UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

PROCESO DE TITULACIÓN

MAYO-OCTUBRE 2018

EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA

PRUEBA PRÁCTICA

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL

TEMA:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SUS EFECTOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN VINCES.

EGRESADA:

ARANA BENAVIDES DIANA

TUTORA:

ING. FABIAN TOSCANO

AÑO 2018

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN 6

CAPITULO I.- DEL PROBLEMA 8

1.1 Idea o tema de Investigación. 8

1.2 Marco Contextual. 9

1.2.1 Contexto Internacional. 9
1.2.2 Contexto Nacional. 10
1.2.3 Contexto Local. 12
1.2.4 Contexto Institucional. 13
1.3 Situación Problemática. 14
1.4 Planteamiento del Problema. 16
1.4.1 Problema General. 16
1.4.2 Subproblemas o derivados. 16
1.5 Delimitación de la Investigación. 17
1.6 Justificación. 18
1.7 Objetivo de la Investigación. 19
1.7.1 Objetivo General. 19
1.7.2 Objetivos Específicos. 20
CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 20
2.1 Marco Teórico. 20
2.1.1 Marco conceptual. 20
2.1.2 Marco referencial sobre la problemática de la Investigación. 37
2.1.3 Postura Teórica 41
2.2 Hipótesis. 42
2.2.1 Hipótesis General. 42
2.2.2 Subhipótesis o derivadas. 43
2.2.3 Variables. 43
CAPÍTULO III. - RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 48
3.1 Resultados obtenidos de la investigación 48
3.1.1 Prueba estadística aplicada 48
3.1.2 Análisis e interpretación de datos. 63
3.2 Conclusiones específicas y generales. 64
3.2.1 Especificas 64
3.2.2 Generales 64
3.3 Recomendaciones específicas y generales 65
3.3.1 Especificas 65
3.3.2 Generales 66
CAPITTULO IV.- PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN 67
4.1 Propuesta de aplicación de resultados 67
4.1.1 Alternativa obtenida 67
4.1.2 Alcance y de la alternativa 67

4.1.3 Aspectos básicos de la alternativa 68
4.2 Objetivos 70
4.2.1 General 70
4.2.2 Específicos 70
4.3 Estructura general de la propuesta. 70
4.3.1 Titulo 70
4.3.2 Componentes 71
4.4 Resultados esperados de la alternativa 77
BIBLIOGRAFÍA 78
ANEXOS 84
Anexo Nº 1 84
Anexo Nº2 86
Anexo Nº3 88
Anexo Nº4 90
Anexo Nº5 91
Anexo Nº6 92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 resultados de la encuesta Nº1 48
Tabla 2 resultados de la encuesta Nº2 49
Tabla 3 resultados de la encuesta Nº3 50
Tabla 4 resultados de la encuesta Nº4 51

Tabla 5 resultados de la encuesta Nº5 52
Tabla 6 resultados de la encuesta Nº6 53
Tabla 7 resultados de la encuesta Nº7 54
Tabla 8 resultados de la encuesta Nº8 55
Tabla 9 resultados de la encuesta Nº9 56
Tabla 10 resultados de la encuesta Nº10 57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Gestión del Talento Humano 48
Gráfico 2 Procesos de contratación 49
Gráfico 3 Procesos de capacitación 50

Gráfico 4 Desempeño Laboral 51
Gráfico 5 Evaluación por desempeño ..... **¡Error! Marcador no definido.**
Gráfico 6 Procesos de inducción 53
Gráfico 7 Crecimiento profesional 54
Gráfico 8 tipos de contrato 55
Gráfico 9 Procesos de capacitación 56
Gráfico 10 Evaluación de metas y objetivos 57

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1- Frecuencias observadas de la investigación 61
Cuadro 2.- Frecuencia Esperada 62
Cuadro 3.- Chi Cuadrado 62
Cuadro 4.- Plan de capacitación 72

Cuadro 5.- Evaluación de Resultados..... 77

INTRODUCCIÓN

Por medio de la investigación se da conocer el proceso de la contratación del GAD del Cantón Vinces, a través de este estudio muestra la importancia que tienen los recursos humanos dentro de la organización, y de qué manera influye el desempeño laboral en los colaboradores de esta entidad.

El constante avance por competencias del mundo empresarial, ha generado la necesidad que las empresas perfeccionen y modernicen sus procesos internos, marcando una clara tendencia hacia la unificación de principios y formas de gestionar su talento humano, ocasionando que las instituciones que no han adoptado nuevos sistemas tengan la posibilidad de innovar.

