



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO.

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E
INFORMÁTICA.**

CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL.

INFORME FINAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA
COMERCIAL.**

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS EN EL
CONSEJO NACIONAL DE GOBIERNOS PARROQUIALES
RURALES DEL ECUADOR (CONAGOPARE – LOS RÍOS).**

AUTORA:

DANIXA VÁSQUEZ ZAPATA.

TUTORA:

ING. MAGDALENA HUILCAPI MASACÓN, MAE.

**BABAHOYO-ECUADOR
2017**

DEDICATORIA.

A Dios, quién supo darme fuerza para seguir adelante y no desmayar ante el intento, guiándome por el camino correcto, incrementando en mí el don de la perseverancia para alcanzar mi meta.

A mis padres Bolivia y Carlos, por sus consejos y el apoyo incondicional, quienes han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, ellos me han enseñado el trayecto hacia la superación, ayudándome a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mi hermano Wladimir, por estar siempre a mi lado apoyándome y dándome palabras motivadoras con una sonrisa “vamos tu puedes yo confió en ti”.

AGRADECIMIENTO.

Un agradecimiento especial a la Universidad Técnica de Babahoyo, por la oportunidad brindada, de acogerme en sus aulas y culminar mis estudios para ser profesional. Asimismo mi más grande gratitud al responsable de la unidad de titulación, Cpa. Julio Mora por el apoyo de impartir sus conocimientos y motivación.

Quiero hacer constancia de mi profundo agradecimiento a mi tutora de proyecto de investigación, Ing. Magdalena Huilcapi Masacón por su ayuda constante en la elaboración y desarrollo del presente trabajo.

A los Docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo, quienes me brindaron sus conocimientos, experiencias en la etapa de mi formación académica.

Agradezco al Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos), por su colaboración en la información necesaria para fundamentar mi investigación.

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL.

Los comentarios mencionados en el presente proyecto de investigación, es original y exclusiva responsabilidad de su autora, previo a la obtención del título de ingeniería comercial, cuyo tema es Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, en tal virtud dejo muestra del presente documento como resultado de indagación, por lo que exime de compromisos futuros ante cualquier consecuencia, la responsabilidad de contenidos, ideas, análisis, conclusiones, recomendaciones, propuestas de este proyecto de investigación me corresponden exclusivamente y el patrimonio intelectual de la misma a la Facultad de Administración, Finanzas e Informática de la Universidad Técnica de Babahoyo.

Danixa Vásquez Zapata.

C.C. 120707687-6

Autora.

Babahoyo, 28 de Agosto de 2017

Sr. CPA.

Julio Mora Aristega.

COORDINADOR DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN DE LA FAFI-UTB

En su despacho

De mi consideración:

En atención a la designación como docente-tutor para guiar el Proyecto de Investigación de la Srta. Danixa Lissette Vásquez Zapata: Gestión del Talento Humano y sus efectos en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (CONAGOPARE - LOS RÍOS).

Al respecto tengo a bien informar lo siguiente:

1. El trabajo está relacionado con las sublíneas de investigación de la carrera
2. La información es suficiente y pertinente.
3. La parte metodológica y bibliográfica es adecuada
4. Cumple con la normativa Apas, reglas de ortografía sintaxis y gramática.

Por lo anteriormente expuesto, el estudio de caso es aprobado por quien suscribe, autorizando su exposición ante el tribunal que se designe para el efecto.

Por la atención que se sirva dar al presente me suscribo.

Atentamente,

Magdalena Huilcapi Masacón.

EQUIPO DE TITULACIÓN FAFI-UTB.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos), donde el objetivo principal es determinar los efectos entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

En el trabajo se pretende explicar la importancia de la gestión de talento humano y de esta manera retener al personal que fluye positivamente a la institución, al mismo tiempo brindando capacitaciones de acuerdo al área de funcionamiento, permitiéndoles enfrentar a la realidad y de este modo mejorar el desempeño de los funcionarios. Por estas razones es indispensable incrementar los factores que ayuden al desempeño laboral, tales como la satisfacción, la autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador, que contribuyan al desarrollo personal y profesional.

La investigación es de tipo descriptivo en la modalidad de campo. La población de estudio son los 38 funcionarios entre hombres y mujeres, los cuales vienen laborando en dicha institución, que están directamente involucrados con el desempeño laboral. En relación al instrumento de recopilación de datos, se aplicó una encuesta, el cual constó de 16 preguntas con 5 alternativas de respuesta. Se concluyó que para la institución tenga éxito, debe mejorar el clima laboral, mantener sus trabajadores bien motivados para que realicen las actividades de manera eficiente e incrementen beneficio hacia la empresa.

RESULTADO DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN.

El trabajo de graduación de la Universidad Técnica de Babahoyo es un proyecto de investigación, con tema de indagación gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare-Los Ríos), en el que se sustenta una propuesta, una respuesta o idea a la solución del problema, encaminada a lograr el mejor desempeño de los funcionarios de la institución y a trabajar de una manera eficaz, orientada a aumentar el autoestima para poder asumir responsabilidades.

El resultado del trabajo de graduación es favorable, ya que se aprueba la problemática mediante el método estadístico chi-cuadrado, lo cual reafirma o valida la hipótesis de investigación, dando un realce al proyecto. El trabajo de graduación presenta recomendaciones planificadas en la que se examinan aspectos teóricos vinculados con la línea de investigación de la gestión de talento humano, con el fin de valorar el desempeño de los funcionarios.

Como resultado final, del trabajo de graduación es un proyecto que alcanza un nivel adecuado de comprensión del asunto en cuestión. Presenta ideas organizadas, contextualizadas y elaboradas de una manera ordenada y lógica. El proyecto del trabajo de investigación es un trabajo académico producido en el ámbito de un grado universitario, previo a la obtención del título de ingeniería comercial.

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Vásquez_Zapata_Danixa_Lisette_Ingeniería_Comercial_2017.docx (D30261917)
Submitted: 2017-08-28 06:35:00
Submitted By: danixavasquez@hotmail.es
Significance: 10 %

Sources included in the report:

LIBRO RRHH. GALO VASQUEZ urkung.docx (D23104803)
PRIYECTO DE TESIS GYVER MORENO DIAZ.docx (D16247539)
<http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano3.shtml>
<http://kurtgoldman.blogspot.com/2014/06/variables-que-afectan-el-desempeno.html>
<https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
<http://google.over-blog.es/article-28508652.html>
<https://es.slideshare.net/heribertito/como-elaborar-un-sistema-de-incentivos-para-todo-el-personal-de-la-empresa>

Instances where selected sources appear:

38

ÍNDICE GENERAL.

INTRODUCCIÓN	13
1 CAPITULO I.- DEL PROBLEMA	15
1.1 Idea o Tema de Investigación.....	15
1.2 Marco Contextual.	15
1.2.1 Contexto Internacional.	15
1.2.2 Contexto Nacional.....	17
1.2.3 Contexto Local.....	18
1.2.4 Contexto Institucional.	19
1.3 Situación problemática.....	21
1.4 Planteamiento del problema.	22
1.4.1 Problema general.	22
1.4.2 Subproblemas o derivados.....	22
1.5 Delimitación de la investigación.	22
1.6 Justificación.....	23
1.7 Objetivos de investigación.	24
1.7.1 Objetivo general.....	24
1.7.2 Objetivos específicos.	24
2 CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL	25
2.1 Marco Teórico.	25
2.1.1 Marco conceptual.....	25
2.1.2 Marco referencial sobre la problemática de investigación.	54
2.1.3 Postura teórica.	56
2.2 Hipótesis.	58
2.2.1 Hipótesis general.....	58
2.2.2 Subhipótesis o derivadas.	58
2.2.3 Variables.....	58
3 CAPITULO III.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.1 Resultados obtenidos de la investigación.....	59
3.1.1 Pruebas estadísticas aplicadas.....	59
3.1.2 Análisis e interpretación de datos.	62
3.2 Conclusiones específicas y generales.	63
3.2.1 Específicas	63

3.2.2	Generales.....	64
3.3	Recomendaciones específicas y generales	65
3.3.1	Específicas.....	65
3.3.2	Generales.....	66
4	CAPITULO IV.- PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN.....	67
4.1	Propuesta de aplicación de resultados.....	67
4.1.1	Alternativa obtenida.....	67
4.1.2	Alcance de la alternativa.....	67
4.1.3	Aspectos básicos de la alternativa.....	68
4.2	Objetivos.....	69
4.2.1	General.....	69
4.2.2	Específico.....	69
4.3	Estructura general de la propuesta.....	69
4.3.1	Título.....	69
4.3.2	Componentes.....	70
4.4	Resultados esperados de la alternativa.....	75
5	Bibliografía.....	76
6	Anexos.....	79
	Ficha de observación.....	81
	Guía de encuesta	83
	Resultados de la encuesta.....	85
	Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta.....	97
	Formulario de entrevista.....	101
	Resultados de la entrevista.....	102
	Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista.....	105

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla 1.- Frecuencia observada de los resultados de la investigación.	59
Tabla 2.- Frecuencia esperada de los resultados de la investigación.	60
Tabla 3.- Cálculo del Chi-cuadrado.	61
Tabla 4.- Distribución Chi-cuadrado.....	62
Tabla 5.- Actividades del plan de capacitación.	70
Tabla 6.- Formato de la evaluación de desempeño.	74
Tabla 7.- Resultados de la pregunta 1 de la encuesta.	85
Tabla 8.- Resultados de la pregunta 2 de la encuesta.	86
Tabla 9.-Resultados de la pregunta 3 de la encuesta.	86
Tabla 10.-Resultados de la pregunta 4 de la encuesta.	87
Tabla 11.-Resultados de la pregunta 5 de la encuesta.	88
Tabla 12.-Resultados de la pregunta 6 de la encuesta.	88
Tabla 13.-Resultados de la pregunta 7 de la encuesta.	89
Tabla 14.-Resultados de la pregunta 8 de la encuesta.	90
Tabla 15.-Resultados de la pregunta 9 de la encuesta.	90
Tabla 16.-Resultados de la pregunta 10 de la encuesta.	91
Tabla 17.-Resultados de la pregunta 11 de la encuesta.	92
Tabla 18.-Resultados de la pregunta 12 de la encuesta.	93
Tabla 19.-Resultados de la pregunta 13 de la encuesta.	93
Tabla 20.-Resultados de la pregunta 14 de la encuesta.	94
Tabla 21.-Resultados de la pregunta 15 de la encuesta.	95
Tabla 22.-Resultados de la pregunta 16 de la encuesta.	96
Tabla 23.-Resultados de la pregunta 1 de la entrevista.	102
Tabla 24.-Resultados de la pregunta 2 de la entrevista.	103
Tabla 25.-Resultados de la pregunta 3 de la entrevista.	104
Tabla 26.-Resultados de la pregunta 4 de la entrevista.	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 1.- Porcentaje total de la encuesta.....	85
Gráfico 2.-Porcentaje de la pregunta 1 de la encuesta.....	85
Gráfico 3.-Porcentaje de la pregunta 2 de la encuesta.....	86
Gráfico 4.-Porcentaje de la pregunta 3 de la encuesta.....	87
Gráfico 5.-Porcentaje de la pregunta 4 de la encuesta.....	87
Gráfico 6.-Porcentaje de la pregunta 5 de la encuesta.....	88
Gráfico 7.-Porcentaje de la pregunta 6 de la encuesta.....	89
Gráfico 8.-Porcentaje de la pregunta 7 de la encuesta.....	89
Gráfico 9.-Porcentaje de la pregunta 8 de la encuesta.....	90
Gráfico 10.-Porcentaje de la pregunta 9 de la encuesta.....	91
Gráfico 11.-Porcentaje de la pregunta 10 de la encuesta.....	91
Gráfico 12.-Porcentaje de la pregunta 11 de la encuesta.....	92
Gráfico 13.-Porcentaje de la pregunta 12 de la encuesta.....	93
Gráfico 14.-Porcentaje de la pregunta 13 de la encuesta.....	94
Gráfico 15.-Porcentaje de la pregunta 14 de la encuesta.....	95
Gráfico 16.-Porcentaje de la pregunta 15 de la encuesta.....	96
Gráfico 17.-Porcentaje de la pregunta 16 de la encuesta.....	97
Gráfico 18.-Porcentaje de los resultados de la entrevista.....	102
Gráfico 19.-Porcentaje de la pregunta 1 de la entrevista.....	103
Gráfico 20.-Porcentaje de la pregunta 2 de la entrevista.....	103
Gráfico 21.-Porcentaje de la pregunta 3 de la entrevista.....	104
Gráfico 22.-Porcentaje de la pregunta 4 de la entrevista.....	105

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare- Los Ríos), que sirve de apoyo a los individuos de los sectores rurales, de acuerdo a sus necesidades, sus creencias, sus identidades, recursos que nos brinda la naturaleza y en especial a sus deseos de desarrollo solidario, ecuánime y razonable. Es formidable recalcar que surgió la necesidad de ejecutar una indagación, enfocada en la línea de investigación de la gestión de talento humano con el propósito de valorar el desempeño de los funcionarios de la empresa.

El trabajo se realiza en esta institución, con la finalidad de mejorar la gestión de talento humano y su efecto con el desempeño laboral, se pretende obtener la información sobre la importancia de la gestión de talento humano en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, pese a que el capital humano es primordial en una empresa porque posee conocimiento, experiencias, habilidades que de alguna manera dan vida, movimiento y acción, por lo tanto una explicación de este proyecto para mejorar el desempeño laboral y así conseguir los recursos generando resultados positivos en beneficio de la empresa y de los mismos funcionarios.

En todos los capítulos de la presente investigación se establecen los parámetros y procedimientos de indagación, logrando establecer las causas y efectos del problema.

En el primer capítulo, se refiere al problema de investigación, describiendo la realidad en que se encuentran los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, en esta sección se desarrolla el marco contextual, la situación problemática, planteamiento del problema, delimitación de la investigación, además de la justificación y objetivos de investigación.

En el segundo capítulo, se presenta la importancia teórica de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el proyecto de investigación, esta categoría contiene antecedentes teóricos de las variables de investigación, además se define la hipótesis de investigación y variables.

En el tercer capítulo, se refiere a los resultados de la investigación, con análisis e interpretación de la encuesta aplicada a los funcionarios, que sirve como apoyo para la verificación de la realidad actual de la gestión de talento humano en la institución, asimismo se establecen las conclusiones y recomendaciones de la investigación en base a los resultados de la encuesta.

En el cuarto capítulo, se explica la propuesta de aplicación de resultados, también el alcance de la alternativa, la estructura general de la propuesta y los resultados esperados de la alternativa, este capítulo tiene la finalidad de mejorar el nivel de desempeño de los funcionarios.

En la última parte del proyecto se presentan las referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

CAPITULO 1.- DEL PROBLEMA

1.1 Idea o Tema de Investigación.

Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

1.2 Marco Contextual.

1.2.1 Contexto Internacional.

A nivel mundial en las empresas de élite, la gestión de talento humano está considerada como un aspecto de mayor fuerza y relevancia, ya que se encuentra en un entorno globalizado y por ende las organizaciones siguen creciendo y desarrollándose a nivel internacional, esto crea una expansión de las empresas y hacen que sean más competitivas.

Muchas de las organizaciones han decidido dar avance de internacionalizar sus servicios, estableciendo una necesidad de gestionar el talento humano de la empresa, este cumplen un papel importantísimo al momento de conocer y aplicar conocimientos mediante la expansión de mercados internacionales, asimismo deben contrarrestar diversos factores como la cultura de cada una de las naciones, dentro de estas se encuentran las luchas sociales, la posiciones políticas que determinan las leyes de cada país, las condiciones socio-económicas, lo cual provee para cada nación una serie de antecedentes que muestra el estado actual y futuro de las organizaciones.

En Asia las organizaciones han aplicado herramientas de vanguardia que apoyan de alguna manera el desempeño del talento humano. Actualmente la gestión de talento humano en China se moderniza con una ley laboral, se antepone los contratos indefinidos sobre los temporales, se aplica un reglamento que beneficie a los emigrantes internos, brindan derechos para los conflictos laborales sociales y moderniza a la seguridad social. El elemento clave de una estrategia del talento humano en china es el entorno laboral, que consiste en una serie de principios como liderazgo, comunicación y satisfacción en el trabajo, hoy en día a los colaboradores

les interesa trabajar con empresas que brinden ambiente laboral armonioso (Appelius, La gestión de los recursos humanos internacional, 2014).

Asimismo la gestión de talento humano en Japón es una política más abierta como dirección y gestión de personal, empleo para toda la vida o por un tiempo prolongado y un sistema salarial basado en una jerarquía, estandarización del entretenimiento para todos los colaboradores, proporcionar el respeto a la armonía laboral, implementando Japón una valoración al talento humano.

Actualmente en Europa los responsables de la gestión de talento humano es la gerencia, con el fin de garantizar los objetivos organizacionales encargándose de los mecanismos de selección y reclutamiento, también de la principal política que son capacidades personales y profesionales del trabajador que obliga a invertir en procesos de motivación y retención de los propios colaboradores. En el continente europeo presenta una elevada valoración al talento humano con prácticas gerenciales modernas y reglamentos muy favorables al trabajador.

En Norteamérica existe un alto desarrollo en el crecimiento personal del trabajador, donde la objetividad es el estímulo y compensación económica, la valoración del talento humano, impulso a la investigación e innovación, todo esto permite lograr un desarrollo empresarial. La gestión de talento humano en Estados Unidos se desarrolla de la siguiente manera: la selección del personal se basa sobre una entrevista de trabajo, utiliza las agencias de empleo, asimismo el contrato determina si el empleado es fijo o no y las leyes que ayudan al beneficio del colaborador, completamente generado diversos procedimientos que permitan el crecimiento personal de los trabajadores (Appelius, La gestión de los recursos humanos internacional, 2014).

En Latinoamérica en sus principios se nutrió de una mezcla de factores humanos europeos y asiáticos, por ende no tienen una identificación propia, los medios de producción casi en su totalidad artesanal, siendo la fuente económica más importante la producción agrícola y en menor grado la minería. Los procedimientos de gobierno estaban orientados hacia el lucro personal de la clase gobernante, y dejaron atrás el emprendimiento y por tanto la valoración del talento humano no existía. A partir de los años 80 cuando el prestigio norteamericano colabora a que las empresas le den formalidad y valoración a la gestión de talento humano, en este sentido la gerencia empresarial Latinoamérica tiene un reto en el desarrollo personal de los trabajadores.

La gestión de talento humano en América Latina da avances importantes, ya que contribuye a la equidad laboral como: programas de contratación y evaluación de desempeño, estilos de liderazgo en la alta administración y estrategias de responsabilidad social como la conservación del medio ambiente.

La gestión de talento humano internacional es bastante compleja y requiere una labor extensa, debe de estar preparada para afrontar con éxito los procesos que se requieren. Las empresas de cada país tienen su ideología y han administrado al talento humano de acuerdo a las exigencias y a las realidades presentadas. Es indispensable tener claro que la gestión de talento humano es una responsabilidad humana y social propio a cada persona, desde sus vínculos interpersonales en diversos roles y ámbito en los cuales interactúan. En este sentido las empresas internacionales tendrán la obligación de buscar mecanismos que impulsen el trabajo asociado y orientado hacia un mismo fin, facilitando el confort de sus trabajadores para alcanzar con realidad los objetivos propuestos (Appelius, La gestión de los recursos humanos internacional, 2014).

1.2.2 Contexto Nacional.

Durante los años pasados Ecuador sostenía un programa disciplinado para llevar a cabo la realización de bienes y servicios, considerando a sus trabajadores como máquinas productoras, olvidando los sentimientos y emociones que poseen, asimismo se ven afectados por el estilo de programa disciplinado promoviendo el miedo y desempeño laboral tenso, es decir creando un clima organizacional rígido.

En los últimos años el talento humano es el recurso más valioso dentro de una empresa, por ello se ha brindado un adecuado ambiente de trabajo, encaminado a un desempeño laboral excelente. Sin embargo el estudio de clima organizacional permite identificar factores relacionados con el estado de ánimo, lo cual influye en el comportamiento y ocupación del trabajador, pero las expectativas de las organizaciones es incrementar un ambiente laboral agradable para un mejor funcionamiento de las actitudes, interacciones y experiencias en cada miembro de la empresa.

Las empresas en el Ecuador han incrementado estrategias de negocio que contribuyen a la transformación cultural y renovación del talento humano en las organizaciones.

Desde ese momento, aparecen nuevas ideas de liderazgo con criterios de participación, equipos de trabajo, mecanismos para el desarrollo de personas, impulsando transformaciones notables en el departamento de talento humano con un enfoque de garantizar atracción y retención de talentos de alto potencial que encaminan al cumplimiento de los objetivos de la empresa (EkosNegocios, Gestión de talento humano en Ecuador, 2013).

Actualmente la gestión de talento humano está orientada a ofrecer procesos de dirección e innovación, como componente diferenciador que agreguen valor, transformando en actividades estratégicas para la organización, sin abandonar las nuevas tecnologías y servicios especializados, que apoyan al desempeño laboral y alcance de propósitos.

La gestión de talento humano a nivel nacional mantiene la misión y visión, con resoluciones y retención al personal con alto potencial, siendo así una ayuda fundamental en la organización para cumplir sus objetivos y tener éxito, asimismo ofrecen un ambiente laboral agradable para adecuado desempeño de los miembros, mejorando el posicionamiento de la empresa ante la competencia.

