfecho	2	22,22%
Total	9	100%

Tabla 4

3. ¿Estás satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento en el GAD?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral	0	0%
Poco Satisfecho	5	55,55%
Nada Satisfecho	1	22,22%
Total	9	100%

Tabla 5

4. ¿Qué tan satisfecho estás con el apoyo recibido por parte de la empresa para alcanzar tus metas profesionales dentro del GAD?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral		
Poco Satisfecho	2	22,22%
Nada Satisfecho	4	44,44%
Total	9	100%

Tabla 6

5. ¿Cómo calificarías la comunicación interna en el GAD en términos de satisfacción?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral	0	0%
Poco Satisfecho	5	55,55%
Nada Satisfecho	1	11,11%
Total	9	100%

Tabla 7

6. ¿Estás satisfecho con los beneficios y compensaciones que ofrece el GAD como parte de tu paquete de remuneración?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral	0	0%
Poco Satisfecho	5	55,55%
Nada Satisfecho	1	3,3%
Total	9	100%

Tabla 8

7. ¿Cómo calificarías la relación entre tus habilidades y responsabilidades en tu puesto de trabajo en el GAD?

	Frecuencia relativa	%
Muy buenas	2	22,22%
Buenas	2	22,22%
Neutral	1	11,11%
Regular	4	44,44%
Deficientes	1	11,11%
Total	9	100%

Tabla 9

8. ¿Estás satisfecho con las oportunidades de participación y contribución que se te brindan en el GAD?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	2	22,22%
Neutral	0	0%
Poco Satisfecho	5	55,55%
Nada Satisfecho	1	11,11%
Total	9	100%

Tabla 10

9. ¿Te sientes valorado y reconocido por tu trabajo en el GAD?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Valorado	1	11,11%
Valorado	2	22,22%
Neutral	0	0%
Poco Valorado	5	55,55%
Nada Valorado	1	11,11%
Total	9	100%

Tabla 11

10. ¿Recomendarías a alguien más trabajar en el GAD basándote en tu experiencia laboral hasta el momento?

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Definitivamente si	1	11,11%
Probablemente si	2	22,22%
Neutral	0	0%
Probablemente no	5	55,55%
Definitivamente no	1	11,11%
Total	9	100%

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El departamento de Talento Humano en la entidad juega un papel fundamental en el desarrollo y la gestión del recurso humano, en el caso específico del Grupo de Empresas GAD, se observa una serie de aspectos críticos que requieren atención y mejora por parte del jefe de Talento Humano para optimizar el ambiente laboral, la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo profesional, las oportunidades de crecimiento y promoción, la comunicación interna y las políticas de retención de personal capacitado. El ambiente laboral y la colaboración entre los empleados del GAD son aspectos fundamentales para el rendimiento y la satisfacción laboral.

Según la descripción proporcionada por el jefe de Talento Humano, el ambiente laboral se considera apropiado, a pesar de la presencia de opiniones diferentes. Sin embargo, es crucial abordar las falencias internas mencionadas para mejorar este ambiente laboral. La eficiencia de los talleres o programas de capacitación al personal que brinda el GAD, es otro de sus falencias

existentes, el no evaluar de forma oportuna y eficaz crea situaciones muy poco profesionales por parte del colaborador y del encargado según su jerarquización, lo cual es de suma importancia.

Invertir una parte del dinero destinado a la administración también darle la importancia que merece la gestión del talento humano y sus áreas fundamentales, dado que los mismos empleados están descontentos con ciertos aspectos y no están de acuerdo con parte de las políticas implementadas. Las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización son aspectos clave para la retención y la satisfacción de los empleados. Sin embargo, según la evaluación del jefe de Talento Humano, los empleados del GAD podrían estar poco satisfechos con estas oportunidades debido a limitantes como la escasez de capacitación. Esta situación debe abordarse de manera prioritaria para fomentar un ambiente donde los empleados se sientan motivados y tengan la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la organización.

La comunicación interna entre colaboradores es un factor determinante en la eficiencia y la cohesión del equipo. El jefe de Talento Humano reconoce que la comunicación es escasa y poco efectiva, lo que conduce a malentendidos frecuentes. Una comunicación clara y efectiva es esencial para evitar conflictos, mejorar la colaboración y aumentar la productividad. Por lo tanto, es necesario implementar estrategias y herramientas que promuevan una comunicación abierta y transparente dentro de la organización, las políticas de talento humano relacionadas con la retención de personal capacitado deben ser revisadas y ajustadas según sea necesario.

El jefe de Talento Humano indica que no todas estas políticas contribuyen al crecimiento profesional ni laboral. Es esencial identificar y modificar aquellas políticas que no estén alineadas con los objetivos de retención y desarrollo del personal, asegurando así que la organización pueda retener y atraer talento clave en un mercado competitivo. El análisis de la situación del

departamento de Talento Humano en el GAD revela una serie de áreas críticas que requieren atención y mejora por parte del jefe de Talento Humano. Es fundamental abordar las falencias internas en el ambiente laboral, la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo.