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando someter a su personal a constantes procesos parar mejorar su rendimiento y alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Uno de los más importantes, lo constituye la evaluación del desempeño, permite una medición sistemática e integral de la conducta, rendimiento, logro y resultados que aportan los individuos a la organización. Este es un proceso que permite evaluar y establece de qué manera se va a realizar y el periodo de tiempo que se ejecutara, puede ser anual o semestral.

La investigación se llevará a cabo en esta organaciòn, con el fin de optimar la gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral, para lograr información sobre la importancia del talento humano y el desempeño laboral que posee el GAD de Vinces. De esta manera el proyecto pretende buscar un impacto positivo que ayude a la empresa a mejorar y valorar su talento humano.

En todos los parámetros de esta investigación se establecerán procedimientos que indiquen la causa y efectos del problema.

El capítulo I. Describe el problema de la investigación, refiriendo el estado actual del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Vinces.

La situación problemática, el planteamiento del problema, delimitación de la investigación, justificación y objetivos de la investigación.

El capítulo II. Refiere la importancia teórica de las variables de estudio que está basado el proyecto de investigación, contiene antecedentes teóricos, hipótesis y variables de investigación.

Como parte final del proyecto se presentan las referencias bibliográficas y anexos revisadas a lo largo del proyecto.

CAPITULO I.- DEL PROBLEMA

1.1 Idea o tema de Investigación.

Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

1.2 Marco Contextual.

1.2.1 Contexto Internacional.

Los gobiernos locales de los diferentes países administran y ejecutan sus actividades en forma autónoma e integral, promueven el crecimiento y desarrollo basado en el fortalecimiento interno(Vargas Hernández, 2011). Las instituciones toman la responsabilidad de cuidar a sus colaboradores en cualquier circunstancia. La filosofía de las empresas japonesas es la ocupación a largo plazo y méritos alcanzados por años de servicios.(Ma Pilar Curós i Vialá, s. f.)

En Japón el Comité Nacional de la Descentralización municipal es la base a la transferencia y delegación de poderes del gobierno nacional a los gobiernos locales, para la creación y el desarrollo de entornos apropiados para la vida humana.(Vargas Hernández, 2011)

En Estados Unidos, Holanda, Italia, Canadá, Alemania, España, Suiza, la Unión Europea, creen en los procesos de descentralización, para obtener óptimos resultados en el desarrollo regional y nacional.

Muchas empresas han decidido internacionalizar sus servicios buscar nuevas oportunidades en nuevos mercados, creando la necesidad de gestionar el talento humano de la empresa, este cumple una gran función al momento de realizar la expansión hacia mercados Internacionales, las compañías deben tener en cuenta que para realizar la expansión se deben considerar diversos factores tales como la cultura y valores de las naciones, incluyendo las luchas sociales, los reglamentos políticos que determinan las leyes de cada país y condiciones socio-económicas de cada país. (Fernanda Appelius, 2014)

Según estudios elaborados por Human Development Solutions (HDS), compañía dedicada al diagnóstico y desarrollo de talento Humano considera Hong Kong,

Alemania y Reino Unido como países principales para proveer líderes efectivos para el buen desarrollo y crecimiento de sus compañías.

Se considera los RR. HH como uno de los recursos más valiosos que posee la empresa, El conocimiento de herramientas que le permita diagnosticar las habilidades y el potencial que posee sus colaboradores en una organización les indica el modo de orientar a sus metas, objetivos y como desarrollar sus habilidades. (Gestión, 2013)

El desarrollo del mercado chino es una de las principales prioridades de las multinacionales. Pero sea cual sea la industria, el obstáculo es siempre el mismo: atraer, desarrollar y retener buenos profesionales locales necesarios para la consecución de ese objetivo. Las multinacionales conocen la importancia de tener un liderazgo autóctono con los rápidos cambios del mercado.

En España los gobiernos locales consideran que las labores de reclutamiento y la selección de personal cada vez es más compleja, se aseguran de tener el personal altamente capacita0do con perfiles adecuados para la realización de tareas en los distintos departamentos. Los integrantes de recursos humanos participan en diferentes estudios, apuestan por un modelo de liderazgo para fomentar la comunicación laboral y aumentar la capacidad productiva de la empresa.(Abastare, 2017)

1.2.2 Contexto Nacional.

Durante muchos años Ecuador sostuvo programas disciplinarios rígidos para llevar a cabo sus procesos de producción ya sean estos de bienes o servicios, olvidando las necesidades de su capital humano, promoviendo el temor haciendo que el

desempeño laboral fuera con bajo rendimiento generando rigidez en el clima organizacional.