1.2.3 Contexto Local.

Épocas antiguas, las organizaciones a nivel local, hacían referencia a las diversas teorías de administración en base a las actividades del talento humano, en cuanto al transcurso del tiempo desaparecen en el escenario mundial y nacional e intentan incrementar la productividad de las empresas disminuyendo al máximo los recursos invertidos. Sean consideradas teorías modernas de gestión o procedimientos de cambio de las organizaciones para dirigir su talento humano favorablemente.

En la actualidad, y en lo que hace relación a la gestión humana tienen como finalidad incrementar la productividad y competitividad, ya que existen otras perspectivas teóricas como el diseño organizacional y su cultura, lo que lleva inmediatamente a una concepción del personal humano en el ambiente laboral y de cómo debe ser manejado en la empresa. Estas y otras tendencias que se implementan diariamente en las organizaciones para ejecutar una gestión efectiva y eficiencia del personal.

En este sentido, se centra en apoyar el desarrollo de las capacidades del trabajador, implementando gestión por desempeño, gestión del conocimiento y dirigir de forma oportuna el talento humano. Sin embargo el trabajador es arquitecto fundamental del conocimiento y base de flexibilidad organizacional, sus aportaciones se pueden medir en la rentabilidad de la empresa. También los empleados asumen nuevos roles y retos en su función laboral, pero no solo se logra con la acción, sino que cumplir con la gestión humana como un apoyo del crecimiento de la empresa, lo que define una verdadera enseñanza organizacional que asegura un abordaje global del ser humano en el ámbito laboral, creando al mismo tiempo que los miembros de la empresa obtengan nuevos aprendizajes, aptitudes y destrezas que impulsan al aumento en la organización.

En las empresas a nivel local están conscientes de que el compromiso de su personal depende de un buen ambiente laboral que ofrezcan, por esta razón desarrollan políticas que promuevan condiciones favorables de desempeño e impulsen el crecimiento profesional de sus trabajadores. Las ideas innovadoras que aparecen en los equipos de trabajo de la empresa contribuyen valor agregado para el cumplimiento de sus propósitos. Las empresas cuentan con valiosos trabajadores a nivel local, siendo sus prácticas diarias laborales el reflejo del objetivo.

1.2.4 Contexto Institucional.

En el pasado, la gestión de los recursos humanos ha sido reconocida como algo secundario y sin importancia, en donde el capital financiero era primordial en los diferentes ámbitos a nivel empresarial, todavía existen pocas empresas funcionando bajo este enfoque tradicional por la incertidumbre a los nuevos desafíos, evidentemente no están preparadas para este nuevo contexto y tienden a fracasar al acontecimiento real.

A pesar de toda la incertidumbre en el ámbito empresarial en épocas pasadas, existen nuevas perspectiva que apoyan el enriquecimiento de la gestión de talento humano contribuyendo a la eficiencia organizacional, es decir suministrar colaboradores bien entrenados y motivados, ayudar alcanzar sus objetivos, administrar cambios, proporcionar competitividad, asimismo permitir el aumento de la autorrealización y satisfacción de los trabajadores, desarrollar y mantener la calidad de vida, establecer

políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables, por lo tanto la retención de los individuos están tomando mayor importancia dentro de una empresa, por estas razones los individuos se han enfocado en la base fundamental para lograr la conquista de las técnicas y procedimientos y el logro de las metas organizacionales.

De esta forma los individuos dependen de las empresas sean públicas o privadas para lograr sus metas propuestas sean personales e individuales, es decir crecer en la vida y tener éxito. De igual forma, las organizaciones dependen de las personas, para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes, competir entre mercados y alcanzar sus metas, por lo tanto las empresas no existirían sin los individuos ya que entregan vida, dinámica, creatividad y racionalidad, en este sentido es difícil separar los individuos de las organizaciones, ambas partes poseen una relación mutua que les permite obtener beneficios recíprocos.

Las instituciones pueden ser industrias, comercios, entidades financieras, hospitales, bancos, entidades prestadoras de servicios, universidades; en cuanto a su tamaño pueden ser grandes, medianas o pequeñas; y a su propiedad pueden ser públicas o privadas. La gestión de talento humano en el sector público está compuesta de varios subsistemas como la planeación; reclutamiento, selección, incorporación a la institución; inducción; capacitación; evaluación de desempeño; compensación o remuneraciones; a fin de cumplir con su objetivo y brindar perfectos niveles de calidad. En cuanto al sector privado apoyan al crecimiento profesional de sus trabajadores y contribuyen al bienestar de sus familias, de este modo tienen acceso a programas periódicos de capacitación y entrenamiento a través de instituciones de primer nivel en todas las áreas, también tienen la opción de planificar su carrera profesional; apoyo de facilitadores internos y externos para desarrollar los planes y programas de formación en la institución, asimismo beneficios no monetarios como seguros de vida; servicios médicos, transporte y alimentación; reconocimientos por años de servicios, mejor equipo de trabajo u operativo; beneficios en cuanto a vacaciones, uniformes, áreas recreativas, bonos especiales.

De esta manera cada organización, sea pública o privada implementa nuevas variables para el beneficio propio y afrontar obstáculos que les prohíben alcanzar sus objetivos. Durante este periodo se afrontó con éxito la tarea de incrementar el número de

colaborados con discapacidad en las distintas áreas de la empresa en cuanto a su necesidad, obviamente la contratación de este nuevo grupo de trabajadores es un cambio de cultura y evolución positiva dando un plus a las empresas. En definitiva la gestión de talento humano es indispensable para el desarrollo institucional, esto indica que el éxito de las organizaciones depende en gran medida de las funciones de las personas, de modo que el talento humano genera grandes beneficios que ayudan al crecimiento de la organización y logro de todos sus propósitos.

1.3 Situación problemática.

El departamento de talento humano a más de realizar procesos de capacitar, contratar, administrar los sueldos y salarios, proporcionar incentivos y prestaciones, atender sus relaciones laborales, salud y seguridad correctamente, deben así mismo evaluar periódicamente a todos los colaboradores en general. Sin embargo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare-Los Ríos), muy poco se ha hecho para buscar las mejores herramientas que permitan evaluar a sus funcionarios, es por esta razón que es urgente buscar y aplicar estrategias de evaluación de desempeño laboral para evaluar el rendimiento de los trabajadores y que los resultados que se obtenga sea lo más objetivo posible.

La falta de una herramienta adecuada de evaluación ha generado en los trabajadores en general un rechazo, resentimiento, inconformidad y por ende un rendimiento laboral no acorde a la capacidad en las que cada uno de los funcionarios posee en la Institución. La evaluación de desempeño laboral es uno de los ejes principales de la organización puesto que permite medir el rendimiento de los trabajadores y determinar que les falta a los mismos para mejorar su rendimiento.

Otro de los problemas, son los profesionales mal preparados, se obtiene como efecto la incompetencia laboral que se desarrolla por la falta de preparación de la persona asimismo, la limitada capacitación al personal, esto tiene una repercusión como efecto no solo en el campo laboral, también tiene efecto en su familia sin olvidar el aspecto social, es decir todo lo que rodea a la persona, ya que depende de mucho tener un carisma adecuado a la función que la persona ejecuta en la organización.

1.4 Planteamiento del problema.

1.4.1 Problema general.

¿De qué manera la gestión de talento humano afecta el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos)?.

1.4.2 Subproblemas o derivados.

- ¿Cuáles son los factores que afectan el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador?
- ¿Cuál es el nivel de motivación del personal y la calidad de vida en el trabajo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador?
- ¿Cómo mejorar el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador?

1.5 Delimitación de la investigación.

Delimitación de Contenido:

Campo: Ingeniería Comercial.

Área: Gestión de Talento humano.

Aspecto: Desempeño Laboral.

Delimitación Espacial:

La presente investigación se realizará en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

Delimitación Temporal:

El proyecto de investigación tiene una duración de 5 meses que comprende del mes de enero a junio del 2017.

Delimitación Teórica:

La presente investigación se enfoca en encontrar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

1.6 Justificación.

El propósito de la presente investigación consiste en realizar un estudio de la manera de cómo afecta la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios en una institución pública como es el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

A través de este estudio se puede definir el real valor del talento humano dentro de una entidad, ya que los individuos son la vida de una organización; en la indagación se anhela que el talento humano mejore en su desempeño laboral, por lo tanto se debe proporcionar conocimientos mediante capacitaciones, permanecer en constante actualización y a la vanguardia de las transformaciones tecnológicas, para enfrentar a las distintas problemáticas en el trabajo, colaborando a decisiones provechosas, ya que a través de esta investigación se podrá encontrar distintas causas que obstaculizan el desarrollo del personal dentro de sus funciones.

Además los requisitos para el rendimiento de una entidad es seleccionar al personal más idóneo de acuerdo a las necesidades, así como el desarrollo de personal referido a la capacitación y formación requerida. Sin embargo, no olvidar del personal involucrado en el presente que no fluye de manera clara, precisa y oportuna, afectando el desempeño de su función y generando desinterés por el trabajo, falta de responsabilidad y un incorrecto funcionamiento en el desarrollo de tareas del personal, poniendo en peligro el crecimiento de la organización.

Por otro lado, los resultados de la investigación de la gestión de talento humano y desempeño laboral, la organización tendrá la oportunidad de brindar una función más idónea, que se dirigirá en beneficio a sus funcionarios obteniendo una mejor imagen para la organización, debido a que contará con un personal capacitado y motivado, incrementando el desempeño en sus funciones, satisfaciendo con una eficiencia.

1.7 Objetivos de investigación.

1.7.1 Objetivo general.

Evaluar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

1.7.2 Objetivos específicos.

- Determinar los factores que afectan el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.
- Identificar el nivel de motivación del personal y mantener la calidad de vida en el trabajo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.
- Examinar el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.

CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL.

2.1 Marco Teórico.

2.1.1 Marco conceptual.

2.1.1.1 Gestión de talento humano

De acuerdo con (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 5), resalta que la gestión de talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, se basa en la forma de cultura de cada empresa, la distribución de la organización adoptada, las tipologías del argumento ambiental, el accionar de la organización, la tecnología de punto utilizada, los conocimientos internos y otra inmensidad de variables que son muy importantes.

La gestión de recursos humanos lo consienten los individuos y las empresas. Los seres humanos invierten buena parte de su vida en el trabajo, quienes necesitan de estos individuos para moverse y lograr el éxito. Las empresas u organizaciones dependen de manera directa e irremisiblemente, de los individuos para operar, producir los bienes y servicios, atender a sus potenciales clientes, pugnar en los mercados y alcanzar los objetivos planteados de manera global y estratégica. Sin embargo, las organizaciones jamás existirían sin los individuos que logran que las empresas marches correctamente con dinamismo, carácter, agudeza, de manera creatividad y con racionalidad. Por lo cual, las dos partes dependen una de la otra (Chiavenato, 2009, pág. 7).

La gestión de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia. Por lo tanto, las técnicas para desempeñar los asuntos relacionados al personal de su puesto de administrativo incluyen realizar análisis de los puestos de trabajo; planear las necesidades de personal y reclutar a los candidatos para los puestos; orientar y capacitar a los nuevos empleados; administrar los sueldos y salarios; proporcionar incentivos y prestaciones; evaluar el desempeño; crear un compromiso en los empleados (Dessler, 2009, pág. 2).

Hoy en día la gestión de talento humano es el área más importante de una organización que consiste en planificar, organizar, desarrollar, coordinar y controlar

procedimientos capaces de impulsar el desempeño laboral, al mismo tiempo que le permita a la organización alcanzar sus objetivos. Las personas encargadas del área de talento humano, están comprometidas de proteger los intereses de los trabajadores, establecer funciones a los colaboradores, motivar, capacitar y seleccionar al personal idóneo para incorporar a la organización, por lo tanto las organizaciones dependen de los individuos para cumplir todas sus metas.

2.1.1.2. Definición de talento humano.

Según (Rodríguez, 2007, pág. 13), recursos humanos los integran los individuos que trabajan para una organización, las cuales poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo que son de gran valor para los administradores.

El talento humano como el componente más importante de la organización, pero también es:

- Proactivo es decir, capaz de hacer que sucedan cosas y no simplemente de reaccionar ante la ocurrencia de los eventos.
- Social, que está en permanente contacto con otras personas, conformando grupos y disfrutando de la relación.
- Un ser de necesidades es decir, experimenta carencias e insatisfacciones y orienta su comportamiento a satisfacerlas.
- Preceptor que posee capacidad para captar la realidad que lo circunda a través de los sentimientos.

Según (Maristany, 2008, pág. 11), recursos Humanos es la disciplina que estudia las relaciones de los individuos en las organizaciones, la relación entre los individuos y las organizaciones, las causas y consecuencias de los cambios en ese ámbito, y la relación de ambas con la sociedad. En las empresas el talento humano es el área dedicada a los temas que tienen que ver con las personas, es una función *staff*, es decir, asesora, y como tal su responsabilidad es la de dar consejo, ayudar y proveer herramientas a la línea para que ésta actúe.

El talento humano comprende las capacidades para hacer trabajo, dadas por el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes,

motivaciones y valores, portados por los individuos que trabajan. Comprende ciencia, economía y conciencia ética, como capacidades portadas por los individuos de la organización laboral (Cuesta, 2010, pág. 84).

El talento humano se refiere a las cualidades de una persona sus conocimientos, compromiso y autoridad o poder para determinada ocupación. Por lo tanto el conocimiento es la inteligencia, creatividad, razonamiento; el compromiso son las actitudes, personalidad y esfuerzo que despliega y en el poder son los valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo. Las personas están comprometidas de alguna u otra forma a resolver problemas inteligentemente en la organización, poniendo en prácticas sus habilidades, conocimientos, destrezas, experiencias y aptitudes para obtener resultados favorables.

Según (Chiavenato, 2009, pág. 8), el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

1. Conocimiento: se trata del saber. Constituye el resultado de aprender de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa.
2. Habilidad: se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar conocimientos, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
3. Juicio: se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como gente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial.

Hoy en día es necesario saber integrar, organizar, desarrollar, recompensar, retener y auditar ese talento precioso para las organizaciones.

2.1.1.3. Importancia de la gestión de talento humano.

Sin duda, lo más importantes con los que cuenta una empresa, son las personas, la exigencia de gestionar este talento tan valioso ha hecho que las organizaciones se concentre un área a su gestión y dirección, la gestión de talento humano como una disciplina encargada de estudiar todo lo referente al personal, su gestión y su contribución al valor de la empresa y a su competitividad. Con una positiva gestión en una organización ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones y apoyando a lograr los objetivos.

Un método de gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los trabajadores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional. Entre estos procedimientos se encuentra el mejoramiento continuo para lograr mayor eficiencia y eficacia; mayor satisfacción laboral por parte de todos los colaboradores; mejora del clima de trabajo; disminución de la rotación de personal y aumento en la retención de talento clave (Rodríguez, 2007, pág. 62).

El talento humano se le considera la clave del éxito de una empresa, por lo tanto el área de gestión talento humano se ha convertido para muchas organizaciones en un proceso de ayuda muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral, es decir un área interdisciplinaria integrada por un sin número de dinámicas que la nutren y enriquecen en favor de la empresa (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 6).

2.1.1.4. Objetivos de la gestión de talento humano.

Las personas constituyen el principal activo de la organización. Los individuos son los principales activos de las sociedades, las empresas con mayor éxito, son las que logran el retorno de las inversiones y mantienen continuidad en los que han emprendido. La gestión del talento humano en las empresas con éxito es la función que permite la colaboración de manera eficiente de los individuos sean empleados normales, funcionarios del sector público, talento humano o cualquier otra forma manejada para

lograr los objetivos de la organización. La forma gestión de talento humano aun es la más utilizada.

Los individuos pueden agrandar o reducir las fortalezas y debilidades de una empresa dependiendo de la forma como se trate. La gestión de talento humano debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

1. Ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos y llevar a cabo su misión: no se puede desestimar la función de talento humano sin tener en cuenta los negocios de una organización. Cada empresa tiene diferentes discrepancias para la gestión de talento humano, cuya principal meta es socorrer a la organización a lograr sus metas, y a realizar su misión.
2. Suministrar capacidad a la organización: esto requiere emplear las habilidades necesarias y la aptitud de la fuerza laboral.
3. Abastecer a la empresa con trabajadores bien entrenados y motivados: ser gratos con los individuos y no solo la remuneración económica constituye el elemento básico de la motivación de los individuos. Para optimizar el desenvolvimiento, los individuos deben divisar justicia en las recompensas que reciben. Galardonar los buenos resultados y no recompensar a los individuos que no tienen un buen desenvolvimiento, las metas deben ser claras, así como la metodología para medirlos.
4. Admitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en su puesto de trabajo: los obreros insatisfechos no necesariamente son los más improductivos, pero los trabajadores insatisfechos tienden a desvincularse de la organización, se ausentan paulatinamente y producen productos de pésima calidad. La razón de sentirse contentos en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.
5. Desenvolverse y conservar la calidad de vida en sus puestos de empleo: Calidad de vida es una definición que se refiere a los aspectos de la práctica de trabajo, como cualidad de gerencia, independencia y emancipación para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas apropiadas de trabajo y tareas explicativas, con el fin de convertir la organización en un lugar atractivo y deseable.

6. Forjar el cambio: En los últimos tiempos hubo un periodo belicoso de cambios sociales, científicos, mercantiles, pedagógicos y políticos. Estos cambios y estilos conllevan a nuevas tendencias traen nuevas direcciones más elásticas y ligeras, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las empresas.
7. Establecer habilidades éticas y desplegar comportamientos más comprometidos: tanto los individuos como las sociedades deben seguir pautas éticas y de responsabilidad social. El compromiso social no solo es una exigencia para las organizaciones sino es para todos los involucrados (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 6).

2.1.1.5. Procesos involucrados en la gestión de talento humano.

La gestión de talento humano es una agrupación integrada de procesos dispuestos e participativos. Los seis procesos básicos son:

1. Procesos para integrar individuos: Son los procesos para incluir a nuevas fuerza laboral en la empresa. Se los conoce como procesos para proveer o abastecer personas. Contienen el alistamiento y la selección de recursos humanos.
2. Procesos para organizar a los individuos: Son los procesos para diseñar las actividades que los individuos realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de los individuos y la evaluación del desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas: Son los procesos para estimular a los individuos y para satisfacer sus propias necesidades. Incluyen recompensas, retribución y tributos y servicios de manera social.
4. Procesos para desarrollar al talento humano: Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.
5. Procesos para mantener el recurso humano: Son los métodos para establecer las condiciones circunstanciales y psíquicas satisfactorias para las actividades

de los individuos. Incluyen la dirección del clima organizacional, el comportamiento, la higiene, la seguridad y la calidad de vida de los individuos.

6. Procesos para auditar a los trabajadores: Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de los empleados y para verificar los resultados. Contienen bancos de datos y métodos de información administradora.

Todos estos procesos tienen estrecha relación entre sí, de manera que unos penetran en otros y tienen influencia recíproca. Cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado (Chiavenato, 2009, pág. 15).

Un procedimiento rudimentario para integrar personas puede exigir un intenso proceso para desarrollarlas, a efecto de compensar sus fallas. Si el proceso para recompensar a los individuos tiene fallas, entonces requerirá un intenso esfuerzo para retenerlas. El equilibrio en la conducción de todos estos procesos es fundamental. Cuando un proceso tiene fallas, compromete a los otros. También, podemos ver que todos tienen un diseño que cumplen todas las exigencias ambientales y externas de toda empresa, todo esto nos permite lograr una mejor compatibilidad entre sí. Deben marchar como un sistema abierto e interactivo.

2.1.1.6. Planeación estratégica de la gestión de talento humano.

La planeación estratégica en una organización, muestra el camino a realizar, es decir todo el proceso que le permite a una organización establecerse dentro de un mercado y ser la mejor, sin embargo, este concepto debe estar ligado dentro del estudio del talento humano, que es el motor de toda empresa y que con el trabajo eficaz de su gente, permite el logro de las metas trazadas.

La estrategia define el comportamiento de la organización en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. La estrategia está condicionada por la misión organizacional, por la visión del futuro y por los objetivos principales de la organización. El único integrante racional e inteligente de la estrategia corporativa es el elemento humano: cabeza y sistema nervioso de la organización (Monterrey, 2012).

Misión: todas las organizaciones tienen una misión que cumplir, lo cual significa recibir un encargo. La misión que representa la razón de existencia de la empresa, es

la finalidad o motivo que condujo a la creación de la organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la organización, y al que debe servir. Una definición de la misión organizacional debe responder a tres preguntas básicas: ¿Quiénes somos? ¿Por qué lo hacemos? La misión incluye los objetivos esenciales del negocio y, generalmente, se centra fuera de la organización, es decir, en el cuidado de la atención a petitorios del círculo, del mercado o de los clientes. (Grateron José, Oliveros Mary, Martínez Luz, 2017).

Visión: Imagen que la organización tiene de sí misma y de su futuro. Es el arte de verse proyectada en el tiempo y el espacio. En general, la visión está más orientada hacia lo que la organización pretende ser que hacia lo que realmente es. Desde esta perspectiva, muchas organizaciones asumen la visión como el proyecto que le gustaría materializar dentro de cierto plazo y el camino que pretende seguir para llegar allá. El termino visión se utiliza para describir un claro sentido del futuro y la comprensión de las acciones necesarias para convertirlo en éxito rápidamente. Lograr una visión en común es la forma de superar la multiplicidad de culturas, lingüística y geográfica que definen a las organizaciones universales. (Chuiquicondor, 2012).