Las oportunidades de crecimiento, promoción, la comunicación interna, la capacitación ofrecida a los subordinados ya las políticas de retención han sido un tema de insatisfacción entorno a los empleados de la entidad causando preocupación por las posibles consecuencias que pueda tener en el departamento de talento humano. Los resultados obtenidos de la entrevista y las encuestas han arrojado proporcionalmente un alto índice de descontento por parte de los empleados con respecto a las políticas y procesos llevados a cabo por la entidad, la poca preocupación.

CONCLUSIONES

Tras analizar los procesos de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado Del Cantón Urdaneta y aplicar estrategias de gestión, se evidencia un claro potencial de mejora en la calidad del talento humano. La implementación de estas estrategias permite identificar áreas de oportunidad para fortalecer la capacitación, motivación y retención del personal, contribuyendo así al desarrollo eficiente y efectivo de la entidad. Es fundamental continuar con este enfoque proactivo, buscando siempre la excelencia en la gestión del talento humano para garantizar un servicio público de calidad y una administración gubernamental eficaz.

La recaudación de información mediante las encuestas se puede decir, que el establecimiento de políticas adecuadas, modelos de capacitación, inducción, talleres, conferencias, son un pilar fundamental para la retención de personal y para el reclutamiento de personas aptas con capacidades únicas de trabajo, estas técnicas son parte fundamental a la hora de realizar procesos en el area del talento humano. La generación de políticas es importante dado que ayudan

a mantener el equilibrio y la ubicación de cada area con la especialidad que es necesaria en cada area de trabajo, logrando asi empresas exitosas con alto rendimiento a nivel profesional.

La sugerencia de mejorar los departamento ligados al talento humano es imperativo dado que es necesario obtener una planta administrativa eficiente dispuesta a dirección de forma eficaz la empresa, por cuanto entrevistar al jefe departamental es una exigencia que debe tomar relevancia, las constantes reuniones y evaluaciones de forma constante a todo el departamento son parte fundamental para mejorar el departamento de talento humano, y con ello mejoraría considerablemente cada area de la empresa al tener politicas y tratos equitativos, de acuerdo a todo lo expresado la falencia que esta impartida en la entidad hace parte de la falta de capacitación.

RECOMENDACIONES

Basándome en los análisis realizados sobre los procesos de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Urdaneta (GAD)

- Es crucial implementar un sistema de gestión del desempeño más efectivo que permita una evaluación justa y objetiva del personal. Además, se deberían establecer políticas claras de promoción interna para fomentar el desarrollo y la retención del talento dentro de la organización. Esto ayudará a motivar a los empleados y a garantizar que se reconozca y promueva el talento interno de manera adecuada.
- Se recomienda mejorar la comunicación interna dentro del GAD, para garantizar que los empleados estén bien informados sobre las políticas, los procesos y las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, es esencial implementar programas de reconocimiento que valoren y premien el esfuerzo y el desempeño de los empleados de manera regular. Esto ayudará a aumentar la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

- Implementar itinerarios de capacitación a las diferentes áreas para mantener un nivel de conocimiento y desarrollo profesional y personal equitativo logrando así mediante la implementación de estos itinerarios conocer las áreas más afectadas con la falta de conocimiento de sus campos laborales e incluso instruir y capacitar a los servidores con respecto a las nuevas tecnologías y medios de comunicación interna y de este modo mejorar los sistemas de reclutamiento e impartiendo políticas justas y atractivas para lograr la retención o incluso el reclutamiento de nuevos talentos que aporten con sus experiencias y convivencias laborales .

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta M, M., Salas L, L., Jimenez M, M., & Guerra M, M. (2019). *La Administracion Empresarial*. Mexico: PEARSON.
- Armas Y, Y., Llanos M, M., & Traverso P, P. (2017). *Gestion del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Guayas- Ecuador: ECOTEC.
- Ballou R, R. (2019). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro*. Colombia: PEARSON.
- Beltran J, J. (2018). *Evolución de la Administracion y la Contabilidad*. Medellin: Luis Amigo.
- Carro R, R., & Gonzalez D, D. (2019). *Administracion de la Calidad Total*. Argentina: Mc Graw Hill.
- Celaya R, R. (2019). *Importancia de la administracion*. Colombia: PEARSON.
- Chiavenato I, I. (2019). *INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION una vision global de la moderna administracion de las organizaciones*. Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.
- Friedman J, J. (2020). *Administracion y Gestion Empresarial*. Mexico: Pearson.
- George R. Terry, P. D. (2019). *Principios de la Administracion. Mexico*. Mexico: Miembro de la Camara Nacional de la Industria Editorial.
- M, Y. (2015). *La administracion: como ciencia, tecnica y arte*. . Obtenido de <https://es.slideshare.net/yissell94/la-administracin-como-ciencia-tenica-y-arte>
- Mora J, J. (2023). *Administracion* . Babahoyo- Los Rios: Revista Digital Academia.
- Mosley W, W. (2019). *Gestion administrativa*. Medellin- Colombia: SANTILLANA EDICIONES
- Munch L, L. (2010). *ADMINISTRACION .Gestion organizacional ,enfoques y proceso administrativo*. Mexico: PEARSON EDITORIAL.
- Pacheco F, F. (2020). *Administración de recursos humanos -- Bibliotecas – Tendencias*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México .
- Parker M, M. (2019). *Teoria de las Relaciones Humanas y la Administracion* . Madrid- Spain: PEARSON EDICIONES.