Actualmente en Ecuador las empresas consideran que la gestión humana está enfocada en asegurar la transferencia de conocimiento de la organización a través de diferentes procesos de gestión e innovación, como elementos diferenciadores que agreguen valor, generando nuevas ideas con criterios de cambio, trabajo en equipo y diversos mecanismos para el desarrollo de personas, generando la transformación del departamento de RR.HH enfocando en garantizar la conservación a largo plazo de su capital humano.(Revista Ekos, 2013)

Ecuador reconoce la gestión estratégica de los RRHH como el capital más valioso que tiene una organización que son sus colaboradores, a través de sus habilidades, conocimientos, y creatividad constituyen el fundamento de los buenos o malos resultados pueda obtener la organización.

No se debe olvidar que cuando el capital humano es considerado uno de los activos más importante de la organización, el área de RR. HH se transforma en su socio, apoyando en el manejo de la información que ofrecen las nuevas tecnologías, brindando nuevas ideas, crean estrategias que se orientan a cultivar el aprendizaje continuo para el desarrollo y éxito de la misma. (Revista Ekos, 2018)

Los (GAD), están regidor bajo los principios de equidad, interterritorial, solidaridad, integración y participación ciudadana, adoptarán políticas de desarrollo sustentable que, adicionalmente, compensen las inequidades de su desarrollo y consoliden la soberanía. (Asamblea Constituyente, 2011)

El derecho y la capacidad de los niveles de gobierno se rigen bajo normas y órganos de gobierno propios, la independencia política, administrativa y financiera

en sus respectivas jurisdicciones territoriales, bajo su responsabilidad, sin intervención de gobierno en beneficio de sus habitantes. (Hugo Enrique del Pozo Barrezueta, 2010)

1.2.3 Contexto Local.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados de la provincia de Los Ríos se encargan de planificar y elaborar planes de ordenamiento territorial, de manera que se relaciona con la planificación nacional, regional, cantonal y parroquial. Según lo manifiesta el artículo 242- 243 de la (Asamblea Constituyente, 2011)

El estado se establece territorialmente en las regiones, provincias, cantones y parroquias rurales. Se podrán agrupar dos o más regiones, provincias, cantones o parroquias.

El gobierno provincial de Los Ríos en su artículo 1. Determina que una vez asignadas las competencias en la Constitución Política del Ecuador, el Gobierno Provincial de Los Ríos tiene como objetivo impulsar el del progreso de la jurisdicción y colaborar con el Estado, Gobiernos Regionales, Municipales y Juntas Parroquiales para la ejecución de las competencias exclusivas y las que determine la Ley.(Gobierno Provincial de los Ríos, 2010)

El GAD provincial se encarga de coordinar diversas actividades para el crecimiento y desarrollo de los Ríos. Esta entidad tiene como principal recurso su capital Humano ya que considera que de ellos depende el crecimiento institucional y son el reflejo de toda la Organización. El GAD incorpora estrategias para obtener personal altamente capacitado para cubrir los diferentes puestos vacantes, bajo la

implementación de políticas y nomas que garanticen la utilización eficaz de los colaboradores, Asegurando un buen clima laboral.

1.2.4 Contexto Institucional.

El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces, basa sus actividades bajo un Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial, se conforma con los objetivos y metas del Plan Nacional del Buen Vivir. La participación de la ciudadanía, el control social y planificación de ordenamientos territoriales, es el soporte de los procesos que revive y fortalece la diversidad de las identidades y cultura.(Mancomunidad de Municipalidades Para Manejo Sustentable del Humedal Abras de Mantequilla, 2012)

El GAD de Vinces tiene por objeto mejorar el usó de la vía pública y las condiciones de movilidad en el marco de desarrollo humano sostenible de la población. La ejecución de políticas públicas, coordinación y control de mejora territorial, realización de planes para prestación de servicios públicos, desarrollo de actividades fructíferas y gestión ambiental, con enfoque interactivo e incluyente, para impulsar el bienestar económico, social, y cultural de la comunidad a nivel urbano y rural.(GAD Municipal del Cantón Vinces, 2014)

Esta institución basa sus funciones bajo la ley Orgánica de Servicio Público, su talento humano se rige a las normas y reglamentos internos aplicados a todos los servidores públicos sujetos a relación laboral. Esta institución confía plenamente en su talento humano es considerado como el capital más valioso que posee la empresa.

El personal es recluido mediante convocatorias que se realizan en la página oficial del GAD, los interesados se someterán a concurso. Para los periodos de prueba se rigen bajo el Decreto 710 Art. 226 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio público, se establecerá un periodo de prueba, para las evaluaciones programadas y por resultados, los niveles de productividad alcanzados por la o el servidor durante el período de prueba. Si el nuevo personal evaluado aprobare el período de prueba, continuará en sus funciones y se le extenderá inmediatamente el nombramiento permanente y el certificado de carrera que le acredita como colaborador.