Objetivos organizacionales: Según (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 28) nos indica que el objetivo es la meta deseada que se quiere alcanzar en determinado espacio de tiempo. Dichos objetivos deben recompensar de manera simultánea seis criterios:

1. Estar focalizados en un resultado que debe alcanzarse, y no en una actividad.
2. Ser coherentes, es decir, deben estar bien ligados a otros objetivos y demás metas de la organización.
3. Ser específicos, es decir, estar circunscritos y bien definidos.
4. Ser medibles, es decir, cuantitativos y tangibles.
5. Relacionarse con determinado periodo de tiempo (día, semana, mes o año).
6. Ser alcanzables, es decir, deben ser perfectamente posibles.

La conceptualización de los objetivos de las organizaciones nos envía a la enunciación de la habilidad organizacional o empresarial, por lo que debemos estar focalizados para alcanzar los resultados debemos ser coherentes en los que queremos lograr.

El primer tipo es el análisis ambiental, para verificar y analizar las oportunidades que deben aprovecharse y las amenazas que deben neutralizarse o evitarse. Es una exploración del ambiente para encontrar lo que hay en el entorno. El segundo tipo se lleva a cabo un análisis organizacional, para confirmar y considerar los baluartes e impotencias de la organización. Se considera un inventario de destrezas y capacidades de la sociedad, que demandan aplicarse en su totalidad, y de sus puntos más importantes, que deben increpar, mejorar o tener más cuidado; de una descripción interna, para saber cuál es la disposición de la industria y en que puede tener más victoria (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 30).

2.1.1.7. Factores que intervienen en la planificación del talento humano.

La gestión de talento humano está encaminada a mejorar la ayuda activa del personal como medio de capacidad entre las empresas. El talento humano se define como un factor axiomático que apuntala al progreso de las empresas entre otros recursos materiales y competentes, por lo tanto cuando se precisa al talento humano como un recurso necesario es porque posee habilidades, características, destrezas que le dan vida a la sociedad, la materia prima y técnicos se pueden restaurar, los daños de equipos e instrumentos se pueden corregir, pero la merma del talento humano, ocupa tiempo en capacitar y perfeccionar el equipo necesario para un grupo de trabajo profesional, por lo cual las empresas han empezado a considerar al talento humano como su capitales más importante y la perfecta gestión como el trabajo más esencial.

Los elementos que intervienen en la planeación del talento humano son ausentismo, rotación de personas, los cambios de los requisitos de la fuerza laboral.

Ausentismo: se refiere a las faltas o atraso en el trabajo, es decir cuando el personal no se presenta en la ocupación, asimismo las carencia prolongada ya sea por motivos de vacaciones, enfermedades o ausencias justificadas. El ausentismo es un elemento que se debe tratar de reducir en una organización, ya que se puede convertir en una pérdida de rendimiento. Hoy en día las empresas exitosas incentivan las asistencias y desestimulan las ausencias al trabajo con reglas administrativas.

Las causas y las consecuencias de las ausencias se muestran por la capacidad profesional de los individuos y su motivación hacia el trabajo, además de factores

internos y externos a éste, afectan el ausentismo. Las barreras para la presencia, como enfermedades, accidentes, responsabilidades familiares y personales y problemas de transporte para llegar al centro laboral disminuyen la permanencia en el trabajo. Las prácticas organizacionales (como recompensas a la permanencia y sanciones al ausentismo), la cultura de la ausencia (cuando las faltas o los retrasos se consideran aceptables o no) y las actitudes, los valores y los objetivos de los empleados afectan la motivación para la permanencia. Ahora las organizaciones con éxito fomentan la presencia y desincentivan las ausencias al trabajo con prácticas administrativas y culturales que privilegian la participación, al mismo tiempo que desarrollan actitudes, valores y objetivos de los empleados que propician la participación (Chiavenato, 2009, pág. 89).

La fórmula para calcular el índice de las ausencias:

$$\text{índice de las ausencias} = \frac{\text{Total de personas/horas perdidas}}{\text{Total de personas/horas de trabajo}}$$

Rotación del personal: es el resultado de la salida de colaboradores y entrada de otros para reemplazar en el puesto de trabajo. La rotación de talento humano es una alternativa de la empresa y puede conllevar a ventajas favorables para la empresa y colaboradores, aunque también tiene aspecto perjudicial en las relaciones laborales de los trabajadores dentro de la empresa, por lo tanto el manejo de los talentos humanos se debe hacer con orientación de expertos, de manera que los resultados afecten positivamente para la empresa.

Según (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 41), la rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. El flujo de salidas (desvinculados, despidos y jubilaciones) debe compensarse con un flujo equivalente de entradas de personas.

1. Desvinculación por iniciativa del empleado: ocurre cuando un empleado decide por motivos personales o profesionales terminar la relación de trabajo con el empleador. Depende de dos percepciones: la primera es el nivel de insatisfacción del empleado con el trabajo; la segunda, el número de alternativas atractivas que ve fuera de la organización, es decir, en el mercado laboral.

2. Desvinculación por iniciativa de la organización: ocurre cuando la organización decide despedir empleados, sea para sustituirlos por otros más adecuados a sus necesidades, para corregir problemas de selección inadecuada o para reducir la fuerza laboral. Los cambios efectuados en el diseño de los cargos producen transferencias, nuevos puestos, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despido de empleados. Para reducir el impacto de estos cambios organizacionales, el remedio ha sido el recorte de horas extras, congelación de contrataciones, reducción de la jornada de trabajo, el trabajo en casa y el entrenamiento continuo e intensivo.

La fórmula para calcular el índice de rotación del personal:

$$\text{Índice de rotación} = \frac{\text{Número de empleados desvinculados}}{\text{Promedio de empleados de la organización}}$$

Los cambios de los requisitos de la fuerza de trabajo: son considerados como los nuevos cambios en la potencia laboral, de acuerdo al impacto del crecimiento tecnológico, actual formas organización, nuevos productos o servicios, modernos procesos de trabajo, que de alguna manera transforman los requisitos del poder laboral muchas veces en ventajas para el desarrollo de la empresa.

La fuerza de trabajo de una organización registra variaciones con el transcurso del tiempo. Las organizaciones viven en un proceso continuo de cambio que afecta profundamente a los individuos que trabajan en ellas. Algunos factores condicionantes como el acelerado cambio del mundo, el impacto de los desarrollos tecnológicos, las nuevas formas de organización y los nuevos procesos de trabajo modifican profundamente los requisitos de la fuerza de trabajo. Con estos cambios, ahora muchos segmentos de la fuerza de trabajo tienen deficiencias en las nuevas habilidades y competencias que necesitan para desempeñar las actividades requeridas, por motivo que los individuos no están bien preparadas en el proceso de integración, organización y desarrollo (Chiavenato, 2009, pág. 92).

2.1.1.8. Desarrollo del talento humano.

Dentro de las funciones de un departamento de talento humano, se encuentra el desarrollo de talentos humanos, que comprende las actividades de crear planes de formación y llevarlos a cabo, de estudiar el potencial de los trabajadores, evaluar la motivación de los mismos, controlar el desempeño de las tareas, incentivar la participación y estudiar el absentismo y sus causas.

El desarrollo de talento humano se refiere a la formación que recibe una persona para el crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en su puesto de trabajo. Tiene objetivos a largo plazo y generalmente busca desarrollar actitudes relacionadas con una determinada filosofía que la empresa quiere desarrollar. El foco de la función del desarrollo de recursos humanos debe ser extender la mejor fuerza laboral posible para que la organización y los empleados alcancen sus objetivos.

El desarrollo de los recursos humanos en una organización es el contexto de un proceso mediante el cual a los empleados de una organización se les ayuda, de una manera continua y planificada a:

- Adquirir o perfeccionar las capacidades necesarias para realizar varias funciones asociadas a sus actuales roles o futuros roles.
- Desarrollar sus capacidades generales como individuos y descubrir y explotar sus propios potenciales internos con fines de desarrollo.
- Desarrollar una cultura organizacional en el que las relaciones supervisor-subordinado, trabajo en equipo y la colaboración entre las subunidades sean fuertes y contribuyan al bienestar profesional, la motivación y el orgullo de los empleados.

La definición del desarrollo del talento humano se limita al ámbito organizacional. El desarrollo de los recursos humanos no es un único conjunto de mecanismos y técnicas, sino un proceso. Los mecanismos y técnicas como la evaluación del desempeño, el asesoramiento, la formación y las acciones de desarrollo de la organización se utilizan para iniciar, facilitar y promover este proceso de una manera continua. Debido a que el proceso no tiene un límite, puede necesitar ser examinado periódicamente para ver si se están promoviendo o dificultando los mecanismos del proceso. Las organizaciones pueden facilitar este proceso de desarrollo mediante la planificación

para ello, mediante la asignación de recursos de la organización para el propósito, y ejemplificando una filosofía que valore a los seres humanos y promueva su desarrollo (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 112).

2.1.1.9. Procesos para el análisis de cargo.

El análisis de cargos se define lo que hace el ocupante del cargo, y los conocimientos, habilidades y capacidades que requiere para desempeñarlo de manera adecuada, se preocupa por las definiciones del cargo en relación con la persona que deberá ocuparlo, funciona como un análisis comparativo de las exigencias o requisitos que el cargo impone a la persona que lo ocupa, desde el punto de vista intelectual, físico, de responsabilidades y de condiciones de trabajo. La descripción y el análisis de cargos son responsabilidad de línea y función de staff. En otros términos, los gerentes de línea tienen la responsabilidad de la información acerca de los cargos, mientras que la prestación de servicios o de consultoría interna es responsabilidad de los especialistas en talento humano. La recolección de datos e información sobre los cargos que se deben describir y analizar puede efectuarla el gerente, el ocupante del cargo o un especialista en talento humano, que generalmente recibe el nombre de analista de cargos. Cada vez más, los gerentes están asumiendo la responsabilidad de línea en el análisis y la descripción de los cargos que dependen de ellos, para rediseñarlos y adecuarlos a las características de sus empleados y aumentar la eficacia y la satisfacción de las personas. Por consiguiente, es necesario conocer los métodos de recolección de datos, para describir y analizar los cargos (Chiavenato, 2009, pág. 223).

Métodos de análisis de cargos:

- 1. Método de la entrevista:** La obtención de datos acerca de los cargos se puede realizar a través de entrevistas. Existen tres tipos de entrevistas para tal finalidad: entrevista individual con cada empleado, entrevista grupal con los empleados que ocupan el mismo cargo y entrevistas con el supervisor que conoce los cargos que se deben analizar. Las entrevistas grupales se utilizan cuando varias personas tienen el mismo cargo, como en el caso de cajeros de banco, operadores de máquinas semejantes, secretarios, etc. el supervisor

inmediato deberá conducir las sesiones de los grupos o el supervisor será entrevistado por separado, para proporcionar a los empleados una perspectiva personal sobre los deberes y responsabilidades de su cargo. Los principales temas abordados en una entrevista característica sobre cargos son:

- ¿Cuál es el cargo que usted desempeña?
- ¿Qué hace usted?
- ¿Cuándo lo hace: diariamente, semanalmente o mensualmente?
- ¿Cómo lo hace? ¿Cuáles son los métodos y procesos utilizados?
- ¿Por qué lo hace? ¿Cuáles son los objetivos y resultados de su trabajo?
- ¿Cuáles son sus principales deberes y responsabilidades?
- ¿En qué condiciones físicas trabaja usted? ¿Cuáles son las exigencias de salud y de seguridad?
- ¿Qué escolaridad, experiencia y habilidad exige el cargo?
- ¿Cuáles son los requisitos físicos que el cargo exige? ¿cuáles son los requisitos intelectuales?
- ¿Quién es su proveedor interno (entrada) y su cliente interno (salida)?

2. Método del cuestionario: el cuestionario sigue la misma ruta de la entrevista, pero es diligenciado por el ocupante del cargo, por el supervisor o por ambos. La principal ventaja del cuestionario es la eficiencia y rapidez para recoger información de un gran número de empleados. su costo operacional es menor que el de la entrevista. En cambio, su planeación y montaje requieren tiempo y pruebas preliminares.

3. Método de observación: la observación directa de lo que hace el ocupante es otro método de recolectar información sobre el cargo. Este método se aplica en cargos sencillos, rutinarios y repetitivos, como operadores de línea de montaje, operadores de máquinas, secretarios, etc. Es común que el método de observación un cuestionario que debe ser diligenciado por el observador, para garantizar la cobertura de la información necesaria.

Los seis pasos del proceso de análisis de cargos:

Paso 1: Examinar la estructura de cada cargo y de la organización en conjunto.

Paso 2: Definir la información requerida para el análisis de cargos.

Paso 3: Seleccionar los cargos que se deben analizar.

Paso 4: Recolectar los datos necesarios para el análisis de cargos.

Paso 5: Preparar las descripciones de cargos.

Paso 6: Preparar las especificaciones de cargos.

Utilizar información de los pasos 1 a 6 para:

- Planeación de talento humano.
- Diseño de cargos.
- Reclutamiento y selección.
- Entrenamiento.
- Evaluación de desempeño.
- Remuneración y beneficios.
- Evaluación de los resultados.

2.1.1.10. Desempeño laboral.

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato I. , Gestión de talento humano, 2002, pág. 120).

Según (Maristany, 2008, pág. 125), considera el desempeño laboral como una serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden alcanzar resultados favorables en las organizaciones.

El desempeño laboral es cumplir responsabilidades, realizar las obligaciones laborales, es decir el rendimiento y la actuación del trabajador al efectuar ocupaciones que requiere la empresa. El personal expresa sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes y emociones que aportan resultados esperados por la organización, influyendo en el logro de los objetivos planeados. Por lo tanto el desempeño laboral se refiere a las actividades que realiza el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están relacionados directamente con

mejorar eficiencia, calidad y rendimiento de la misma (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2011, pág. 338).

2.1.1.11. Factores que inciden al desempeño laboral.

Las organizaciones para poder ofrecer una buena atención a sus clientes, se debe considerar aquellos factores que inciden de manera directa en el desempeño laboral, entre los cuales se debe tomar en cuenta la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador.

Satisfacción del trabajo

El talento humano es uno de los componentes principales de la empresa, por lo tanto es indispensable que tengan satisfacción en el trabajo, ya sea por condiciones de seguridad, buen trato humano, armónico clima de trabajo, remuneración justa por su desempeño, para de esa manera aporten en beneficio de la empresa. La satisfacción laboral se refiere a las actitudes favorables del colaborador frente a sus tareas. Por lo tanto un personal con alto nivel de satisfacción desempeña favorablemente sus ocupaciones, mientras que las actitudes negativas forman una disminución de su rendimiento.

La satisfacción en el trabajo puede ser la clave que diferenciar de la competencia y tener éxito, porque cuando los trabajadores se sienten de alguna manera felices realizan sus tareas positivamente y logran los objetivos empresarial e individual, por lo cual las organizaciones tienen la responsabilidad de crear un ambiente laboral agradable que genere felicidad al personal de esta manera poseer beneficios mutuos.

Autoestima

El autoestima tiene un domino en la influencia del logro de las metas, el trabajador autoestimado muchas veces depende porque tiene propósitos claros, posee objetivos bien definidos o trabaja desde su vocación y de esta manera disfruta lo que hace, no por obligación sino por elección personal, lo cual no se ausenta de lo que le produce satisfacción, de esta manera su actitud es entusiasta, asume responsabilidades porque se cree capaz de poder hacer y controlar su trabajo, asimismo mantener una armonía consigo mismo y con los demás. En cambio el trabajador con autoestima baja, ignora

su verdadera vocación, trabaja sin tener claridad en su rumbo, no confía en sus capacidades y hay veces que las desconoce, carece de control sobre su trabajo, por lo tanto perjudica a la empresa. El alto grado de autoestima permite a los individuos orientarse al bienestar, favoreciendo a la calidad de vida, que es una pieza fundamental en todo tipo de relación.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se refiere a una serie de estrategia o métodos que utilizan para lograr las metas, beneficiando al personal y a la empresa con el aumento de creatividad, mejora resultados, mejora la motivación, potencia esfuerzo, aumenta el compromiso, favorece el clima de trabajo y mejora la comunicación. La importancia de trabajar en equipo es aprender a convivir en el mismo ambiente, compartir ideas, delegar funciones, colaborando con la habilidad para trabajar juntos hacia una visión común. El trabajo en equipo se basa en las 5Cs:

- Complementariedad: cada miembro controla una fase determinada del proyecto.
- Coordinación: el equipo debe tener líder que debe actuar de forma organizada con misión a conseguir el logro del proyecto.
- Comunicación: el trabajo en equipo está obligado a mantener una comunicación abierta entre todos sus miembros, ya que es fundamental para conseguir una coordinación a las diferentes intervenciones individuales.
- Confianza: cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros, es el convencimiento que logramos sobre nuestras capacidades y cualidades.
- Compromiso: cada persona se compromete a aportar lo mejor y aportar todo ánimo para alcanzar un trabajo efectivo.

El trabajo en equipo es un grupo de personas con habilidades que están comprometidas a alcanzar un objetivo en común, por lo tanto los buenos equipos se mantienen por su confianza entre unos a otros consiguiendo alcanzar beneficios individuales y grupales.

Capacitación del trabajador

Está enfocada hacia el trabajador que desempeña ya sea por reciente ingreso en la organización o un ascenso dentro de la misma, la capacitación es una serie de acciones

encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes de los colaboradores al mismo tiempo buscar el crecimiento de la empresa.

La capacitación ayuda al talento humano a ser altamente calificados en conocimientos, habilidades para un mejor desempeño de su trabajo, también lograr que mejore el desempeño laboral de cada uno de los miembros de la empresa permitiendo enfrentar a los cambios que se generen ya sean tecnológicos o científicos.

2.1.1.12. Variables que afecten el desempeño laboral.

Según (Kurt, www.gestiopolis.com, 2014), el desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria.

- a. Estilo de liderazgo.
- b. La carga de trabajo producto de la distribución de tareas.
- c. Los estándares mal diseñados.
- d. La selección.
- e. Retroalimentación.
- f. Punto de vista del trabajador.

El desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional. La forma de cómo trabajamos puede ser analizada desde distintos puntos de vista con el fin de comprender esta dinámica y poder reorientar las acciones que permitan aumentar el desempeño.

El desempeño laboral depende de la relación que existe entre el nivel de competencia técnica del individuo, su actitud frente al trabajo y la disponibilidad de recursos asociados, ya sean materiales o de soporte. Con el análisis de otras variables vinculadas, inciden en el desempeño y que deben ser consideradas a la hora de plantear intervenciones organizacionales en esta materia.

Así como el desempeño se ve influenciado por el estilo de liderazgo, también se ve influenciado por la calidad de las relaciones humanas al interior de un equipo de trabajo. A esto llamaremos compatibilidad de equipo, puesto que la calidad de la interacción entre los individuos será el resultado de los distintos tipos de personalidad, autoestima, estilos de comunicación, de negociación, etc., que posea cada uno y la estrategia que el equipo y la organización se propongan para poder integrarlos de manera positiva. Este punto va muy de la mano con el clima laboral, puesto que, en un clima negativo, los esfuerzos por lograr metas y evitar errores o desviaciones son menores.

Siguiendo en la misma línea, la carga de trabajo producto de la distribución de tareas en función del número de trabajadores tiene un impacto en el desempeño. Se asume que una persona tendrá una carga de trabajo acorde a sus capacidades, aun cuando sabemos que en muchas organizaciones la distribución es desigual, ya sea por falta de personal, por sobrecarga de trabajo generalizado y a veces por una desigual distribución entre los trabajadores. El ausentismo exige que la carga de trabajo se distribuya de forma anormal, así como algunas condiciones del trabajo y las decisiones estratégicas que no contemplan la arquitectura actual del equipo.

(Goldman, 2017) menciona que, los estándares mal diseñados impiden evaluar el desempeño y tomar decisiones de gestión en torno a eso, sobre exigir a los trabajadores siempre tendrá efectos adversos tanto en el rendimiento como en la motivación, ya que difícilmente se alcanzarán las metas propuestas sobre todo cuando están mal diseñadas. En este punto la industria y las condiciones actúan como agentes indirectos que influyen en las decisiones directivas que, al bajar operativamente, impactan en el desempeño, por ejemplo, al cambiar calidad por rapidez cuando la empresa no está preparada para esa dinámica.

La selección o promoción mal realizada también influyen en el nivel de desempeño. Seleccionar a personal no competente, o no cerrar las brechas detectadas una vez instalado en el puesto de trabajo impide que la persona pueda cumplir las expectativas del cargo. La movilidad interna incorrecta lleva a los individuos a ocupar puestos para los que no están necesariamente preparados. (Goldman, 2017)

No proporcionar retroalimentación oportuna también incide en el desempeño, ya que la mejora continua o la mantención de altos niveles de rendimiento supone la

corrección de los detalles y las pequeñas desviaciones, tanto como el refuerzo de las acciones y decisiones correctas. Cuando el desempeño no se evalúa y retroalimenta de forma permanente y sólo se mide, mantenemos el mismo nivel de desempeño siempre, la ilusión de que las cosas se están haciendo bien y finalmente, comodidad y relajo en casos extremos, con su lógica resistencia a los cambios. (Goldman, 2017)

Desde el punto de vista del trabajador, un alto desempeño se alcanza cuando se percibe la retribución por el esfuerzo y cuando puedo trabajar sin preocupaciones que alteren mi estado anímico de forma significativa. El estrés desagradable o distrés, por ejemplo, es una de las condiciones que impide el normal despliegue de las capacidades, de igual modo que la desmotivación por falta de propósito o por la insatisfacción de expectativas. Sumemos a esto las preocupaciones del día a día que cada persona posee y el nivel a veces bajo de control emocional como elementos que afectan el desempeño. Por ello, se requiere que las organizaciones atiendan las variables que están a su alcance modificar, siendo: el clima laboral, la integración de los equipos de trabajo, los estándares para medir el desempeño, la retribución por esfuerzo, las políticas de selección y promoción, entre otros. . (Goldman, 2017)

2.1.1.13. La eficiencia y la eficacia en el desempeño laboral.

Eficiencia en el desempeño.