- Ramirez, S. (2001). *La administracion como ciencia*. . Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/105545278/LA-ADMINISTRACION-COMO-CIENCIA>
- Robbins P, D. A. (2020). *Fundamentos de la Administracion*. Madrid- España: Pearson Education.
- Santa Cruz, P., Pantigoso, A., & Perry, J. (2018). *Gestion de Calidad y Atencion Al cliente*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Tejada A, A., Prado M, M., Cardenas A, A., Carranza T, T., Manrique J, J., & Romani V, V. (2022). *Administracion y Logistica para los Negocios* . Guayaquil- Ecuador : Editorial Grupo Compás.
- Teran A, A. (2020). *Servicio al Cliente y su Gestion de exito*. Babahoyo: Patria.
- Terry, G. R. (2019 (1956)). *La importancia de la administracion en la empresa*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos96/importancia-administracion-empresa/importancia-administracion-empresa.shtml>
- Vallejo L, L. (2019). *Gestion del Talento Humano*. Riobamba-Ecuador: ESPOCH.
- Weihrich, k. .. (1955). *ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS* . Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos96/importancia-administracion-empresa/importancia-administracion-empresa.shtml>

ANEXOS

Carta de Autorización



ANAHI ANTIPLAGIO JJKJ

9%
Textos sospechosos



2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
7% Textos potencialmente generados por la IA

Nombre del documento: ANAHI ANTIPLAGIO JJKJ.pdf
ID del documento: 1354817a8aa398dcef4bd7bc0fe9d5b45edeacd4
Tamaño del documento original: 323,9 kB

Depositante: MOREIRA MACIAS NELSON DAVID
Fecha de depósito: 27/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 27/2/2024

Número de palabras: 5161
Número de caracteres: 35.045

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.unach.edu.ec http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3206/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2016-0030.pdf 1 fuente similar	1%		Palabras idénticas: 1% (57 palabras)
2	repositorio.unesum.edu.ec http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5681/1/Tigreiro Maldonado Madeline Paulina.pdf 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (43 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/9450/1/E-UTB-FAFI-ING.COM-000638.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
2	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/15221/1/E-UTB-FAFI-COM-000331.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
3	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/14720/1/E-UTB-FAFI-COM-000290.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
4	dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/9450/3/E-UTB-FAFI-ING.COM-000638.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

RUC de la Empresa

Babahoyo 26 de febrero del 2024



ANAHI ANTIPLAGIO JJKJ

9%
Textos sospechosos

2% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

7% Textos potencialmente generados por la IA

<p>Nombre del documento: ANAHI ANTIPLAGIO JJKJ.pdf ID del documento: 1354817a8aa398dcef4bd7bc0fe9d5b45edeacd4 Tamaño del documento original: 323,9 kB</p>	<p>Depositante: MOREIRA MACIAS NELSON DAVID Fecha de depósito: 27/2/2024 Tipo de carga: interface fecha de fin de análisis: 27/2/2024</p>	<p>Número de palabras: 5161 Número de caracteres: 35.045</p>
---	--	---



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p>dspace.unach.edu.ec http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3206/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2016-0030.pdf 1 fuente similar</p>	1%		Palabras idénticas: 1% (57 palabras)
2	<p>repositorio.unesum.edu.ec http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5681/1/Tigrero Maldonado Madeline Paulina.pdf 1 fuente similar</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (43 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p>dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/9450/1/E-UTB-FAFI-ING.COM-000638.pdf</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
2	<p>dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/15221/1/E-UTB-FAFI-COM-000331.pdf</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
3	<p>dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/14720/1/E-UTB-FAFI-COM-000290.pdf</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)
4	<p>dspace.utb.edu.ec http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/9450/3/E-UTB-FAFI-ING.COM-000638.pdf.txt</p>	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (10 palabras)

Guía de Entrevista

Entrevista al jefe de Talento Humano		
Orden	Cuestionamiento	Aspecto Relevante
1	¿Cómo describirías el ambiente laboral, la colaboración entre los empleados del GAD?	
2	¿Cómo jefe de talento humano como evaluarías la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo profesional ofrecidos por el GAD a sus colaboradores?	
3	¿Qué tan satisfechos consideras que están los empleados del GAD con las oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización?	
4	¿Consideras que la comunicación interna entre colaboradores es buena?	
5	¿Cómo jefe de talento humano ofreces capacitación a tus subordinados?	
6	¿Consideras apropiadas las políticas de talento humano con respecto a la retención de personal capacitado?	

¿Cómo describirías tu nivel de satisfacción general con tu experiencia laboral en el GAD hasta el momento?:

	Frecuencia relativa	Frecuencia absoluta
Muy Satisfecho	1	11,11%
Satisfecho	1	11,11%
Neutral		
Poco Satisfecho	2	22,22%
Nada Satisfecho	5	55,55%
Total	9	100%