1.3 Situación Problemática.

El GAD municipal de Vinces perteneciente a la provincia de Los Ríos se encarga de planificar y ejecutar las obras públicas, además de otros servicios, está bajo la dirección del alcalde Ec. Cristian Raúl Villasagua Santana, como autoridad principal, siendo el responsable de velar por el derecho público, con autonomía política, administrativa y financiera. Esta entidad se maneja bajo temas políticos, cada gobierno de turno trabaja en base a sus proyectos y nuevas propuestas.

El departamento de talento humano, se encarga de realizar procesos de capacitación, administración de sueldos y salarios, proporcionar incentivos, atiende relaciones laborales. Las dificultades laborales y el rendimiento limitado de los funcionarios del GAD de Vinces, se enfoca en diversas circunstancias, entre las principales se expresa:

Exceso de personal en la institución, el talento humano esta sub utilizado, no existe trabajo en equipo, la comunicación interna entre los departamentos esta al más bajo nivel, no se respeta las normas de control debido que el reloj biométrico se encuentra en mal estado, el personal técnico, administrativo no cuenta con el perfil idóneo, no se realizan evaluaciones periódicas a los colaboradores para medir su desempeño laboral, falta de capacitación continua en relaciones humanas y se utiliza el parque automotor para otros fines.

En esta entidad ciertos empleados no se responsabilizan de sus funciones, menos aún de los resultados dentro de su cargo, existe poco compromiso con el cumplimiento de sus tareas y no se cumple a cabalidad las metas establecidas. Al no mantener una sintonía de trabajo entre colaboradores se demuestra escaso compañerismo que ocasiona un desempeño laboral insatisfactorio.

El desconocimiento de las tareas afecta de manera directa a la institución, esto surge porque el personal no cuenta con el perfil adecuado para realizar dichos procesos. La inestabilidad laboral generada por factores internos como la mala competitividad entre compañeros en ocasiones desemboca en una rotación de personal y esta a su vez genera malestar en los colaboradores.

El GAD de Vinces no ha realizado investigaciones que permita conocer la percepción de los ciudadanos, carece de una imagen institucional clara que defina a la organización y sus actividades. Al no mejorar la gestión de talento humano se podría presentar una serie de inconvenientes, entre ellos el escaso compañerismo que dificulta el trabajo en equipo, la

inestabilidad laboral, el atraso constante en las tareas, una comunicación defectuosa y la motivación escasa.

Si las afecciones se direccionarán hacia la motivación y el desempeño laboral de cada trabajador, así como todas las labores de la institución. Entre las consecuencias negativas que se puede dar, es la insatisfacción laboral insuficiente, los conflictos interpersonales y la rotación de personal presentándose esto como un obstáculo en el cumplimiento de los objetivos y las funciones que desempeña el GAD.

1.4 Planteamiento del Problema.

1.4.1 Problema General.

¿Cuáles son los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?

1.4.2 Subproblemas o derivados.

1. ¿De qué manera se relacionan los procesos de reclutamiento con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?

2. ¿De qué manera la rotación del personal determina el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?
3. ¿Cómo mejorar la gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?

1.5 Delimitación de la Investigación.

Delimitación de Contenido:

Campo: Ingeniería Comercial.

Área: Gestión de Talento Humano.

Aspecto: Desempeño Laboral**.**

Delimitación Espacial:

La actual investigación se ejecutará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón de Vinces (Los Ríos).

Delimitación Temporal:

El proyecto de investigación tiene una duración de 5 meses que comprenden desde el mes de mayo a octubre del 2018

Delimitación Teórica:

La reciente investigación se orienta al análisis de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

1.6 Justificación.

La presente investigación pretende analizar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral, permitiendo evaluar con herramientas adecuadas para establecer índices de rendimiento de los colaboradores del GAD de Vinces, servirán para establecer planes políticas y estrategias para mejora del talento humano.

Según(Chiavenato, 2009) Se considera al talento humano como el componente que da vida e impulsan a la entidad, ofreciendo al talento indispensable para su constante competitividad y cambios constantes para enfrentar los diferentes desafíos empresariales.

Busca conocer, analizar y explicar la gestión del talento humano y la influencia en el desempeño laboral del GAD. Según el («Plan Nacional Buen Vivir 2013-2017.», 2013) La organización debe garantizar el trabajo digno y seguro en todas sus formas. Las disposiciones del artículo nueve de este plan reconocen que el trabajo humano sobre el capital es incuestionable. Busca que los colaboradores de esta Institución eleven su desempeño laboral y así contribuir con el objetivo del Buen Vivir.

El nivel de los resultados será de utilidad para el GAD de Vinces, aportando a la mejora continua del desempeño laboral contribuyendo con una adecuada gestión del talento humano, basándose en una fuente de referencias para futuras investigaciones.