La eficiencia es la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos. La eficiencia es la realización de actividades planificadas.

Eficacia en el desempeño.

La eficacia es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos. La eficacia supone un proceso de organización, planificación y proyección que tendrá como objetivo que aquellos resultados establecidos puedan ser alcanzados, se aplica principalmente a ámbitos en los que las acciones tienen que tener resultados específicos y controlados, tal es el caso de los ámbitos empresariales y comerciales. La eficacia es el resultado alcanzado y resultados utilizados.

2.1.1.14. Características de las fases del ciclo de la gestión del desempeño.

El objetivo fundamental de la gestión del desempeño es incrementar la eficacia de la empresa mediante el conocimiento y aprovechamiento de los recursos, la mejora del desempeño personal y la orientación coordinada de estos hacia los objetivos. La gestión del desempeño es un proceso integrado y continuo que tiene tres fases: planeación del desempeño, coaching y revisión del desempeño.

- **Planificación:** los objetivos son aquéllos que tienen la máxima importancia para alcanzar los resultados propuestos y las competencias son las conductas que requieren ser demostradas en el trabajo diario para poder lograr los objetivos establecidos.
- **Coaching:** Se hace un seguimiento del desempeño con el propósito de proveer retroalimentación, y apoyar y reforzar el desempeño actual para lograr las expectativas del desempeño.
- **Revisión:** Evalúa el desempeño actual versus el esperado al final del ciclo para analizar las tendencias del desempeño identificando áreas de oportunidad y fortalezas que permitan planificar el logro del nivel de desempeño esperado para el año siguiente.

2.1.1.15. Evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño consiste en identificar, medir y administrar el desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de los puestos y pretende determinar cuáles áreas del trabajo se deben estudiar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y pretende determinar cómo ha sido el desempeño en comparación con ciertos parámetros objetivos. La administración es el punto central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más que una actividad que se orienta al pasado; por el contrario, para desarrollar todo el potencial humano de la organización, se debe orientar hacia el futuro (Chiavenato, 2009, pág. 245).

De igual manera, (Cuesta, 2010, pág. 341), señala que la evaluación de desempeño o evaluación de rendimiento es el proceso o actividad clave de la gestión de talento humano consistente en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización.

Según (Mondy & Noe, 2005, pág. 252), la evaluación de desempeño es una forma de medir los resultados de los trabajadores de forma individual o en equipo. Sin embargo la evaluación del desempeño de equipos es necesaria, cuando éstos existen en una organización, aunque siempre está enfocado. Sin importar el énfasis, un sistema de evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos.

2.1.1.16. ¿Por qué se evalúa el desempeño?

Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes. Sin esta realimentación los individuos caminan a ciegas. Para tener idea de los potenciales de las personas, la organización también debe saber cómo desempeñan sus actividades. Así, los individuos y las organizaciones necesitan saber todo respecto a su desempeño. Las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

1. **Recompensas.** La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.
2. **Realimentación.** La evaluación proporciona información de la percepción que tienen los individuos con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.
3. **Desarrollo.** La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).
4. **Relaciones.** La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con los individuos que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.
5. **Percepción.** La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que los individuos en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.
6. **Potencial de desarrollo.** La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo

que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etc.

7. Asesoría. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

La evaluación del desempeño debe suministrar favores a la empresa y a los individuos. Por lo que debe contener estos lineamientos básicos:

1. La evaluación debe cubrir no sólo el desempeño actual de las actividades, sino también la consecución de metas y objetivos. El desempeño y los objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación del desempeño.
2. La evaluación debe dar importancia al colaborador que ocupa el puesto y no en la impresión que se tiene respecto a los hábitos personales que observa en lugar que ejerce su oficio. La evaluación tiene que ser capaz de direccionar el estudio de la información hacia un enfoque objetivo del desempeño evadiendo la estimación subjetiva en lo que respecta los hábitos personales del individuo. Determinando que Empeño y desempeño tienen directrices y características diferentes.
3. Para realizar la evaluación esta debe ser mediante el consentimiento de ambas partes, el evaluador y el evaluado. Las partes deben tener la certeza que el aplicar la evaluación producirá un efecto positivo en la entidad y el talento humano.
4. La evaluación del desempeño debe aprovechar para optimizar la obtención del logro en la organización y lo debe llevar a estar bien equipado para producir con eficacia y eficiencia (Chiavenato, 2009, pág. 246).

2.1.1.17. Responsabilidades en la evaluación del desempeño.

Para la política de talento humano que emplee la organización, la mayor de las responsabilidades para realizar una evaluación de desempeño recae en el nivel más alto de la empresa, es decir a los individuos encargados de la administración y al equipo que conforma el departamento del área de talento humano así como también puede ser a una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción.

- El administrador: es el encargado y responsable del esfuerzo y dedicación que aplican sus subordinados así como también de ejecutar la evaluación para

medir resultados en las actividades que emplean sus habilidades y destrezas. Por lo general las autoridades máximas desempeñan la función de evaluadores del desempeño de sus dirigidos con ayuda de las pautas que les provee el área de talento humano. Esto se genera de tal manera que los directivos no poseen los conocimientos técnicos para desarrollar una guía de evaluación a los subordinados, por ello el área de administración mediante la información que muestran los supervisores y jefe de línea les provee la ayuda para la facilitación y aplicación de la herramienta. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea, en realidad, el administrador de su personal.

- La propia persona: En las entidades democráticas por lo general cada individuo es responsable del desempeño y evaluación que ejerce en su actividad. Esto se genera por la autoridad de cada individuo respecto a las responsabilidades inmediatas y la función de la empresa en la que les asignan ciertos indicadores que deben cumplir.
- El colaborador y el gerente: hoy en día las empresas con el surgimiento de las nuevas tendencias tratan de implementar nuevos programas de evaluación de desempeño. Pero en esta modalidad mejorando la aplicación de la herramienta en los subordinados, en la postura de suprimir la incertidumbre de ser evaluados, tomado más bien como una ayuda para el mejoramiento y crecimiento tanto del personal como de la empresa. En estos tiempos, la administración por objetivos es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy entusiasta. En esta emergente administración por procesos la evaluación del desempeño adopta rumbos y pasos de seguimiento cambiantes como los presentado a continuación:
 1. Formulación de objetivos mediante consenso. Con la adopción de las modalidades en la administración por procesos, en el mismo que los objetivos son trazados y elaborados por el colaborador y el directivo con disposición y acuerdo mutuo de las partes. Los objetivos no deben ser impuestos, sino establecidos mediante un consentimiento de los interesados. Posteriormente luego de obtener esos objetivos se debe tener resultados positivos tanto para la empresa como para los colaboradores, ganando todos de diferentes formas. Independientemente de la forma, la remuneración que propicie el

- empleado esta debe ser cautivante que le genere mucho entusiasmo permanecer en la entidad y cumplir las actividades con las mejoras necesarias que se hayan determinado post evaluación.
2. Compromiso personal para obtener los objetivos expuestos conjuntamente. Para ciertos casos existe un modelo de contrato formal en el que se muestra el convenio estipulado de acuerdo a los objetivos pronosticados. El evaluado siempre debe aceptar plenamente los objetivos y es necesario que acepte su compromiso íntimo para alcanzarlos.
 3. Convenio y negociación con el administrador respecto a la retribución de los recursos y a los medios necesarios para conseguir los objetivos. Después de haber determinado los objetivos en base a un acuerdo mutuo y que el compromiso del talento humano se esté desempeñando acorde a lo esperado, se podrá continuar con la obtención y manejo de aquellos recursos de forma eficaz. En tanto que con falencias de recursos y medios, los objetivos sólo serán quimeras. Como resultado los recursos y medios que se necesitan podrían tener diferentes usos pudiendo ser físicos e intangibles involucrando el crecimiento profesional del personal evaluado.
 4. Desempeño. Es la forma en la que el individuo objeto de la evaluación aplica sus conocimientos y habilidades en una tarea asumiendo un comportamiento determinado. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual en la que se busca obtener aquellos objetivos propuestos.
 5. Supervisión y control incesante de lo planificado con lo obtenido después de seguir el respectivo proceso. Se trata de constatar los costos-beneficios que implica el proceso. Para medir los resultados el control se basa en contar con una guía técnica de objetivos y fines alcanzados cuantitativamente confiables que muestren logros creíbles y alcanzables, de la misma forma tener el avance respectivo del programa que está en marcha con el esfuerzo de los colaboradores sometidos a la evaluación.
 6. Retroalimentación constante e integradora. Explica que el aplicar retroalimentación en la formación del personal es adecuado y debe ser

medible para conseguir un fin común. Considerado un factor de suma importancia en el sistema: para lo que el individuo evaluado tendría que estar involucrado de todo lo que sucede en la búsqueda de la conexión entre el desempeño en sus actividades y los logros alcanzados.

- El equipo de trabajo: una solución respecto a la evaluación dar libre albedrío al equipo de trabajo para que la ejecuten y en base a los resultados obtenidos tomen medidas correctivas para mejorar el desempeño. Para esta tarea el equipo encargado tiene la responsabilidad total en lo referente a la evaluación de sus dirigidos así como también de la delimitación de objetivos a corto y largo plazo.
- El área de recursos humanos: esta alternativa es común en las organizaciones más conservadoras, pero que se está abandonando debido a su carácter extremadamente centralizador y burocrático. En este caso, el área de talento humano es la que asume toda la responsabilidad de realizar la respectiva evaluación a todos los miembros de la organización. Deduciendo la responsabilidad del gerente que una de sus funciones está basada en facilitar información de sus colaboradores respecto al desempeño de tiempos pasados, y esta información es analizada para crear guías o planes de acción para optimizar los recursos y el desarrollo de los mismos. Posteriormente este proceso centralizado posee sus exigencias o normas que limitan al equipo involucrado en el proceso en base al cuidado y privacidad de la información. Además, esta herramienta por efecto negativo solo trabaja con valores cuantitativos, invalidando el funcionamiento para medir el desempeño individual de cada individuo.
- Los delegados de la evaluación: se torna la mayoría de las veces en las entidades como efecto de un proceso de designación. La misma que tiende a realizarse por un grupo de individuos de forma colectiva. Por lo general los delegados para la evaluación son tomados de varias o todas las áreas de manera permanente y temporal. Los directivos estables como (el presidente de la organización o su representante, el director del área delegada de gestión de talento humano y el experto en evaluación del desempeño) son aquellos individuos que de forma permanente están involucrados en todo el proceso de

la evaluación haciendo cumplir las normas en relación a lo designado y según las funciones de la herramienta.

- Evaluación de 360°: es la determinación de carácter total del comportamiento de los individuos. Esta evaluación es formada por individuos cercanos de manera conjunta y sistémica al evaluado. En la misma que están involucrados tantos los clientes internos como sus compañeros de área, supervisores, jefes; y los clientes externos como proveedores clientes en general que de alguna forma tienen relación directa con el evaluado. Es una forma más rica de evaluación porque la información que proporciona viene de todos lados. La evaluación de 360° ofrece condiciones para que el administrador se adapte y se ajuste a las muy distintas demandas que recibe de su contexto laboral o de sus diferentes asociados. No obstante, el evaluado se encuentra en una pasarela bajo la vista de todos, situación que no es nada fácil. Si no estuviera bien preparado o si no tuviera una mente abierta y receptiva para este tipo de evaluación amplia y envolvente, el evaluado podría ser muy vulnerable (Idalberto, 2007, pág. 244).

2.1.1.18. Beneficios de la evaluación del desempeño.

(rrhh-web, 2017), luego de la aplicación de una evaluación de desempeño en los colaboradores bien planeado, organizado, ejecutado y controlado los beneficios resultantes provocan mejoramiento desde la parte interna de la organización a la parte externa en el alcance de objetivos. Para lo cual sus beneficiarios directos son: los empleados, la gerencia encargada de aplicar la herramienta, la organización por el mejoramiento del desempeño del recurso humano, y los clientes externos.

1. Beneficios para el gerente.
 - Identifica las carencias de los individuos y el comportamiento en sus áreas de trabajo, mejora procesos optimizando tiempo y recursos.
 - Proporcionar las herramientas necesarias para cambiar el modelo de estancamiento en los objetivos y metas trazadas.
 - Generar una comunicación eficaz entre empleados y directivos acordes para la realización y ventajas que provee en toda la organización la adecuada evaluación del desempeño.
2. Beneficios para el subordinado.

- Permite tener el conocimiento sobre lo que esperan los directivos de los trabajadores primordial para el buen funcionamiento de la organización.
- Identificar el alcance y visión de los Jefes en el desempeño que ejercen en sus funciones, las tareas que posean más conocimiento y las que se les complican de cierto modo.
- Conocer las acciones que aplica el Jefe para desarrollar y mejorar el desempeño en los subordinados como (capacitaciones) y las que por cuenta propia ellos deben tomar (cumplimiento, dedicación, mayor responsabilidad, cursos por cuenta propia, etc.).
- Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

3. Beneficios para la organización

- Evaluación del potencial humano a lo largo de todo el proceso así como también determinar el aporte de cada colaborador.
- Identifica aquellos empleados que necesitan reciclarse o desarrollarse para determinadas áreas de actividad y selecciona a los colaboradores que están listos para ocupar un mejor puesto de trabajo.
- Intensifica la norma de talento humano, al brindar mejores oportunidades a los subordinados como (promociones, crecimiento profesional y desarrollo personal), con el estímulo e impulso a la productividad y el mejoramiento de las relaciones humanas en lugar de trabajo (Idalberto, 2007, pág. 248).

2.1.1.19. Pasos para realizar la evaluación de desempeño.

Los principales pasos que tiene el delegado del área de talento humano para aplicar una evaluación de desempeño son:

1. Asegurar la existencia de un buen clima laboral de integración y respeto entre todos los miembros de la organización.
2. Ayudar el involucramiento de los individuos en las responsabilidades a desempeñar, concretando los objetivos y metas para cada actividad.

3. Incrementar estilos de liderazgo en la administración que permitan tomas de decisiones circulares como el democrático y participativo.
4. Generar alcances con visión y mejoras en el talento humano.
5. Crear interés constante en el desarrollo del profesional con actividades y programas de aprendizaje.
6. Convertir la evaluación del desempeño en una herramienta de uso considerable para conocer el estado de salud de la empresa para trabajar en base a las carencias, mejorarla y conseguir crecimiento, basado en juicios (Idalberto, 2007, pág. 244).

2.1.1.20. Evaluación de desempeño sobre la gestión de talento humano.

Consiste en todos los procesos organizacionales que determinan qué tan bien se determinan los empleados, los equipos y, finalmente, la organización. Cada función del talento humano contribuye a este desempeño. El proceso incluye la planeación del talento humano, el reclutamiento y la selección del personal, la planeación y el desarrollo de carrera y programas de compensación. La evaluación del desempeño es especialmente decisiva para su éxito. Una organización debe tener algún medio para evaluar el nivel de desempeño individual y de equipos con el propósito de elaborar planes adecuados de desarrollo. En tanto que la evaluación es parte del estudio basado en la gestión del desempeño, indispensable en cuanto que identifica el plan estratégico de toda empresa. En la actualidad las organizaciones mantienen una competencia continua sólo a través del desarrollo incesante del talento humano y la evaluación de desempeño es un mecanismo potencial para este crecimiento, por eso es necesario que los gerentes se den cuenta que la evaluación de desempeño debe ser integral y que es un proceso continuo, no simplemente un acontecimiento periódico (Mondy & Noe, 2005, pág. 252).

La evaluación de desempeño tiene una relación con el camino o trayectoria de los talentos humanos, ya que uno de los derivados son el desarrollo de los evaluados, el área de talento humano tiene un papel de orientación que ayuda al cumplimiento de las reglas de la empresa e implementa resultados de las evaluación, las decisiones de promoción y cuida la objetividad del sistema. La evaluación de desempeño en la gestión de talento una es un procedimiento esencial para dirigir y supervisar al personal principales propósitos podemos decir el desarrollo personal y profesional de

los trabajadores, la mejora de los resultados de la empresa y el aprovechamiento adecuado de los talentos humanos. (Mondy & Noe, 2005, pág. 253).

2.1.2 Marco referencial sobre la problemática de investigación.

2.1.2.1 Antecedentes investigativos.

Después de haber analizado la información referente al tema propuesto y verificado en la Universidad Técnica de Babahoyo. Presento a continuación los siguientes antecedentes investigativos:

Arana & Vásquez, (2015). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego. Perú, tiene como principal objetivo desarrollar eficientemente el talento humano, para mantener colaboradores capaces y satisfechos que trabajen y den lo máximo de sí mismos con actitud positiva y favorable, otorgándoles un trato equitativo, oportunidades de progreso y una adecuada seguridad en el trabajo, que permita fortalecer los valores institucionales. Una correcta gestión del talento humano beneficiara a la institución para que cumplan sus objetivos propuestos, ya que deben estar permanentemente renovando y buscando estrategias que les permitan estar siempre a la vanguardia.

La esencial herramienta administrativa que permite contar con colaboradores idóneos para ejecutar sus funciones y desempeñarse con éxito en un determinado cargo, teniendo en consideración que el éxito de una organización se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano, por lo tanto esta investigación se centra en determinar un modelo organizacional acorde con la Misión y Visión de la institución, para que sean altamente eficientes y competitivos, asimismo lograr que los empleados estén motivados y se esfuercen por tener un mejor desempeño laboral.

Inca k, (2015). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015. Tesis de grado. Universidad Nacional José María Arguedas. Perú, cuya finalidad consiste en analizar el verdadero valor del talento humano ya que sin las personas no existiría una organización, por lo

tanto se requiere ejecutar métodos favorables de capacitación y motivación para que desempeño laboral mejore y generar mayor eficacia y eficiencia en el trabajo. Pese a que existe un mundo globalizado con diversas problemáticas, en esta investigación aportará soluciones saludables para implementar técnicas claves en el talento humano que ayuden a sus habilidades, destrezas para el buen desempeño laboral enfrentando a constante actualizaciones y a la vanguardia de los cambios tecnológicos.

Por consiguiente, el análisis del sistema de desempeño se utilizan para implementar el cambio, roles, responsabilidades y competencias para la ocupación del talento humano, asimismo identificando la calidad de trabajo y la capacidad de cada uno de los funcionarios, de tal manera que implemente mediciones claves para la institución que ayude evaluar el desempeño laboral de los trabajadores y obtener un enfoque inmediato al entorno de alta competitividad.

Arrobo w, (2013). Modelo de gestión del talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A. Tesis de grado. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador, cuyo objetivo está orientado a determinar las competencias respectivas para cada puesto de trabajo en la empresa Cimpexa, en base a indicadores de desempeño y técnicas adecuadas en la gestión de talento humano, que posibilite evaluar las actividades operativas de los trabajadores, bajo un ambiente de trabajo agradable, de tal forma que le permita desarrollar sus actividades de forma eficiente, orientados a cumplir con la misión y visión de la empresa, de tal manera que exista una mejora continua y así mismo el logro de los objetivos personal y empresarial.

Esta investigación trata de analizar la situación del talento humano para evaluar su potencial, definir la contribución de cada empleado en la empresa, de esa manera captar su rendimiento e identificar si necesitan entrenamiento para de este modo establecer políticas de talento humano ofreciendo oportunidades de ascenso, de progreso y desarrollo personal, mejorando las relaciones humanas en el trabajo, estimulando y aumentando la crecimiento del personal, es decir las empresas brindan satisfacción a los funcionarios, ya sea beneficiando con mejores sueldos, bonificaciones de trabajo, regalos y demás, de esta manera cada miembro obtenga un buen rendimiento laboral y alcancen los propósitos de la empresa.

2.1.2.2 Categorías de análisis.

En esta parte se debe identificar con claridad las variables a estudiar en este proyecto:

- **Gestión de talento humano.**

Es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad. Por lo tanto, las técnicas para desempeñar los asuntos relacionados al personal de su puesto de administrativo incluyen realizar análisis de lugar de trabajo; crear aquellas las necesidades de los subordinados y hacer el respectivo reclutamiento a los aspirantes para las vacantes; orientar y capacitar a los nuevos empleados; administrar los sueldos y salarios; proporcionar incentivos y prestaciones; evaluar el desempeño; crear un compromiso en los empleados (Dessler, 2009, pág. 2).

- **Desempeño laboral.**

Es el rendimiento laboral y el comportamiento que manifiesta el colaborador al efectuar las tareas que requiere la empresa. El personal expresa sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes y emociones que aportan resultados esperados por la organización. De tal manera que el desempeño laboral se refiere a las actividades que realiza cada miembro de una empresa cumpliendo con los objetivos propuestos. Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2011, pág. 338).

2.1.3 Postura teórica.

La gestión de talento humano es un área muy indispensable para cada empresa se refiere a la unidad operativa que funciona como elemento que brinda servicios en el campo de reclutamiento, selección, la formación, la remuneración, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, por lo tanto se trata de suministrar trabajadores bien entrenados, motivados, mantener una comunicación apropiada, ambiente laboral

agradable, administrar cambios si es necesario para que conduzcan a la obtención de alcanzar los objetivos beneficiando al personal y a la empresa (Dessler, 2009, pág. 2).

(Chiavenato, 2009, pág. 7), afirmó que la gestión de talento humano lo conforman las personas y las organizaciones. Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas. Señaló que separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, de manera que los colaboradores dependen de las empresas en las que prestan sus servicios para alcanzar aquellos objetivos tanto personales como individuales.

Estoy de acuerdo con el pronunciamiento de Idalberto Chiavenato porque las empresas dependen primordialmente de las personas para su funcionamiento, producir tanto sus bienes y servicios, captación y atención de sus clientes, defender mercado mediante la competencia y conseguir objetivos generales y estratégicos e importantes. Es necesario resaltar que el talento humano es la parte fundamental de una empresa, las dos partes dependen una de la otra, el talento humano provee conocimientos, habilidades, experiencias, toman decisiones, supervisan, administran y dirigen los negocios de las empresas, también dirigen a otras personas porque no existe organización sin personas, que de algún modo generan y fortalecen la innovación, mejoren sus actividades, ayudan a darle vida, dinamismo y de esa manera señalan una personalidad propia en la organización.

De igual forma, involucra el desempeño del personal, que son los impulsores para que las actividades se dirijan por el buen camino, se puede decir que el desempeño es un comportamiento de cada individuo para alcanzar el cumplimiento de los objetivos, sin duda existen elementos que conducen a un buen desempeño como la confianza, buen clima laboral, asimismo dar incentivos para mejor rendimiento de los funcionarios, que sin duda son la base para lograr metas.

2.2 Hipótesis.

2.2.1 Hipótesis general.

La gestión de talento humano afecta en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

2.2.2 Subhipótesis o derivadas.

- Los factores del desempeño laboral afectan a los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.
- El nivel de motivación del personal y la calidad de vida en el trabajo afecta en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.
- El desempeño laboral afecta a los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador.

2.2.3 Variables.

Variable Independiente.

Gestión de talento humano.

Variable dependiente.

Desempeño laboral.

CAPITULO III.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1 Resultados obtenidos de la investigación.

3.1.1 Pruebas estadísticas aplicadas.

El método estadístico para verificar la hipótesis de investigación fue Chi-cuadrado que permitió medir el vínculo entre ambas variables, por lo tanto se utilizó preguntas de la encuesta realizada a los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

Formulación de hipótesis.

H₀: La gestión de talento humano no afecta en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

H₁: La gestión de talento humano afecta en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

Frecuencias observadas.

Para obtener la tabla de la frecuencia observada se escogió como modelo los resultados de tres preguntas formuladas en la encuesta realizada.

Preguntas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
¿Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	2	9	17	8	2	38
¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?	0	3	24	11	0	38
¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo?	10	17	11	0	0	38
Total	12	29	52	19	2	114

Tabla 1.- Frecuencia observada de los resultados de la investigación.

Frecuencias esperadas o teórica.

$$f_t = \frac{t_c \times t_f}{t_{c.f}}$$

f_t = frecuencia teórica.

t_c = total de columna.

t_f = total de fila.

$t_{c.f}$ = total de fila y columna.

Preguntas	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni satisfecho/Ni insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Total
¿Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	4	9.67	17.33	6.33	0.67	38
¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?	4	9.67	17.33	6.33	0.67	38
¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo?	4	9.67	17.33	6.33	0.67	38
Total	12	29	52	19	2	114

Tabla 2.- Frecuencia esperada de los resultados de la investigación.

Cálculo del Chi-cuadrado.

$$X^2 = \frac{\sum(f - f_t)^2}{f_t}$$

n° alternativa	O	E	(O - E)	(O - E) ²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
1	2	4	-2	4	1
2	0	4	-4	16	4
3	10	4	6	36	9
4	9	9.67	-0.67	0.45	0.05
5	3	9.67	-6.67	44.49	4.60
6	17	9.67	7.33	53.73	5.56
7	17	17.33	-0.33	0.11	0.01
8	24	17.33	6.67	44.49	2.57
9	11	17.33	-6.33	40.07	2.31
10	8	6.33	1.67	2.79	0.44
11	11	6.33	4.67	21.81	3.45
12	0	6.33	-6.33	40.07	6.33
13	2	0.67	1.33	1.77	2.64
14	0	0.67	-0.67	0.45	0.67
15	0	0.67	-0.67	0.45	0.67
				X²	43.3

Tabla 3.- Cálculo del Chi-cuadrado.

Margen de error.

El nivel de confianza es 0.05 con el que se busca en la tabla de chi-cuadrado.

Grados de libertad o nivel de significancia.

La tabla posee 3 filas y 5 columnas.

$$v = [(n^\circ \text{ fila} - 1) \cdot (n^\circ \text{ columna} - 1)]$$

$$v = (3 - 1) \cdot (5 - 1) = 8$$

Tabla de Distribución Chi-Cuadrado

<i>n</i>	0,995	0,99	0,975	0,95	0,9	0,75	0,5	0,25	0,05	0,025	0,01	0,005
1	7,879	6,635	5,024	3,841	2,706	1,323	0,455	0,102	0,004	0,001	0,000	0,000
2	10,597	9,210	7,378	5,991	4,605	2,773	1,386	0,575	0,103	0,051	0,020	0,010
3	12,838	11,345	9,348	7,815	6,251	4,108	2,366	1,213	0,352	0,216	0,115	0,072
4	14,860	13,277	11,143	9,488	7,779	5,385	3,357	1,923	0,711	0,484	0,297	0,207
5	16,750	15,086	12,833	11,070	9,236	6,626	4,351	2,675	1,145	0,831	0,554	0,412
6	18,548	16,812	14,449	12,592	10,645	7,841	5,348	3,455	1,635	1,237	0,872	0,676
7	20,278	18,475	16,013	14,067	12,017	9,037	6,346	4,255	2,167	1,690	1,239	0,989
8	21,955	20,090	17,535	15,507	13,362	10,219	7,344	5,071	2,733	2,180	1,646	1,344
9	23,589	21,666	19,023	16,919	14,684	11,389	8,343	5,899	3,325	2,700	2,088	1,735
10	25,188	23,209	20,483	18,307	15,987	12,549	9,342	6,737	3,940	3,247	2,558	2,156
11	26,757	24,725	21,920	19,675	17,275	13,701	10,341	7,584	4,575	3,816	3,053	2,603
12	28,300	26,217	23,337	21,026	18,549	14,845	11,340	8,438	5,226	4,404	3,571	3,074

Tabla 4.- Distribución Chi-cuadrado.

$$X^2_{\text{tabla}} = 2.733 \quad X^2_{\text{calculado}} = 43.3$$

$$43.3 > 2.733$$

$$X^2_{\text{calculado}} > X^2_{\text{tabla}} \rightarrow \text{se rechaza la } H_0$$

3.1.2 Análisis e interpretación de datos.

De acuerdo a los resultados manifestados en el método estadístico chi-cuadrado, se logró visualizar que el $X^2_{\text{calculado}}$ es mayor que el X^2_{tabla} ($43.3 > 2.733$), lo cual nos dirige aceptar la hipótesis alternativa (H_1) y rechazar la hipótesis nula (H_0), por lo tanto la hipótesis de investigación admisible es gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

Se realizó este método con ayuda de preguntas claves de la encuesta, que fueron mostradas en una tabla, posteriormente se aplicó la prueba de chi-cuadrado relacionando las dos variables de la investigación y el resultado mostrado es la aceptación de la hipótesis de investigación. En consecuencia se propone la necesidad de continuar la indagación respecto a la comprobación de hipótesis, por lo tanto es indispensable capturar la información necesaria y ejecutar las debidas recomendaciones para la mejora del desempeño de los funcionarios de la institución.

3.2 Conclusiones específicas y generales.

3.2.1 Específicas

Después de haber analizado e interpretado los resultados de la investigación sobre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, se ha podido visualizar que no implementan nuevos programas de capacitación que beneficie a cada área involucrada en la institución y por ende el personal no cuenta con necesarios conocimientos para ejecutar su función y que puedan desplegarse de una manera transparente con sus habilidades y destrezas, en lo cual se consideren entusiastas con ellos mismo y con los demás, por lo tanto no conserva una planificación, ni control de las actividades a realizar, por lo que puede existir una escasez de ambiente laboral armonioso, en la que afecta la comunicación interna ocasionando confusión o conflictos entre compañeros de labor, encaminado a una desorganización en la institución y que el personal posee una incapacidad de cumplir con sus ocupaciones.

Se determinó que el nivel de motivación es regular, ya que no existe ningún modelo de reconocimiento o gratitud por el trabajo ejecutado en sus funciones por lo tanto, se encuentra una falta de comunicación adecuada de los subordinados o existe una escasez de confianza que involucra el desenvolvimiento de las actividades a realizar. En la calidad de vida laboral es regular ya que existe una disminución en la eficiencia de los funcionarios en sus tareas, mayor descontento, clima laboral tenso, déficit en el desarrollo integral y no exento de poseer conflictos e inconvenientes que de alguna manera afecta el confort de los funcionarios, impidiendo compartir responsabilidades, fortalecer el compromiso en la institución, aumentar estilos que aborden un problema o entender mejor las decisiones y que puedan de esta manera incrementar el desempeño de todo el personal en beneficio recíproco.

3.2.2 Generales.

Al término de este proyecto de investigación, se puede llegar a expresar que el talento humano es la base importante de toda institución, por ende es indispensable que cada funcionario desempeñe correctamente sus funciones para el bienestar y crecimiento correlativo. Este estudio se centrará en experimentar una mejora continua, con la administración de estrategias de medición de desempeño en apoyo a indicadores de gestión serán establecidos en función del análisis de desempeño en cada área.

Se logrará generar procesos de capacitación, desarrollo y retención del talento humano, permitiendo obtener a un personal idóneo que ayude a tomar decisiones y solucionar problemas, de esta manera contribuyendo a una confianza positiva y aumentando el nivel de satisfacción en su ocupación, que logre funcionarios eficientes y motivados, asimismo se debe brindar una formación permanente y actualizada que colabore al desarrollo de las habilidades y destrezas para la apropiada realización de las actividades en beneficio del personal y de la institución.

La calidad de vida laboral en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, como se analizó, es un método importante que apoya al bienestar de los colaboradores y que es un factor que ayuda a fortalecer el compromiso, mantener un ambiente armonioso, una comunicación adecuada, estimular el desempeño que genere una satisfacción laboral, obteniendo una supervivencia en la institución, contando con personas alineadas y contento en su función.

En definitiva el nivel de desempeño laboral se elevará favorablemente, debido a la implementación de técnicas que ayuden a mejorar el autoestima, la motivación e incrementar la satisfacción laboral, al mismo tiempo, ayuda la buena actitud de los funcionarios involucrados que están convencidos de una mejoría en los diferentes departamentos y que permitan una precisa planificación, organización y control, logrando un alto grado de eficiencia, ayudando a la institución a eliminar problemas e inconvenientes que pongan en riesgo el crecimiento de la misma en lucro personal y empresarial.

3.3 Recomendaciones específicas y generales

3.3.1 Específicas.

Fomentar un plan de gestión integrado de talento humano, destacando valores, actitudes, creencias, normas o hábitos que resulta un eje fundamental, referente al comportamiento de los funcionarios, mejorando el desempeño laboral y las condiciones de trabajo en la institución.

Establecer un cronograma de capacitación para los funcionarios de cada área del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, en base a las necesidades, al mismo tiempo debe tener una revisión mensual, con el fin de mantener entrenado continuamente al talento humano y poder incrementar la motivación y lograr el mejor desempeño del personal, promoviendo un compromiso en sus tareas.

Se recomienda implementar procedimientos de reclutamiento y selección a talentos con habilidades y destrezas necesarias para desarrollar adecuadamente las responsabilidades y expectativas de la institución, de este modo colabore con la integración de los equipos de trabajos ayudando a la reducción de riesgos que se presenten.

Se sugiere evaluar el desempeño del personal para mantener una supervisión controlada y detectar las debilidades o amenazas que se manifiesten, con el propósito de conservar un equilibrio de confort que ayude a la integración y crecimiento correlativo.

Proponer políticas de incentivos con el fin de formar una cultura en la institución, de esta manera conseguir o aprovechar el buen cumplimiento de los funcionarios en beneficio recíproco, por lo tanto el talento humano va a permanecer motivado, asimismo va a desempeñar bien su labor.

3.3.2 Generales.

En función de los resultados obtenidos se procede afirmar algunas sugerencias para la institución en beneficio de la misma y de los funcionarios involucrados. Se anhela que esta investigación se considere como un análisis constructivo, que perciba las amenazas o debilidades dentro de la institución, que de alguna manera afecta el desempeño del personal, por ende, este estudio trata de establecer una oportunidad positiva para contrarrestar o restaurar los problemas e incertidumbres presentados en los distintos departamentos.

Difundir las políticas de la institución a cada funcionario para que conozcan la misión, visión, valores, objetivos, culturas, que permitan estar involucrados a las expectativas que deseen. Mediante el plan de gestión integrado hacia el talento humano, va ayudar a la conducta del personal, a incrementar la motivación en el trabajo para mejorar y mantener el desempeño laboral, con el propósito de satisfacer las perspectivas de la institución.

Se sugiere que se establezca un cronograma de capacitación para los funcionarios de cada departamento de la institución, realizando una revisión mensual para diagnosticar o eliminar los errores y mantener un programa activo a las diferentes exigencias de la vanguardia, por lo tanto, la institución podrá incrementar el desempeño en sus ocupaciones y al mismo tiempo, aumentar la motivación de sus colaboradores que ayudará al beneficio correlativo.

También, se recomienda la implementación de procedimientos de reclutamiento y selección, para que la institución se nutra con nuevos potenciales que poseen actualizados conocimientos y habilidades, que brinden el apoyo suficiente para lograr los objetivos propuestos y el crecimiento de la misma. Asimismo, se sugiere evaluar el desempeño del personal que ayude a mejorar o mantener el equilibrio en el ambiente laboral, con una comunicación e integración adecuada.

Finalmente se propone políticas de incentivos favoreciendo a los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador, para alcanzar la motivación y bienestar de los involucrados, de esta manera mejorar el desempeño en sus tareas para el enriquecimiento personal y empresarial.

CAPITULO IV.- PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN.

4.1 Propuesta de aplicación de resultados.

4.1.1 Alternativa obtenida.

Luego de la investigación ejecutada y de las conclusiones adquiridas se establece la siguiente alternativa: Programa para mejorar el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

4.1.2 Alcance de la alternativa.

Diseñar un plan específico de capacitación para los funcionarios involucrados que ayude a enriquecer sus conocimientos, también adquirir nuevas habilidades y destrezas, permitiendo de esta manera mejorar la realización de sus funciones.

Implementar procedimientos de reclutamiento y selección, con la finalidad de incrementar nuevos potenciales y contribuyan con actuales ideas, que ayuden al progreso de la institución.

Establecer un programa de evaluación de desempeño a todos los funcionarios involucrados, proponiendo una organización y control en la ejecución de sus ocupaciones y el desenvolvimiento de cada individuo, ayudando minimizar errores y mantener un correcto funcionamiento.

Crear políticas de incentivos con el propósito de incrementar la satisfacción del personal y de mantener un ambiente de confort, de esta manera contrarrestar el incorrecto desempeño de los funcionarios en beneficio recíproco.

4.1.3 Aspectos básicos de la alternativa.

4.1.3.1 Antecedentes.

En la actualidad el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, presenta inconvenientes con el desenvolvimiento de los funcionarios, es por ello que es necesario mejorar la comunicación, trabajo en equipo, solucionar al desempeño del talento humano de la institución. Por otro lado es indispensable destacar que la gran mayoría del personal son contratadas por relaciones políticas y no por tener capacidades y cualidades necesarias para el puesto de trabajo, por ende, muchas veces no tienen potencial o vocación que ayude a la motivación y al buen desenvolvimiento, es por ello se proponer un programa de gestión de talento humano para mejorar e incrementar el desempeño laboral, iniciando desde un proceso de motivación y apoyo de los funcionarios, siendo el éxito el beneficio de la institución.

4.1.3.2 Justificación.

El propósito de la propuesta es lograr mejorar el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, asimismo es importante proveer a cada individuo las políticas o reglas de la institución, sobre lo que se puede o no hacer, las responsabilidades de la organización y de esta forma involucrar al talento humano y darle un valor e importancia, ya que son la parte fundamental de toda empresa.

A través de esta proposición novedosa se podrá brindar un adecuado ambiente de trabajo, con un trato justo, una formación oportuna, incentivos de acuerdo a su eficiencia, incrementar entusiasmo y comunicación, de esta manera se puede alcanzar las expectativas de mejora en beneficio del personal y de la institución. Es de interés mejorar la gestión de talento humano en todas las dimensiones y aspectos esenciales, logrando una entidad intacta, fiable. La propuesta es factible porque se posee recursos tecnológicos, financieros para su ejecución.

La misión es capacitar y fomentar un ambiente de trabajo armónico, que ayude a aumentar el nivel de desempeño de los funcionarios.

La visión es lograr funcionarios comprometidos, eficientes, capacitados en las diferentes ocupaciones que realiza y mejorar el nivel de desempeño.

Los beneficiarios de la propuesta es todo el personal involucrado en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, quienes tendrán mecanismos para mejorar programas de capacitación, políticas de incentivos y técnicas para el reclutamiento, selección y contratación del personal idóneo.

4.2 Objetivos.

4.2.1 General.

Mejorar el desempeño de los funcionarios en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

4.2.2 Específico.

- Determinar un plan de capacitación para los funcionarios involucrados en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.
- Desarrollar procedimientos de reclutamiento y selección que ayuden al crecimiento en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.
- Crear políticas de incentivos y programa de evaluación de desempeño a todos los funcionarios involucrados en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

4.3 Estructura general de la propuesta.

4.3.1 Título.

Programa para mejorar el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

4.3.2 Componentes.

1. Plan de capacitación:

La finalidad de planear cursos de capacitación al personal del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos, de tal forma que ayude al desarrollo continuo de cada uno de sus funcionarios, por lo tanto, se plantea un protocolo a seguir en cada área:

- Definir las necesidades de capacitación
- Diseñar y planificar la capacitación
- Proporcionar la capacitación
- Evaluar los resultados

Para ejecutar la capacitación se debe planificar en primera instancia a los profesionales involucrado a exponer los talleres, asimismo las diferentes actividades con divertidas metodologías como sea posible, usar humor, juegos, con elementos de enseñanza ya sean con técnicas expositivas, trabajos en grupo e individual con recursos didácticos, ejercicios para ayudar a un buen aprendizaje y al final de cada taller realizar una evaluación para confirmar los conocimientos adquiridos o falta de aprendizaje. La logística se va efectuar en la ciudad de Babahoyo en la institución del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos.

Actividades	Semanas						
	1	2	3	4	5	6	7
Diseño y planificación del contenido de cada módulo.	x						
Definir contenidos temáticos.		x					
Seminarios en tecnología avanzadas.			x				
Jornadas en trabajo en la comunidad.				x			
Talleres de conocimientos relacionados a cada área.					x		
Cursos de relaciones humanas.						x	
Análisis de las actividades realizadas.							x
Reajustes al programa.							x

Tabla 5.- Actividades del plan de capacitación.

Este programa de capacitación ayudará adquirir conocimientos para desarrollo personal, para incrementar la eficiencia en las ocupaciones, mejorar sus habilidades y destrezas, ayudar a solucionar problemas con decisiones correctas y actitud positiva. Esta estrategia fomenta aumentar el trabajo en equipo, a mantener confianza y una alta autoestima, asimismo a sentirse motivado, de esta manera impulsa a mejorar el desempeño de sus funcionarios que beneficia a todo el personal y a la empresa cumpliendo con las expectativas.

2. Procedimientos de reclutamiento y selección.

El reclutamiento es un proceso de búsqueda de posibles candidatos para que desempeñen un determinado cargo en la institución, de manera oportuna y con atributos necesarios, esta base se inicia con atraer y convocar postulantes o aspirante mejor calificados con mayores posibilidades de integración en el puesto vacante y termina cuando se recibe las solicitudes de empleo ante la institución. Las técnicas a seguir para el reclutamiento son:

- Anuncios en periódicos y revistas.
- Carteles en sitios visibles.
- Publicaciones en sitios web.

La selección es una actividad de elección de personas que estuvieron involucradas en el proceso de reclutamiento participando con sus hojas de vida para la aplicación de selección, clasificación y decisión, con la finalidad de seleccionar candidatos idóneos para el cargo, por ende, se debe obtener información de los postulantes. A continuación, las técnicas a seguir para el candidato idóneo:

- Entrevista
- Pruebas de conocimiento.
- Pruebas de personalidad.
- Técnicas de simulación.

Una vez aprobada la etapa del proceso de selección como la solicitud y las pruebas, el candidato está acto para ser contratado, dependiendo el requerimiento de la institución por tiempo fijo o eventual dependiendo el tipo de cargo. Los documentos para la contratación:

- Hoja de vida.
- Certificados de formación académica.
- Documentos de cédula de identidad.
- Documentos de certificado de votación.
- Documentos de aprobación de entrevista.
- Documentos de pruebas de conocimientos.
- Solicitud de técnicas de simulación.
- Solicitud de constancia de ganador al cargo.
- Candidato con experiencia laboral mínimo 1 año.
- Carta de recomendación.