Los resultados de la indagación de la gestión de talento humano y desempeño laboral, la organización tendrá la oportunidad de brindar una mejor función en sus actividades diarias más eficiente, se enfocará brindar beneficios a sus colaboradores obteniendo un mejor desempeño laboral y contribuirá a la mejora de la imagen institucional, contará con un personal altamente capacitado y motivado, incrementando el desempeño en sus funciones con eficiencia y eficacia.

1.7 Objetivo de la Investigación.

1.7.1 Objetivo General.

Analizar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

1.7.2 Objetivos Específicos.

1. Identificar los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
2. Evaluar la rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
3. Realizar una propuesta estratégica para mejorar el desempeño laboral a través de la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

CAPITULO II.- MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico.

2.1.1 Marco conceptual.

Gestión del talento humano.

La gestión de talento humano es el proceso de capacitar, analizar, evaluar, remunerar, y ofrecer a los colaboradores un ambiente seguro y pleno, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (Dessler & Varela Juárez, 2011)

Permite dar respuestas rápidas y conocer las necesidades de la entidad para alcanzar el éxito personal y organizacional. Facilita el acceso hacia nuevos mercados, conocer los diferentes comportamientos sociales y culturales y disminuye la rotación del personal. Su objetivo principal es la optimización de los sistemas de trabajos, con la finalidad de destacar sus habilidades y capacidades para lograr la eficiencia y generar competitividad.

El talento humano describe las habilidades y características que le dan vida, a toda organización. El capital humano lo determinan los talentos que forman parte del equipo laboral. Los talentos que son las capacidades de realizar determinadas labores, como consecuencia de las aptitudes, actitudes, conocimiento y experiencia que se han ido obteniendo a lo largo de su vida personal.(«Talento humano (y gestión del talento humano) - Agustín Grau», 2016; Vallejo Chávez, 2016)

Según(Chiavenato, 2011) considera que el talento humano describe a las personas que forman parte de las organizaciones y desempeñan determinadas funciones para fortalecer sus recursos. Las personas pasan gran parte de su tiempo en las organizaciones, éstas requieren a las personas para sus diversas actividades y operaciones, de manera que necesitan recursos financieros, materiales y tecnológicos.

Capacitación y entrenamiento promedio.

El tiempo que requiere la capacitación puede reducirse con una minuciosa selección del personal. Diseñando actividades que los individuos realizarán, para orientar su desempeño y aumentar el desarrollo profesional y personal del colaborador, implican la formación y el

desarrollo, del conocimiento, competencias y aprendizaje. La necesidad de capacitación se manifiesta en:

1) **Selección de personal.**

   Es un proceso para incorporar y dar seguimiento a las actividades del personal para verificar los resultados se incluyen en la base de datos y sistemas de información.

   Estos procesos están estrechamente relacionados, uno influye sobre el otro de manera recíproca, cundo no se usa de manera adecuada estos procesos tienden a perjudicar a los demás.

   Si el proceso de selección tiene no es el adecuado, requerirá un gran esfuerzo para compensar sus fallas. El equilibrio de estos procesos es fundamental, De ahí surge la necesidad de un cuadro de mando integral (balanced scorecard) que los incluya a todos. Están diseño acorde a las influencias externas e internas, para lograr una mejor compatibilidad.(Chiavenato, 2009)

2) **Evaluaciones de desempeño**

   Se centra en la control, valoración y monitoreo. Estos se basan en cuatro aspectos importantes:

   1. **Resultados. -** Deben ser precisos, en un determinado período.
   2. **Desempeño. -** Es el procedimiento y los medios para aplicarlos.
   3. **Competencias. -**Habilidades individuales que aportan a las personas.

   Las empresas tienen diversos sistemas de evaluación para la medición de resultados financieros, de producción, cantidad y calidad, el desempeño individual de participantes y la satisfacción de los clientes. La valoración sistémica se realiza en función a las actividades que realiza cada persona. Este proceso mide el desempeño

del colaborador y su cumplimiento con los requisitos de la empresa y genera resultados, competencias y logro de las metas.(Vallejo Chávez, 2016)

3) Capacidades, conocimientos y experiencia de los colaboradores

Busca desarrollar habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas de los colaboradores para aumentar su desempeño en las diferentes áreas. Los procesos que forman parte del entrenamiento, se refieren al progreso continuo de los diferentes tipos de aprendizaje, para su perfeccionamiento, Estos son:

1. **Capacitación. -** Se orienta hacia la transferencia de conocimientos que requiere un colaborador para desempeñarse eficazmente en su puesto de trabajo.
2. **Adiestramiento.** - Se centra en el desarrollo de habilidades y destrezas necesarias del personal.
3. **Motivación. -** Se ocupa de los intereses y aspiraciones de los individuos.