3. Políticas de incentivos y programa de evaluación de desempeño.

El propósito de esta norma es alcanzar una meta, donde el personal aumenten el desempeño en sus tareas y de esta manera por su buen desenvolvimiento en sus ocupaciones, reciban un incentivo, que ayude a retener al personal, mejor el clima organizacional y sentirse motivado, por ende, la propuesta emplea un programa de incentivos para provocar en sus funcionarios el anhelo de lograr el objetivo o estándar de trabajo, mediante la propuesta o promesa de beneficios adicionales. A continuación, políticas de incentivos psicológicas y materiales como:

- Enmarcar al mejor empleado de cada mes.
- Medallas, placas y trofeos en el aniversario de la institución a los mejores empleados, reconocimientos al mejor trabajo comunitario, asimismo al personal motivado con actitud positiva, al mejor líder de cada área.
- Cada trimestre con obsequios a los mejores empleados.
- Descansos adicionales
- Premio económico o viaje para el destacado funcionario de la institución.

El objetivo de esta política es lograr un cambio, donde el personal se esfuerza por incrementar sus conocimientos y realizar bien sus ocupaciones, de esta manera sabe que será un ingreso y mediante mayor incentivo de acuerdo a su capacidad. Esta estrategia ayuda a la institución a lograr todos los objetivos propuestos mensual y anualmente, en apoyo del empeño de los funcionarios que lo ven recompensado.

Desarrollar una técnica de evaluación permanente en los funcionarios, con colaboración activa en toda la institución, la evaluación de desempeño ayuda a identificar los diferentes problemas o necesidades y al mismo tiempo evaluar la calidad de rendimiento de los colaboradores, el éxito o fracaso de esta técnica depende de las políticas a utilizar y la capacidad para cumplir con los programas u objetivos, por ende se realizará una verdadera efectiva evaluación, donde se implementa un modelo de sistema para todos los departamentos, que permita analizar los logros, fortalezas, aportes y áreas de mejoramiento del personal, con el propósito de aumentar estrategias para el desarrollo y capacitación del talento humano, asimismo ejecutar la evaluación aplicado al trabajo individual y grupal e informar de reemplazos de futuros vacantes.

La tarea de evaluar el desempeño constituye una base fundamental de la gestión de talento humano en toda institución, que involucra la actuación y aportación de todos los funcionarios, esta estrategia pretende determinar aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, fortalecer técnicas de trabajo. La retroalimentación que se obtiene de las evaluaciones, ayuda a validar criterios de selección, rotación de personal, necesidades de capacitación, determinar planes y objetivos, remuneración e incentivos, por ende, esta técnica es muy indispensable para detectar aquellos funcionarios que se destacan por su eficiencia y de esta manera tienen una valoración en la institución, que ejecuta la retención al talento capacitado que cumple con las expectativas deseadas.

Formato de la Evaluación de Desempeño:

Evaluación de Desempeño						
Datos del Evaluado						
Nombres:			Apellidos:			
Cargo Actual:			Fecha de Evaluación:			
Indicadores de Gestión						
Marque X la respuesta que usted cree correcta	Calificación					Comentarios
Planifica y organiza el trabajo para lograr objetivos.	1	2	3	4	5	
Está motivado para lograr diversos resultados.	1	2	3	4	5	
Es creativo para proyectar nuevas ideas.	1	2	3	4	5	
Su comunicación con sus compañeros es eficiente.	1	2	3	4	5	
En equipo de trabajo contribuye con datos relevante.	1	2	3	4	5	
Solicita y obtiene la autorización de sus planes de desarrollo profesional.	1	2	3	4	5	
Proyecta su desarrollo profesional de acuerdo a los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5	
Aplica los aprendizajes obtenidos en la capacitación.	1	2	3	4	5	
Aprovecha las oportunidades de desarrollo profesional para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5	
Cumple con sus funciones con absoluta imparcialidad.	1	2	3	4	5	
Informa sobre los actos de delito de sus compañeros	1	2	3	4	5	
Cumple las órdenes que recibe con motivo del desempeño de sus funciones.	1	2	3	4	5	
Evita todo acto que produzca deficiencia en su tarea.	1	2	3	4	5	
Firma del Evaluado:						

Tabla 6.- Formato de la evaluación de desempeño.

4.4 Resultados esperados de la alternativa.

- Lograr que el personal de la institución obtenga una alta calidad de vida laboral y por ende, ellos puedan mantener la motivación laboral.
- Formar un programa de capacitación para todos los funcionarios, de esta manera ayude a incrementar su desempeño, con conocimientos actualizados y aumentar sus habilidades, destrezas.
- Aplicar adecuados procedimientos de reclutamiento, selección y contratación del personal idóneo que apoye a reforzar el equipo laboral.
- Crear políticas de incentivos y programa de evaluación de desempeño a los funcionarios involucrados, de esta manera lograr conocer las debilidades, amenazas de la institución para reducir riesgos o poder alcanzar a corregir tiempo.
- Mantener comunicación interna apropiada, que ayude a tomar decisiones apropiadas en los diferentes ámbitos, perseverar un ambiente laboral correcto para el buen desenvolvimiento de los funcionarios.
- Impulsar para la mejora de las relaciones laborables, incrementando bienestar en el momento de ejecutar sus ocupaciones.
- Establecer políticas de incentivos en beneficio de todo el personal de la institución y de esta manera sea un apoyo para mantener satisfecho a cada uno de los individuos, por ende podrán desempeñar correctamente sus funciones.

Bibliografía

- Agami, C. (10 de Junio de 2015). *Entrepreneur*. Obtenido de <https://www.entrepreneur.com/author/por-carlos-agami-agasys>
- AlexPC88. (s.f.). *Slideshare*. Obtenido de Slideshare Web site: <https://www.slideshare.net/AlexPC88/administracindeltalentohumano-120922231704phpapp01>
- Anonimo. (07 de JULIO de 2011). *Recursos Humanos*. Obtenido de <http://recursoshumanosgestiondeltalentohuman.blogspot.com/2011/07/gestion-del-talento-humano.html>
- Anónimo. (2 de Agosto de 2017). libro 02-08-17.
- Appelius, F. (22 de Enero de 2014). Obtenido de <http://www.gbsrecursoshumanos.com>
- Appelius, F. (22 de Enero de 2014). *www.gbsrecursoshumanos.com*. Obtenido de gbs recursos humanos: <http://www.gbsrecursoshumanos.com>
- Arana, K., & Vásquez, A. (2015). *La gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014*. Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Arrobo, W. (2013). *Modelo de la gestión de talento humano por competencias de la empresa Cimpexa S.A*. Tesis de grado, Universidad Tecnológica Equinoccial., Guayaquil.
- Bohlander, A. W. (s.f.). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). Iberoamérica.
- Chiavenato. (2009). *Gestión de Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión de talento humano* (Quinta ed.). Mexico: MC. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). Mexico: MC Graw Hill.
- Chuiquicondor, M. (20 de Mayo de 2012). *Planificación estratégica de recursos humanos*. Obtenido de marciachuqui.blogspot.com: <http://marciachuqui.blogspot.com/2012/05/que-es-vision-y-mision-del-talento.html>
- Cuesta, S. A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Primera ed.). Bogotá: Ecoe.
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (Décimo primera ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Díaz, G. M. (s.f.). PRIYECTO DE TESIS GYVER MORENO DIAZ.

- EkosNegocios. (1 de Noviembre de 2013). *Ekos*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com>
- EkosNegocios. (1 de Noviembre de 2013). *www.ekosnegocios.com*. Obtenido de <http://www.ekosnegocios.com>
- Equipos&talento.com. (28 de Abril de 2015). *Equipos&talento.com*. Obtenido de <http://www.equiposytalento.com/noticias/2015/04/28/10-propuestas-para-mejorar-la-productividad-y-el-rendimiento>
- Goldamn, K. (27 de Agosto de 2017). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Obtenido de www.reeditor.com:
<https://www.reeditor.com/columna/15320/13/empresas/variables/que/afectan/desempeno/laboral>
- Goldman, K. (27 de Agosto de 2017). *Variables que afectan el desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Grateron José, Oliveros Mary, Martínez Luz. (27 de Agosto de 2017). *Evaluación del Desempeño*. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article-28508652.html>
- Hernández, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Obtenido de www.monografias.com:
<http://www.monografias.com/trabajos81/gestion-del-talento-humano/gestion-del-talento-humano3.shtml>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta ed.). Mc Graw Hill Interamericana.
- Idalberto, C. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Kurt, G. Z. (15 de Julio de 2014). *Variables que afecta el desempeño laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Kurt, G. Z. (15 de Julio de 2014). *www.gestiopolis.com*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Maristany, J. (2008). *Tratado de Recursos Humanos*. Pearson.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos* (Sexto ed.). Mc Graw Hill.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico: Person Prentice Hall.

- Monroy, E. (24 de Octubre de 2013). Obtenido de <https://es.slideshare.net/heribertito/como-elaborar-un-sistema-de-incentivos-para-todo-el-personal-de-la-empresa>
- Montero, G. P. (s.f.). *Gad. Pedro J. Montero*. Obtenido de <http://www.gadpedrojmontero.gob.ec/index.php/ct-menu-item-15/ct-menu-item-17>
- Monterrey, U. T. (2012). *Estrategia con valor de capital humano*. Obtenido de ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/2924_SeminarioAlineacion_CH/RH078_version_impresa.pdf.
- Rodríguez, J. (2007). *Administración moderna de personal* (Séptima ed.). Mexico: Cengage Learning.
- rrhh-web. (2017). *La evaluación de desempeño en la administración*. Obtenido de [www.rrhh-web.com: http://www.rrhh-web.com/evaluaciondepuesto.html](http://www.rrhh-web.com/evaluaciondepuesto.html)
- Santos, A. C., & Rodríguez, M. V. (2014). *Indicadores de gestión humana y el conocimiento en la empresa* (Primera ed.). GMJL.
- Stephen, R. P. (s.f.). *Comportamiento Organizacional* (Sexta ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Universia, A. (19 de Marzo de 2013). *Universia Andorra*. Obtenido de <http://noticias.universia.ad/en-portada/noticia/2013/03/19/1011918/consejos-mejorar-rendimiento-trabajo.html>
- Work, M. (8 de Agosto de 2013). *Work meter buen trabajo*. Obtenido de <http://es.workmeter.com/blog/bid/295141/Consejos-y-buenas-pr-cticas-para-mejorar-el-rendimiento-laboral>
- Zuloaga, K. G. (15 de Julio de 2014). *www.gestiopolis.com*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>

ANEXOS.



ANEXO N° 1a.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

FICHA DE OBSERVACIÓN.

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

Observación de un día de labores desde 8:00 am hasta 5:00 pm, en el área
financiera. A continuación algunas de las problemáticas que existen:
<input type="radio"/> Personal erróneo.
<input type="radio"/> Falta de interés o desconocimiento del área de trabajo.
<input type="radio"/> Falta de conocimientos y habilidades.
<input type="radio"/> Insuficiencia de compromiso laboral.
<input type="radio"/> Falta de motivación.
<input type="radio"/> Poca capacitación de su cargo.
<input type="radio"/> Déficit de ambiente laboral armonioso.
<input type="radio"/> Carencia de comunicación.
<input type="radio"/> Poco incentivo.
Mediante varios problemas que se encontraron en la observación directa,
que de alguna manera impacta y ocasiona inquietud, surge la necesidad
de suprimir y encontrar soluciones a los inconvenientes para su buen
desempeño, prestigio, de tal modo que los diferencien de los demás,
beneficiando a los funcionarios y a la misma organización, al mismo tiempo
dando una importancia al talento humano, que son los encargados de
ayudar a cumplir todos los objetivos de la organización.



ANEXO N° 1b.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

FICHA DE OBSERVACIÓN.

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

En el área de talento humano en un día laboral desde las 8:00 am hasta
las 5:00pm, se visualizó algunos inconvenientes:
<input type="radio"/> Mala administración.
<input type="radio"/> Poca experiencia.
<input type="radio"/> Falta de asesoramiento.
<input type="radio"/> Insuficiencia de interés laboral.
<input type="radio"/> Alto grado de vínculo político.
<input type="radio"/> Escasa preparación al personal.
<input type="radio"/> Déficit de atención al cliente.
<input type="radio"/> Carencia de comunicación.
<input type="radio"/> Falta de motivación.
Mediante diversos problemas que se obtuvieron en la observación directa,
que de alguna manera ocasiona asombro y preocupación, surge la necesidad
de eliminar y encontrar soluciones a los inconvenientes para su buen
desempeño, de tal modo que beneficie a todos los funcionarios y a la
organización, al mismo tiempo dando una importancia al talento humano,
que ofrecen sus conocimientos, habilidades y experiencias, ayudando a
lograr todos los objetivos de la organización.



ANEXO N° 1c.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

FICHA DE OBSERVACIÓN.

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

Observación de un día laborable desde las 8:00 am hasta 5:00 pm, en la
unidad de planificación de proyectos. A continuación algunas problemas
que se detectaron en la visualización:
<input type="radio"/> Abundancia de trabajo.
<input type="radio"/> Estrés laboral.
<input type="radio"/> Baja integración.
<input type="radio"/> Poca motivación.
<input type="radio"/> Falta de planeación
<input type="radio"/> Déficit de ambiente laboral armonioso.
<input type="radio"/> Carencia de comunicación.
<input type="radio"/> Poco incentivo.
Los inconvenientes que se detectaron en la observación directa fueron
de alguna manera de impresión por la alta cantidad de trabajo, surge la
necesidad de suprimir y encontrar soluciones a los problemas para su buen
Desempeño y de tal modo que los diferencien de los demás empresas,
beneficiando a los funcionarios y a la misma organización, al mismo tiempo
dando una importancia al talento humano, que son los encargados de
ayudar a cumplir todos los objetivos de la organización.



ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA.

ENCUESTA:

Estimado Señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos), para el proyecto de investigación titulado: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de la respuesta que se adecue a su criterio.

				
Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Ni Satisfecho/ Ni Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho
1	2	3	4	5

N°	Preguntas	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
-	Gestión de talento humano y desempeño laboral					
1	¿Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?					
2	¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboral?					
3	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desempeño?					
4	¿Las asignaciones de funciones son de acuerdo a su					

	cargo?					
5	¿Está de acuerdo con el ambiente de trabajo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?					
6	¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?					
7	¿La comunicación interna dentro del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos funciona correctamente?					
8	¿Las condiciones ambientales e instalaciones del área de trabajo facilitan las actividades diarias?					
9	¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría?					
10	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?					
11	¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo?					
12	¿La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda?					
13	¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
14	¿Considera necesario la implementación de una mejora de desempeño en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?					
15	¿Le gusta trabajar en equipo para cumplir con los objetivos propuestos en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?					
16	¿Consideras que el líder está completamente bien capacitado para orientar a los subordinados?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

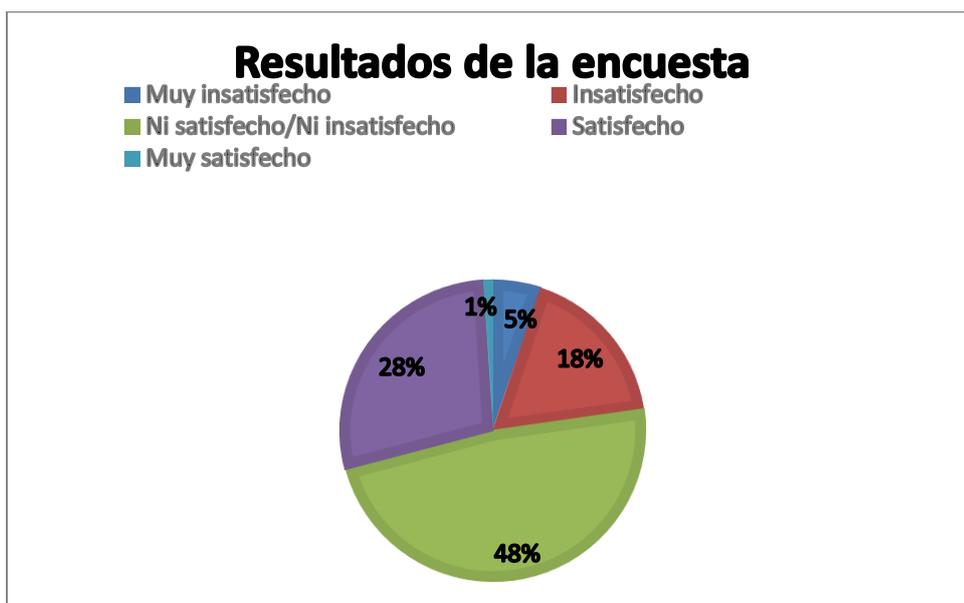


Gráfico 1.- Porcentaje total de la encuesta.

1. ¿Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	5%
Insatisfecho	9	24%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	17	45%
Satisfecho	8	21%
Muy satisfecho	2	5%
Total	38	100%

Tabla 7.- Resultados de la pregunta 1 de la encuesta.

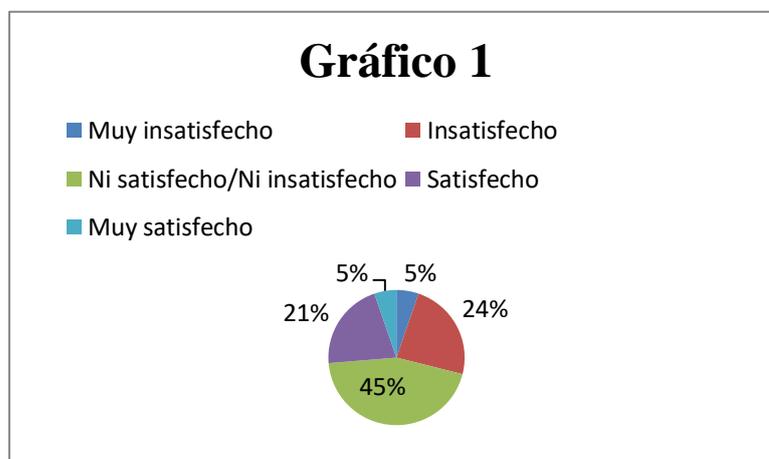


Gráfico 2.-Porcentaje de la pregunta 1 de la encuesta.

2. ¿Cuándo implementan nueva capacitación el contenido es suficiente para su laboral?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	2	5%
Insatisfecho	8	21%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	20	53%
Satisfecho	8	21%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 8.- Resultados de la pregunta 2 de la encuesta.

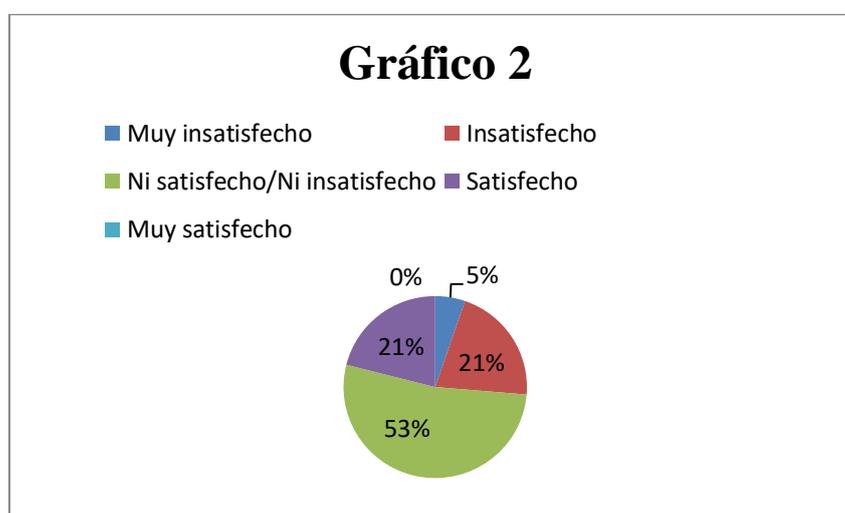


Gráfico 3.-Porcentaje de la pregunta 2 de la encuesta.

3. ¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de desempeño?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	18	47%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	12	32%
Satisfecho	6	16%
Muy satisfecho	2	5%
Total	38	100%

Tabla 9.-Resultados de la pregunta 3 de la encuesta.

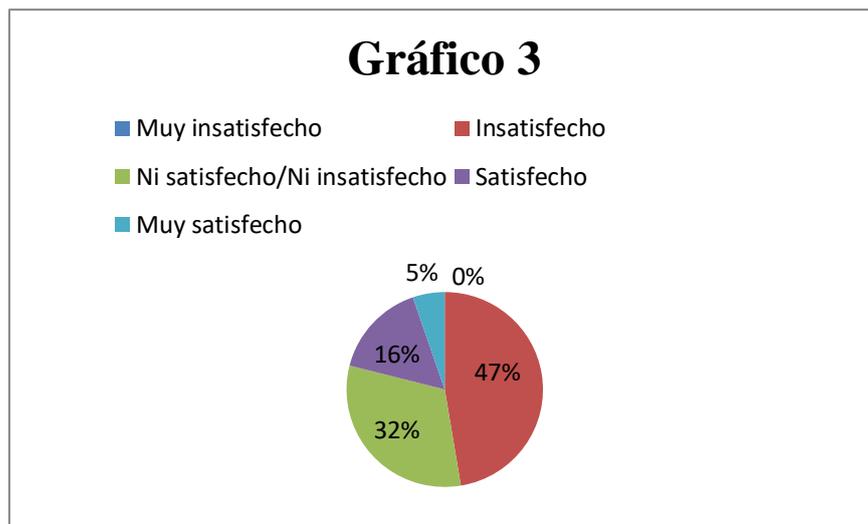


Gráfico 4.-Porcentaje de la pregunta 3 de la encuesta.