La fuerza de trabajo debe identificar lo que saben y no lo que necesita saber. Aprovechando al máximo los talentos y considerando sus habilidades y destrezas. Las organizaciones deben considerar las costumbres, valores, y creencias que determinan el comportamiento de las personas dentro y fuera de la empresa, con el objeto de administrar convenientemente los cambios de conducta, evitando malos entendidos entre la cultura de la empresa y la de los colaboradores.(Powered by Fluida, 2010)

4) Planeación estratégica.

El plan estratégico orienta y define a la organización en el camino que los individuos de las diferentes áreas deben perseguir para el crecimiento continuo.

Además, ayuda a establecer de forma clara los proyectos para la expansión del negocio.

La planificación estratégica es la creación de un sistema integral de objetivos y alternativas que permiten cumplir con su misión y la visión de la empresa.

Se debe clarificar la misión de la organización es decir ¿A quién queremos satisfacer? ¿Qué necesidades se pretenden cubrir? ¿Cómo lograr ser percibidos como su mejor alternativa ¿Para que existe? ¿Porque hacen lo que hacen? La misión no solo define a lo que se dedica la empresa, sino también, a qué no se dedica.

La visión es el enfoque a futuro que se quiere alcanzar y hacia dónde se puede llegar, es la fuerza que direcciona al cambio continuo para conseguir la visión, partiendo de la actual realidad.

Los objetivos deben ser claros, medibles y alcanzable, están centrando en el enfoque de y la asignación de recursos. Otro punto importante del plan son las políticas de la empresa, su función es la selección de alternativas significativas, el campo de la estrategia. (Big River, 2017; Páez Francisco, 2012)

5) Políticas que requieran entrenamiento

Según (Chiavenato, 2011) las políticas son normas establecidas para regir funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos establecidos, nacen en relación a la cultura organizacional. Las políticas ofrecen respuestas rápidas a los problemas que se presenten, evita que los empleados acudan innecesariamente a sus supervisores para o resolver cada situación.

Cada organización desarrolla sus políticas desacuerdo a su filosofía y sus necesidades abarcando los objetivos institucionales considerando aspectos importantes como:

Políticas de integración de recursos humanos:

1. Dónde reclutar (fuentes internas y externas de reclutamiento)
2. Cómo reclutar (métodos de reclutamiento que opte la organización)
3. Selección de recursos humanos y patrones de calidad, (aptitudes físicas e intelectuales, experiencia y potencial.)

Políticas de organización de recursos humanos

1. Determinar las exigencias básicas del personal (requerimientos intelectuales, físicos, etc.) para el desempeño.
2. Planeación, distribución de los recursos humanos.

Políticas de retención de los colaboradores

1. Retención para los participantes de la organización.
2. Criterios sobre las condiciones físicas, higiene y seguridad.
3. Relaciones sociales con sindicatos y representantes del personal institucional.

Políticas de desarrollo de recursos humanos

1. Determinar la renovación constante de la fuerza de trabajo.
2. Desarrollo de los recursos humanos de mediano y largo plazo.
3. Creación y perfeccionamiento de condiciones para garantizar la excelencia organizacional.

Políticas de evaluación de recursos humanos:

1. Mantener información necesaria para el análisis cualitativo y cuantitativo de la fuerza de trabajo disponible.
2. Auditoría permanente para la aplicación y ajuste de políticas y los procedimientos relacionados con el capital humano.

El programa de capacitación consiste en identificar las necesidades e incorporar el nuevo equipo de trabajo con el objeto que al final de la capacitación el colaborador tendrá conocimientos que los aplicará en sus actividades diarias y facilitará trabajar en equipo.

Los modelos de capacitación contienen niveles de reacción que miden el grado de satisfacción del colaborador, no es complejo y verifica la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo.

Habilidades, conocimientos, aprendizaje, mide competencias genéricas y actitudes. Su conducta es un punto relevante porque permite constatar si se ha reducido la brecha entre las competencias del participante antes y después del curso y sus resultados se miden con un test ácido que mide el cambio del colaborador a partir de la capacitación impartida.

Tiempo promedio en alcanzar las metas

Evalúa la eficacia de la fuerza de trabajo desde el momento en que el individuo inicia su responsabilidad con la organización, permite valorar si el proceso de selección es apropiado y oportuno. Mide los niveles de evolución de la capacitación. Permite conocer el progreso de los colaboradores mediante la adquisición de experiencia en la capacitación, es imprescindible establecer los objetivos con cuidado para evitar conflictos .(Celpax, 2016)

Este proceso permite identificar los estándares establecidos, con beneficios en cuanto a la satisfacción personal y profesional. Busca el progreso de cada colaborador y permite una mejor toma de decisiones y planificar estrategias que controlen el curso y la dirección de un departamento o unidad de capacitación.

Rotación del personal

La rotación es el flujo de entradas y salidas del personal de una organización; las entradas compensan las salidas de personas. Las salidas pueden ser por jubilaciones, separaciones o despidos, baja remuneración, no se reconocen los méritos profesionales de los

colaboradores clima organizacional deteriorado, etc.(Carrasco Pamela, 2017; Vallejo Chávez, 2016)

La organización debe cubrir las necesidades de cada colaborador. Un individuo motivado, satisfecho con actitud positiva en su trabajo y comprometido con sus actividades laborales, tiene un bajo índice de abandono del cargo, porque su vinculación con la organización es mayor. Es más costoso formar nuevos candidatos que retener a los empleados actuales. Cuando una persona se va de la organización, no solo se pierde los costos por su selección sino también sus conocimientos, contactos sus aportes personales y surgen nuevos costos de formación del nuevo empleado que le sustituye. Según (Chiavenato, 2011) la rotación del personal se basa en el apartamiento, cuando un colaborador deja de ser miembro de la organización, existen dos tipos.

1. Apartamiento por decisión del empleado: esta se la conoce como renuncia.
2. Apartamiento por decisión de la organización: despido por causas establecidas.

Apartamiento por iniciativa del empleado (renuncia).

Cuando un colaborador decide, por razones profesionales o personales el término de la relación de trabajo con el empleador, depende de dos factores que son:

1. El grado de insatisfacción del empleado con su trabajo.
2. El número de alternativas que éste encuentra en el exterior de la organización, en el mercado laboral.

Apartamiento por iniciativa de la organización (despidos).

Las destituciones organizacionales se dan cuando se decide apartar a los talentos de la institución para reemplazarlos por otros en base a las necesidades de la empresa, para corregir problemas de selección o reducción de su fuerza de trabajo. Los constantes

cambios en el diseño de los puestos provocan recolocaciones, tareas compartidas, reducción de horas laborales y despidos.(Chiavenato, 2009; Vallejo Chávez, 2016)

Según (Chiavenato, 2009) la rotación no es una causa, sino el efecto de ciertas variables e internas externas. Las variables internas se refieren a la política salarial y de prestaciones que ofrece la organización. Las variables externas e internas se alcanzan por medio de la entrevista que consisten en una seri de preguntas para llevar un registro de la causa de la rotación del personal.

1. Formato de preguntas consiste en determinar el motivo de la separación (por iniciativa propia o de la organización).
2. Opinión del colaborador sobre la empresa, el líder y equipo de trabajo.
3. Su opinión sus actividades diarias, horario y las condiciones de trabajo.
4. Su opinión sobre su remuneración, prestaciones y las oportunidades de crecimiento.
5. Su opinión sobre las relaciones interpersonales, ánimo y actitud de su entorno laboral.
6. Su opinión sobre las oportunidades existentes en el mercado laboral.

Ausentismo

Es la ausencia falta o retraso para llegar al trabajo es la duración del tiempo que se pierde cuando los colaboradores no se presentan a laborar; constituye la suma de los períodos en que se encuentran ausentes del trabajo. (Vallejo Chávez, 2016)

Tener colaboradores no siempre significa que trabajen durante todos los momentos de la jornada laboral. El ausentismo provoca ciertas distorsiones cuando se trata de la

disponibilidad de la fuerza laboral. Lo opuesto del ausentismo es la presencia, se refiere al tiempo que el trabajador está disponible para trabajar.(Chiavenato, 2011)

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\dfrac{\text{N.º de personas}}{\text{días de trabajo perdidos por ausencias al mes}}}{\dfrac{\text{N.º promedio de colaboradores}}{\text{N.º de días de trabajo en el mes}}}$$

La fórmula refleja el número de días de ausencias de los colaboradores.

$$\text{Índice de ausentismo} = \frac{\dfrac{\text{total de personas}}{\text{horas perdidas}}}{\dfrac{\text{total de personas}}{\text{horas laboradas}}}$$

La fórmula de calcular el costo total del ausentismo contiene los días de trabajo perdidos por el motivo que fuere, ya sea por maternidad, vacaciones, enfermedad, accidentes de trabajo, con permiso o licencias de todo tipo. El control del ausentismo puede ser anual o mensual. Las organizaciones recompensan las presencias y sancionan las ausencias, realizando recompensas para motivar la constante permanencia.(Vallejo Chávez, 2016)

Tiempo promedio de vacantes pendientes de cubrir

Facilita los datos de cuánto tiempo están sin cubrir los puestos vacantes causadas por bajo rendimiento laboral, vacaciones, salarios, etc. Este instrumento ayuda a identificar el grado de dificultad que se encuentra la empresa a la hora de conseguir recursos laborales. El tiempo ideal para ocupar estos vacantes sería entre 30 y 90 días al año.