4. ¿Las asignaciones de funciones son de acuerdo a su cargo?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	2	5%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	22	58%
Satisfecho	14	37%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 10.-Resultados de la pregunta 4 de la encuesta.

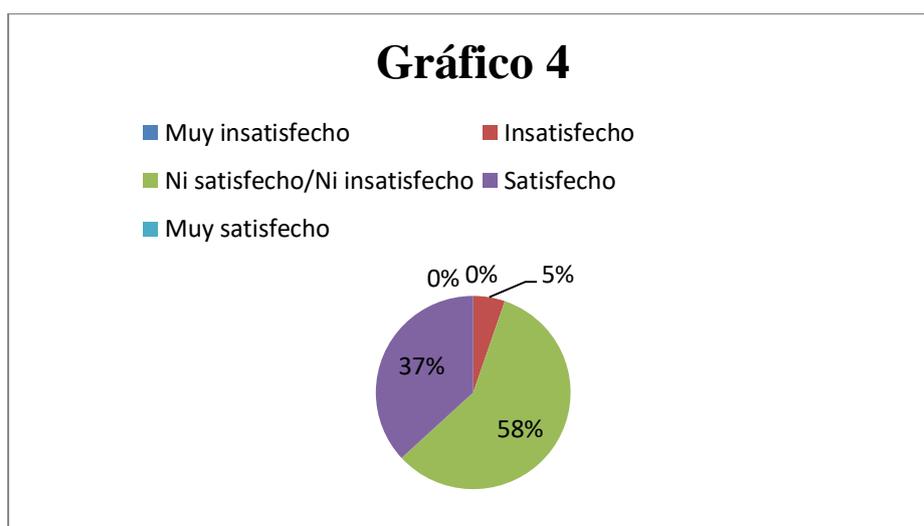


Gráfico 5.-Porcentaje de la pregunta 4 de la encuesta.

5. ¿Está de acuerdo con el ambiente de trabajo en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	4	10%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	25	66%
Satisfecho	9	24%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 11.-Resultados de la pregunta 5 de la encuesta.

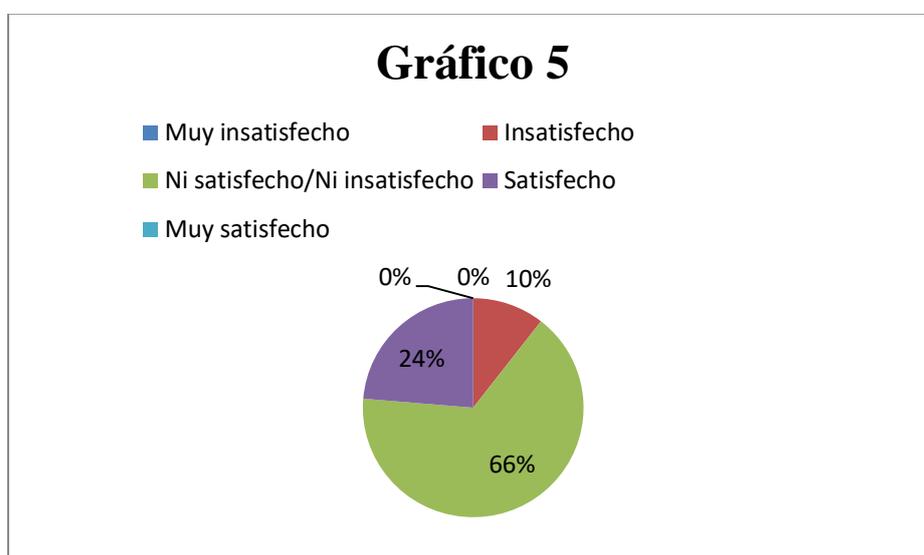


Gráfico 6.-Porcentaje de la pregunta 5 de la encuesta.

6. ¿Cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	3	8%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	24	63%
Satisfecho	11	29%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 12.-Resultados de la pregunta 6 de la encuesta.

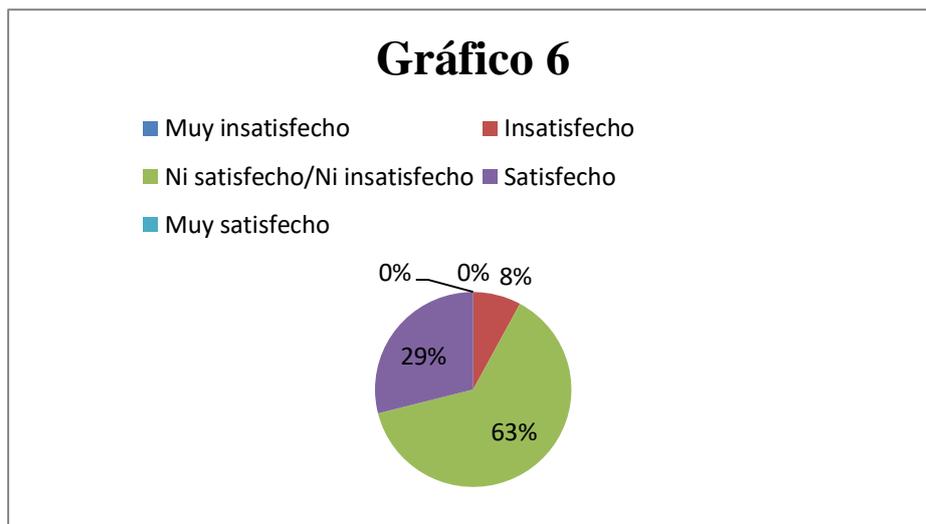


Gráfico 7.-Porcentaje de la pregunta 6 de la encuesta.

7. ¿La comunicación interna dentro del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos funciona correctamente?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	0	0%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	28	74%
Satisfecho	10	26%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 13.-Resultados de la pregunta 7 de la encuesta.

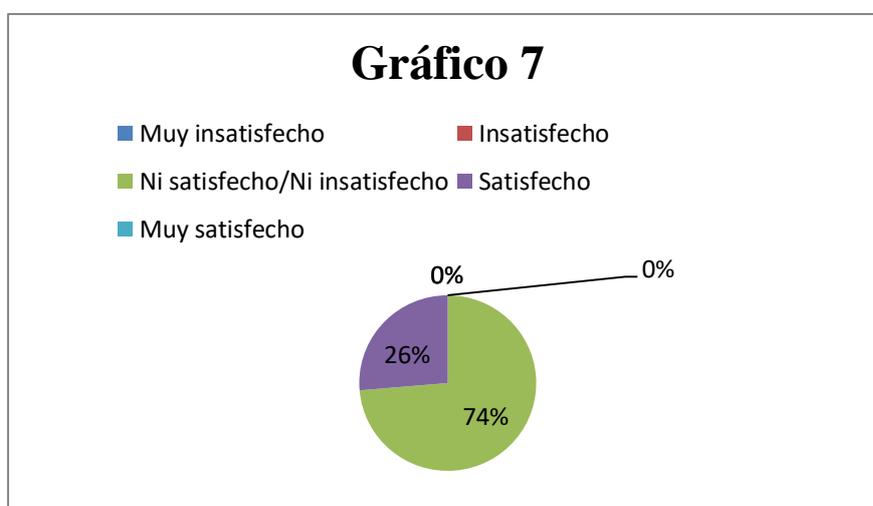


Gráfico 8.-Porcentaje de la pregunta 7 de la encuesta.

8. ¿Las condiciones ambientales e instalaciones del área de trabajo facilitan las actividades diarias?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	6	16%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	20	53%
Satisfecho	12	31%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 14.-Resultados de la pregunta 8 de la encuesta.

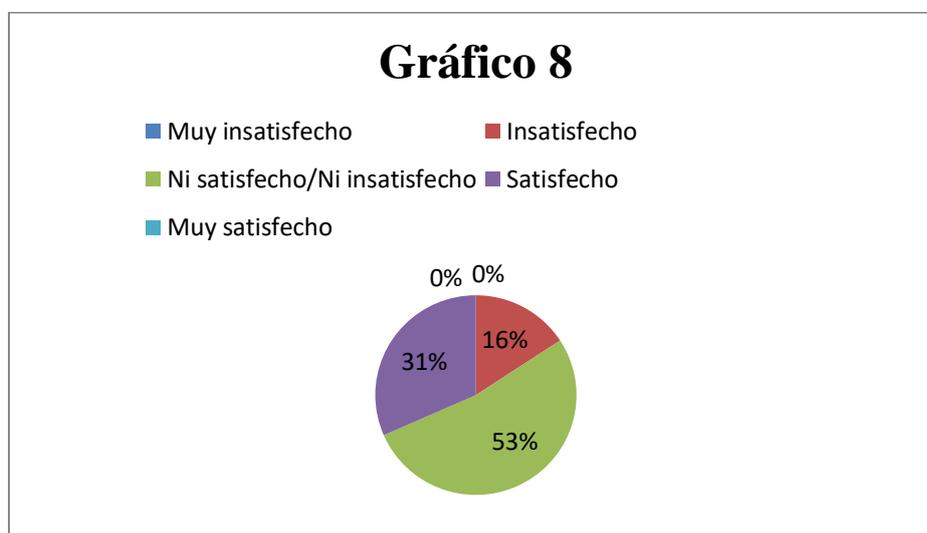


Gráfico 9.-Porcentaje de la pregunta 8 de la encuesta.

9. ¿Identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	8	21%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	19	50%
Satisfecho	11	29%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 15.-Resultados de la pregunta 9 de la encuesta.

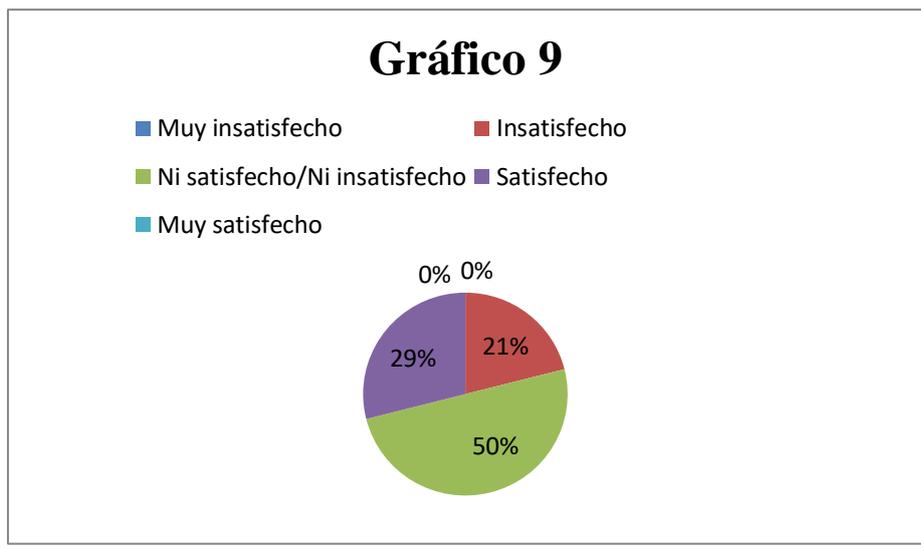


Gráfico 10.-Porcentaje de la pregunta 9 de la encuesta.

10. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	4	10%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	23	61%
Satisfecho	11	29%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 16.-Resultados de la pregunta 10 de la encuesta.

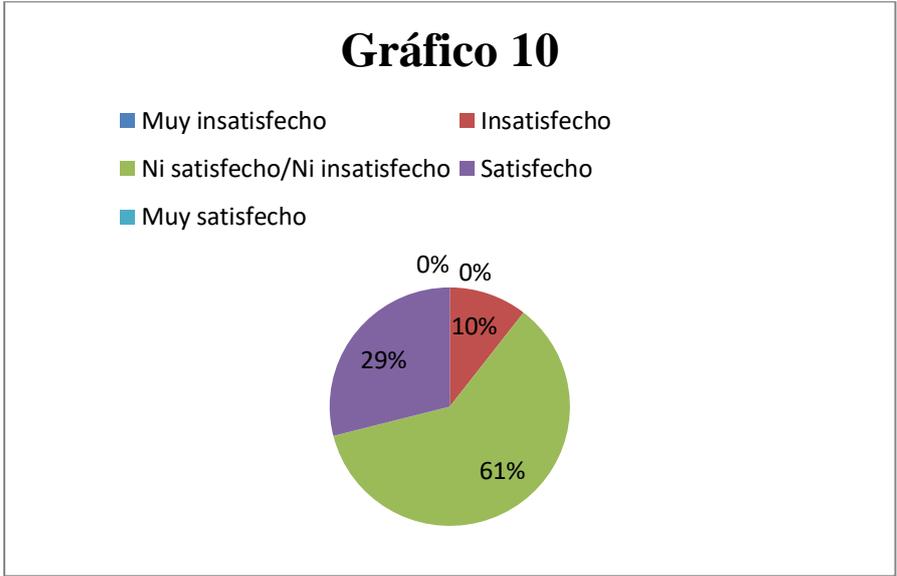


Gráfico 11.-Porcentaje de la pregunta 10 de la encuesta.

11. ¿Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	10	26%
Insatisfecho	17	45%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	11	29%
Satisfecho	0	0%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 17.-Resultados de la pregunta 11 de la encuesta.

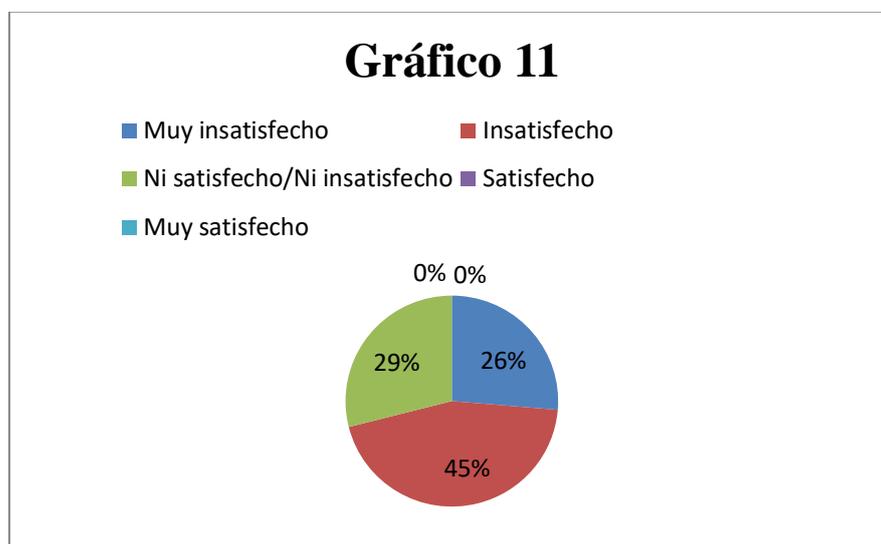


Gráfico 12.-Porcentaje de la pregunta 11 de la encuesta.

12. ¿La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	17	45%
Insatisfecho	18	47%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	1	3%
Satisfecho	2	5%
Muy satisfecho	0	0%

Total	38	100%
-------	----	------

Tabla 18.-Resultados de la pregunta 12 de la encuesta.

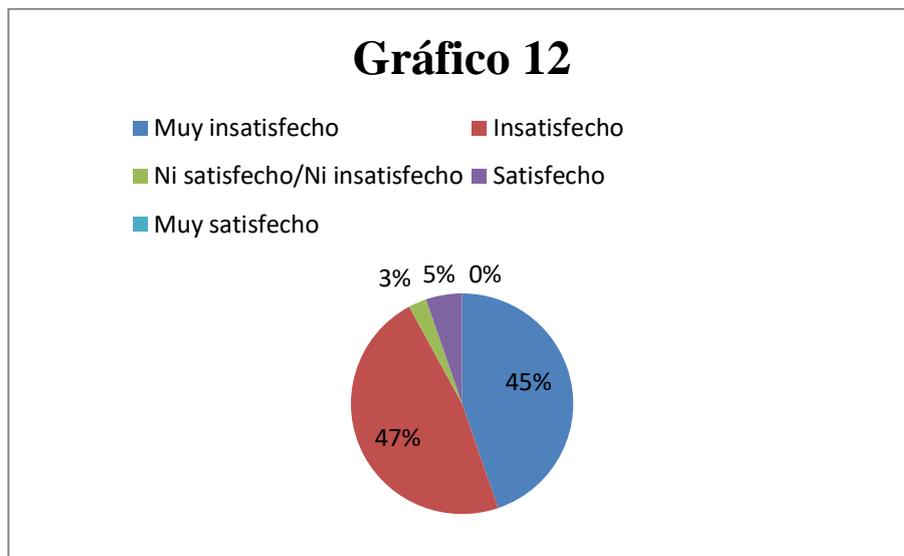


Gráfico 13.-Porcentaje de la pregunta 12 de la encuesta.

13. ¿Está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	0	0%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	17	45%
Satisfecho	19	50%
Muy satisfecho	2	5%
Total	38	100%

Tabla 19.-Resultados de la pregunta 13 de la encuesta.

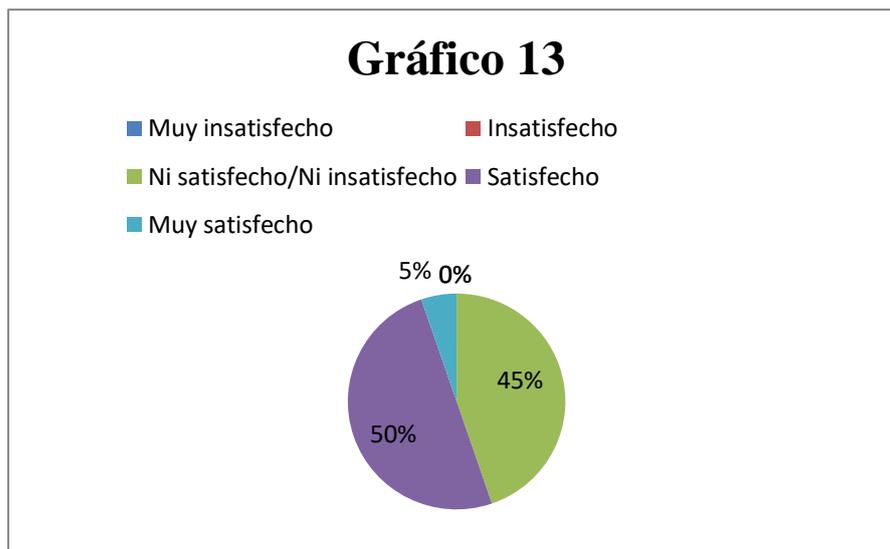


Gráfico 14.-Porcentaje de la pregunta 13 de la encuesta.

14. ¿Considera necesario la implementación de una mejora de desempeño en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	1	3%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	15	39%
Satisfecho	22	58%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 20.-Resultados de la pregunta 14 de la encuesta.

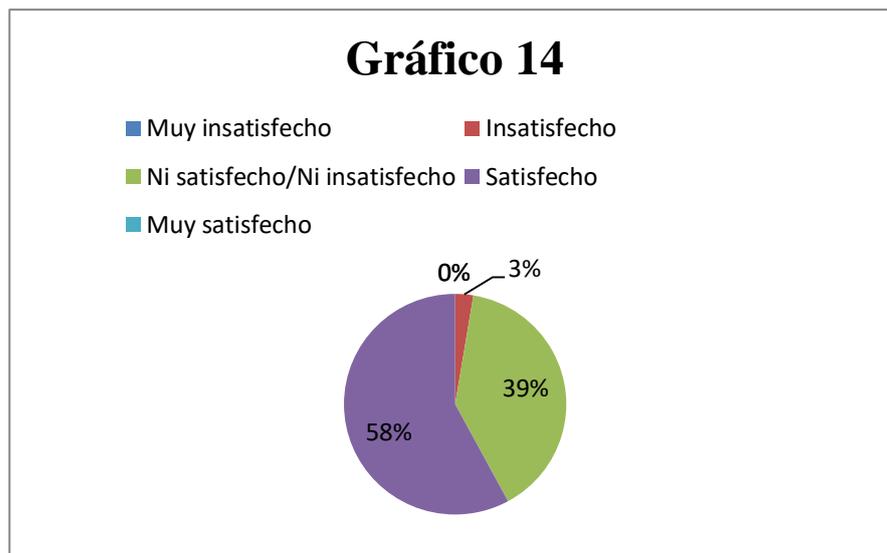


Gráfico 15.-Porcentaje de la pregunta 14 de la encuesta.

15. ¿Le gusta trabajar en equipo para cumplir con los objetivos propuestos en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	9	24%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	20	52%
Satisfecho	9	24%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 21.-Resultados de la pregunta 15 de la encuesta.

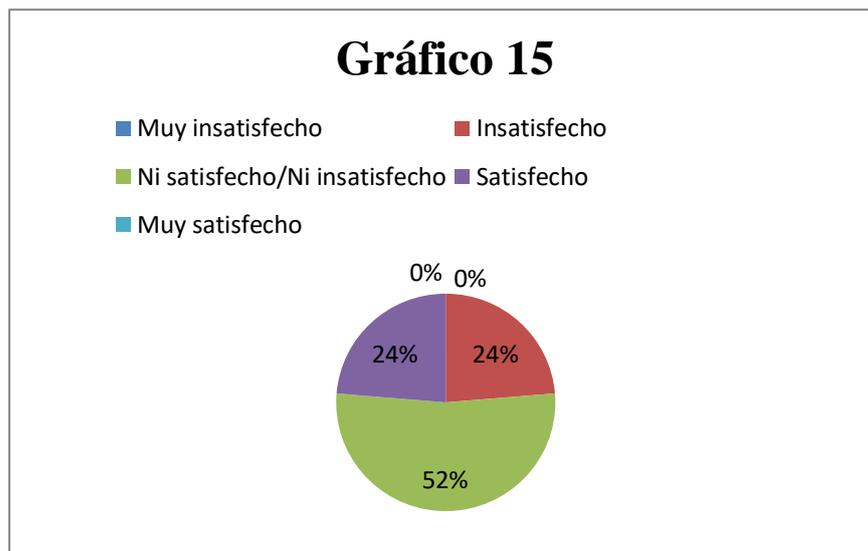


Gráfico 16.-Porcentaje de la pregunta 15 de la encuesta.

16. ¿Consideras que el líder está completamente bien capacitado para orientar a los subordinados?

Alternativas	# de personas	Porcentaje
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	0	0%
Ni satisfecho/Ni insatisfecho	19	50%
Satisfecho	19	50%
Muy satisfecho	0	0%
Total	38	100%

Tabla 22.-Resultados de la pregunta 16 de la encuesta.

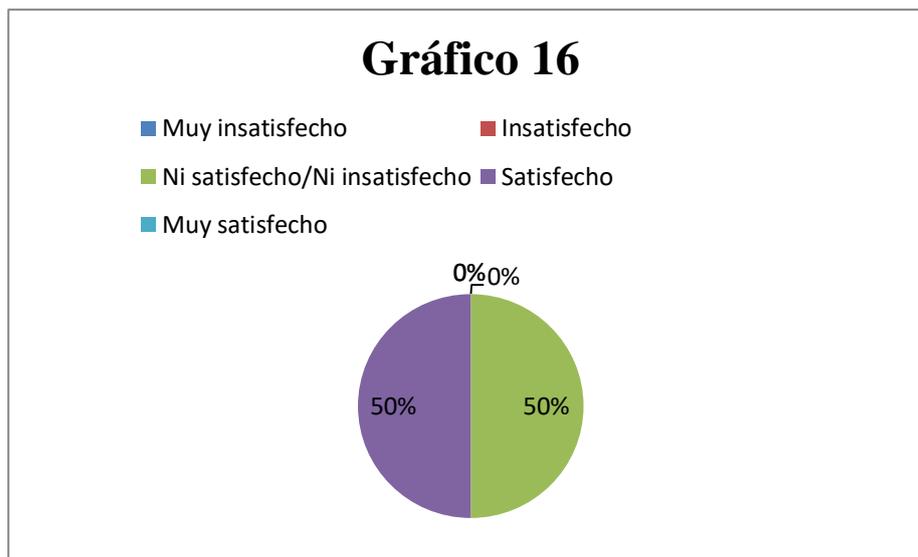


Gráfico 17.-Porcentaje de la pregunta 16 de la encuesta.

Análisis e interpretación de los resultados de la encuesta.

En la primera pregunta que trata sobre de que, si recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo, el 5% muy insatisfecho, 24% insatisfecho, 45% ni satisfecho/ni insatisfecho, 21% satisfecho, 5% muy satisfecho. Se determina que la institución no brinda una adecuada capacitación y que cada funcionario no cuenta con todos los conocimientos, destrezas o habilidades necesarias para su correcto desempeño.

En la segunda pregunta que trata sobre cuando implementan nueva capacitación, si el contenido es suficiente para su desempeño, el 5% muy insatisfecho, 21% insatisfecho, 53% ni satisfecho/ni insatisfecho, 21% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se establece que no existe una verdadera planificación u organización de los programas a implementar hacia los funcionarios, que ayuden de forma transparente al control de su función.

En la tercera pregunta que trata de los planes o programas de capacitación, si ayudan a mejorar el nivel de desempeño, el 0% muy insatisfecho, 47% insatisfecho, 32% ni satisfecho/ni insatisfecho, 16% satisfecho, 5% muy satisfecho. Se determina que no a todo el personal favorece los planes de capacitación, también que no mantienen un control de programas acondicionado para cada área y de esta manera imposibilita el adecuado proceso de sus funciones.

En la cuarta pregunta que trata de las asignaciones de funciones de acuerdo a su cargo, el 0% muy insatisfecho, 5% insatisfecho, 58% ni satisfecho/ni insatisfecho, 37% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se establece que la mayoría de los funcionarios realizan sus labores de acuerdo a las asignaciones que le disponen, pero existe cierto personal que mantiene un funcionamiento errado al ejecutar su función.

En la quinta pregunta que trata sobre el ambiente de trabajo en la institución, el 0% muy insatisfecho, 10% insatisfecho, 66% ni satisfecho/ni insatisfecho, 24% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que al personal no le afecta si es bueno o malo el ambiente donde desempeña su labor, aunque no está exento de problemas o conflictos que sucedan en los días laborables, pero existe incertidumbre que los funcionarios no estén totalmente satisfechos.

En la sexta pregunta que trata sobre cómo califica su relación con sus compañeros de trabajo, el 0% muy insatisfecho, 8% insatisfecho, 63% ni satisfecho/ni insatisfecho, 29% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que los funcionarios no están en una condición ni buena ni mala, mantienen afinidad solo laboral, aunque pueden existir discrepancias por algunas actitudes o expresiones de cada persona que afecta de alguna manera la relación entre compañeros.

En la séptima pregunta trata sobre la comunicación interna dentro del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador-Los Ríos funciona correctamente, el 0% muy insatisfecho, 0% insatisfecho, 74% ni satisfecho/ni insatisfecho, 26% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que, a simple visualización por los resultados arrojados, mantienen una pacífica comunicación en la institución, sin olvidar de distintos problemas que se pueden suscitar.

En la octava pregunta trata sobre de que, si las condiciones ambientales e instalaciones del área de trabajo facilitan las actividades diarias, 0% muy insatisfecho, 16% insatisfecho, 53% ni satisfecho/ni insatisfecho, 31% satisfecho, 0% muy insatisfecho. Se establece que la mayoría del personal no está ni de acuerdo ni en desacuerdo a las instalaciones que facilita la institución, pero existe una pequeña cantidad de funcionarios que están insatisfechos por las condiciones, por ende se considera que existe falta comunicación o control de los superiores.

En la novena pregunta trata sobre de que, si identifica en sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría, el 0% muy insatisfecho, 21% insatisfecho, 50% ni satisfecho/ni insatisfecho, 29% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se establece que si existiría una posibilidad de mejoría en las actividades o áreas de trabajo, que cada funcionario tiene convencimiento propio para el desarrollo de la institución, aunque es necesario tener mucho compromiso, dedicación, conocimiento, comunicación, planificación, organización y control para ayudar a la mejoría recíproca.

En la décima pregunta trata sobre de que, si está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla, el 0% muy insatisfecho, 10% insatisfecho, 61% ni satisfecho/ni insatisfecho, 29% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que pequeña cantidad de funcionarios están satisfechos en su lugar de trabajo, es probable que trabajen desde su vocación, pero también existe un grupo que está totalmente insatisfecho y que no mantiene conocimientos claros de su funcionamiento, asimismo la mayoría del personal realizan sus labores de acuerdo a sus asignaciones.

En la décima primera pregunta trata sobre de que, si le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo, el 26% muy insatisfecho, 45% insatisfecho, 29% ni satisfecho/ni insatisfecho, 0% satisfecho, 0% muy insatisfecho. Se determina que la mayoría no recibe ninguna gratitud o reconocimiento por el trabajo brindado en sus funciones, por ende muchas veces el personal no se esfuerza por desempeñar sus labores.

En la décima segunda pregunta trata sobre de que, si la empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda, el 45% muy insatisfecho, 47% insatisfecho, 3% ni satisfecho/ni insatisfecho, 5% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que no facilitan estos servicios a los funcionarios como recompensas de su labor, es una desventaja para la institución porque el personal no está completamente satisfecho.

En la décima tercera pregunta trata sobre de que, si está de acuerdo que el compromiso es la que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento, 0% muy insatisfecho, 0% insatisfecho, 45% ni satisfecho/ni insatisfecho, 50% satisfecho, 5% muy satisfecho. Se establece que la mayoría de los funcionarios opinan que el compromiso ayuda al buen desempeño en su área de

trabajo, sin olvidar de la constancia al incrementar conocimientos para el desenvolvimiento de la misma.

En la décima cuarta pregunta trata sobre de que, si considera necesario la implementación de una mejora de desempeño en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos, el 0% muy insatisfecho, 3% insatisfecho, 39% ni satisfecho/ni insatisfecho, 58% satisfecho, 0% muy insatisfecho. Se determina que los funcionarios están convencidos que si puede haber una mejoría en la institución, donde favorezca de una manera correlativa.

En la décima quinta pregunta trata sobre de que, si le gusta trabajar en equipo para cumplir con los objetivos propuestos en el Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador- Los Ríos, el 0% muy insatisfecho, 24% insatisfecho, 52% ni satisfecho/ni insatisfecho, 24% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina que los funcionarios si les gusta trabajar en equipo, pero que también les agrada realizar sus labores individualmente.

En la décima sexta pregunta trata sobre de que, si consideras que el líder está completamente bien capacitado para orientar a los subordinados, el 0% muy insatisfecho, 0% insatisfecho, 50% ni satisfecho/ni insatisfecho, 50% satisfecho, 0% muy satisfecho. Se determina por la cantidad arrojada en la encuesta que una parte está conforme con su jefe, pero existe otra parte de los funcionarios no está ni satisfecha ni insatisfecha, por ende se considera que el personal mantiene una buena relación con el líder.



ANEXO N° 3.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
BABAHOYO.



FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS E INFORMÁTICA.

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño de los funcionarios del Consejo Nacional de Gobiernos Parroquiales Rurales del Ecuador (Conagopare – Los Ríos).

ENTREVISTA.

Nombres y apellidos del Entrevistado: _____

Nombre del cargo: _____

Fecha de la entrevista: _____

¿Cuándo usted o alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados?
Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
¿El personal reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener un adecuado desempeño laboral?
Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el desempeño laboral?
Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>
¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?
Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> A veces <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/>

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA.

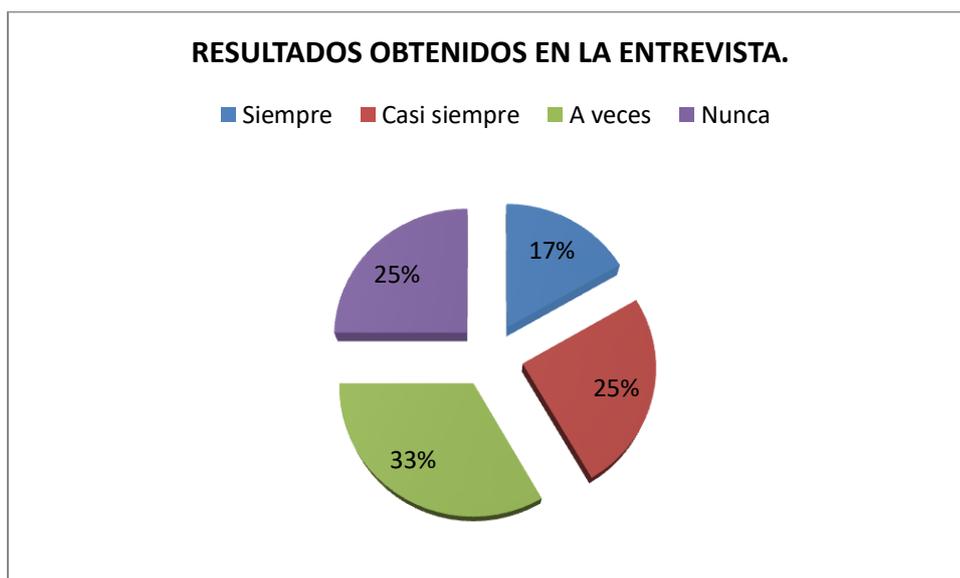


Gráfico 18.-Porcentaje de los resultados de la entrevista.

- 1) **¿Cuándo usted o alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular, son escuchados?**

Alternativas	# personas	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	67%
A veces	1	33%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Tabla 23.-Resultados de la pregunta 1 de la entrevista.

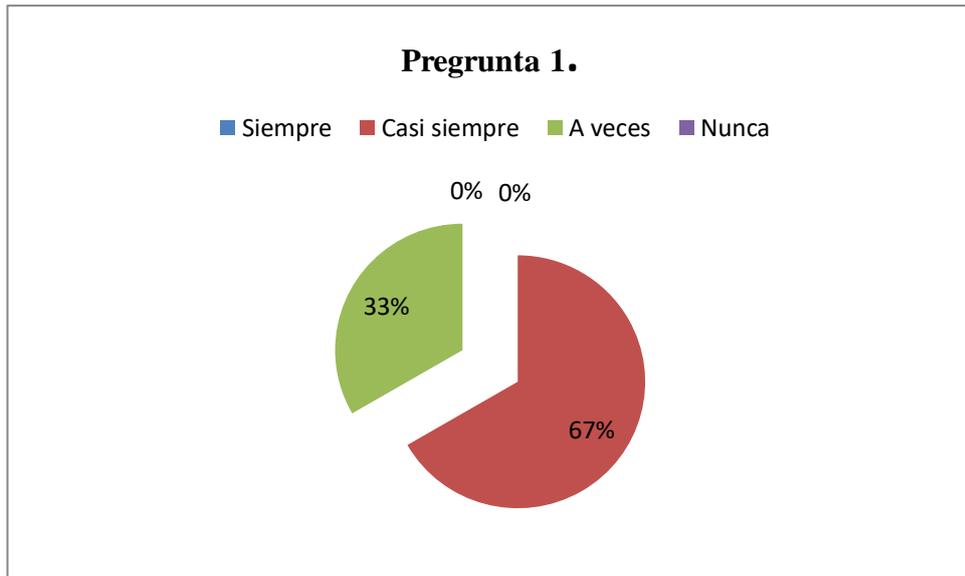


Gráfico 19.-Porcentaje de la pregunta 1 de la entrevista.

2) **¿El personal reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener un adecuado desempeño laboral?**

Alternativas	# personas	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	3	100%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Tabla 24.-Resultados de la pregunta 2 de la entrevista.

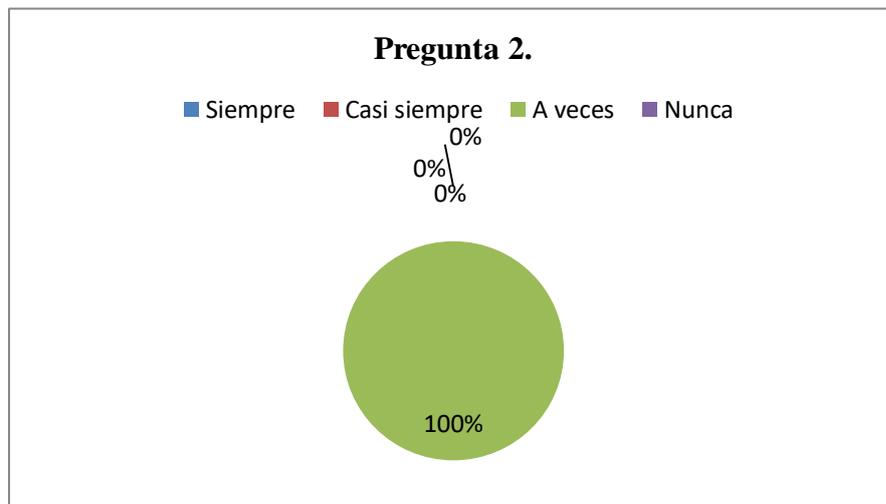


Gráfico 20.-Porcentaje de la pregunta 2 de la entrevista.

3) **¿Recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el desempeño laboral?**

Alternativas	# personas	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Nunca	3	100%
Total	3	100%

Tabla 25.-Resultados de la pregunta 3 de la entrevista.

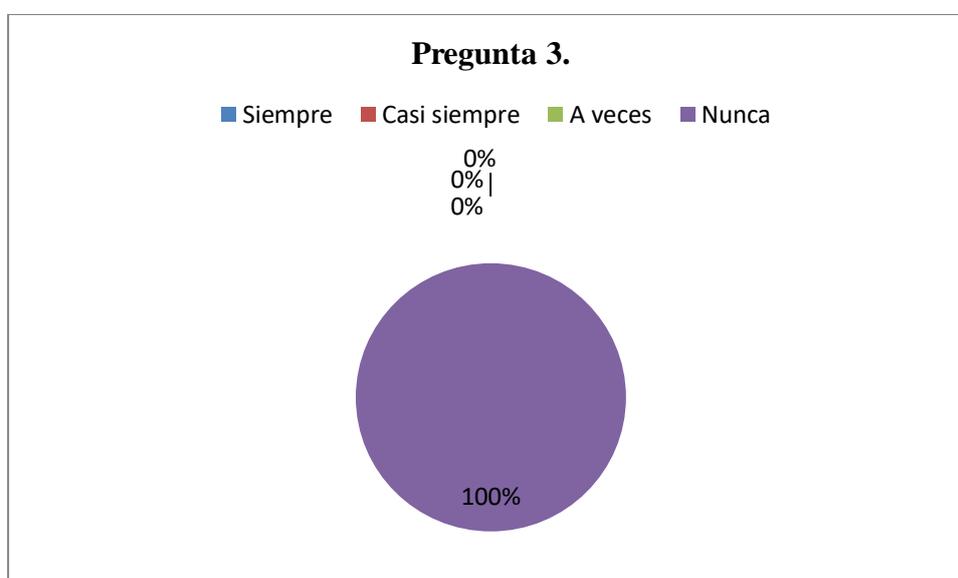


Gráfico 21.-Porcentaje de la pregunta 3 de la entrevista.

4) **¿Cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa?**

Alternativas	# personas	Porcentaje
Siempre	2	67%
Casi siempre	1	33%
A veces	0	0%
Nunca	0	0%
Total	3	100%

Tabla 26.-Resultados de la pregunta 4 de la entrevista.

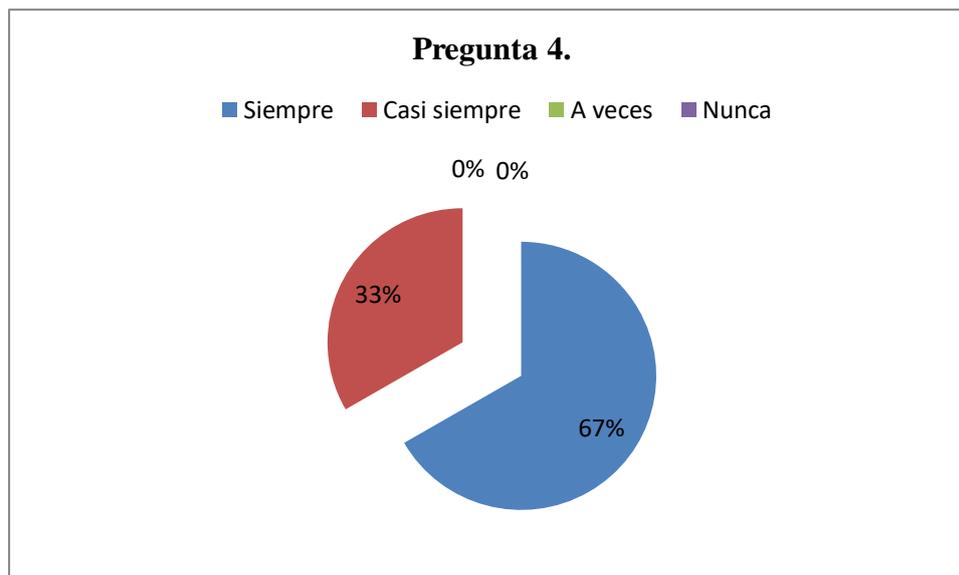


Gráfico 22.-Porcentaje de la pregunta 4 de la entrevista.

Análisis e interpretación de los resultados de la entrevista.

En la primera pregunta trata sobre de, cuándo usted o alguno de sus compañeros de trabajo manifiestan cierto inconformismo ya sea de las condiciones laborales o de alguna situación en particular son escuchados, el 0% siempre, 67% casi siempre, 33% a veces, 0% nunca. Se determina que existe déficit en algunas ocasiones sea por cualquier situaciones, donde se puede lograr un acuerdo para reducir ciertos inconvenientes.

En la segunda pregunta trata sobre que sí, el personal reciben una pronta y adecuada respuesta para poder tener un adecuado desempeño laboral, el 0% siempre, 0% casi siempre, 100% a veces, 0% nunca. Se determina que existen falencias en los diferentes departamentos, para ayudar a los funcionarios y que permanezcan satisfechos y ayuden a cumplir con los objetivos de la institución.

En la tercera pregunta trata sobre que sí, recibe algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, placa, otros) para mejorar el desempeño laboral, el 0% siempre, 0% casi siempre, 0% a veces, 100% nunca. Se determina que no existe motivación alguna por parte de la institución, eso podría ser un motivo del desinterés del desempeño de los funcionarios.

En la cuarta pregunta trata sobre cómo talento humano de la empresa considera que los valores son importantes para el crecimiento de la empresa, el 67% siempre, 33% casi siempre, 0% a veces, 0% nunca. Se determina que existe manera de mejorar el desempeño de los funcionarios y que solo necesitan impulso para poder lograr, ya sea con buena comunicación y confianza para el cumplimiento de los objetivos.