Según (Michael Page, 2017) El tiempo depende del tipo del trabajo a desempeñar; mientras más específico sea el cargo, más tiempo llevará localizar al postulante idóneo para ocupar el puesto vacante.

Es útil identificar a los perfiles idóneos es por ello que las organizaciones se rigen a largos procesos de contratación por temor a contratar al candidato no adecuado es por ello que realizan varias entrevistas, todas estas se traducen a las deserciones de los candidatos ya que este proceso toma tiempo y los candidatos están dispuestos a recibir otras ofertas.

Retención del Personal.

Analiza e identifica a los individuos más importantes con los que cuenta la empresa para la realización de tareas lo que conlleva lo delicado de sus puestos, otro factor es que propone cuidar la antigüedad de los mismos, el indicador se constituye con la división de los talentos claves que forman parte de la institución por un año y los colaboradores clave, no es de todo el personal.(Gabriel Navassi, 2013)

La retención del personal es un punto clave para el éxito de la empresa, una vez realizado el proceso de selección se realiza el proceso de planificación para mantener el talento humano en la organización. Consiste en la satisfacción personal entre el colaborador y la empresa haciéndolo sentir parte del éxito de la misma. Cada empresa debe brindar a su personal oportunidades de crecimiento personal y profesional, compensaciones y reconocimientos de tal manera que el colaborador se sienta satisfecho y a gusto en su lugar de trabajo.

Desempeño laboral.

Muestra las capacidades como un sistema de alcanzar los resultados, en relación con las exigencias técnicas, productivas de la institución. para alcanzar los resultados que se esperan obtener se deben considerar los conocimientos, experiencias, actitudes,

motivaciones, características personales y valores que contribuyen a la obtención de un mejor desempeño en sus actividades. (EcuRed, 2018)

Según (Chiavenato, 2009) El desempeño se puede evaluar mediante esquemas rutinarios. Es una estimación, sistemática, de cada talento de acuerdo a las actividades que desempeña, las metas y los resultados. Este proceso que sirve para estimar el valor, y competencias de una persona. A este proceso se le atribuyen distintos nombres, como evaluación de méritos, evaluación personal, informes de avance, evaluación de la eficiencia individual o grupal, etc.

Es un excelente medio para detectar problemas de inspección, administración, integración de las personas a la organización, el acoplamiento de la persona, la ubicación de posibles carencias de entrenamiento para la construcción de competencias, sirve para establecer los medios y programas que permitirán mejorar continuamente el desempeño humano. Es un potente medio para resolver problemas de desempeño y para mejorar la calidad laboral y la calidad de vida en las organizaciones.

Evaluación del desempeño

Se centra en la control, valoración y monitoreo. Estos se basan en cuatro aspectos importantes:

4. **Resultados. -** Deben ser precisos, en un determinado período.
5. **Desempeño. -** Es el procedimiento y los medios para aplicarlos.
6. **Competencias. -**Habilidades individuales que aportan a las personas.

Las empresas tienen diversos sistemas de evaluación para la medición de resultados financieros, de producción, cantidad y calidad, el desempeño individual de participantes y la satisfacción de los clientes. La valoración sistémica se realiza en función a las actividades que realiza cada persona.

Este proceso mide el desempeño del colaborador y su cumplimiento con los requisitos de la empresa y genera resultados, competencias y logro de las metas. Es una herramienta que puede generar nuevas oportunidades para el colaborador dentro de la organización La medición del desempeño mide las aptitudes de los diferentes mandos como líder del equipo, analiza como funciona la comunicación interna en la empresa. (Control Group, 2017; Vallejo Chávez, 2016)

La eficiencia y la eficacia en el desempeño laboral.

Permite conocer:

1. Si logramos la (eficacia)
2. Las gestiones establecidas justifican los costos de las acciones (eficiencia)
3. Alternativas eficaces y eficientes para alcanzar el mismo objetivo.

La eficacia.

Evalúa el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos en su diseño. Se requiere de una constante planificación en la que se construye la jerarquía de objetivos, generales, inmediatos, específicos, metas y actividades. Para cada objetivo determinado se analiza la la acción que es evaluada, obteniendo un alto índice general de eficacia.

La eficiencia.

Individualiza y analiza los recursos monetarios gastados para alcanzar las metas empresariales. Las labores eficientes optiman el uso de los recursos y poseen un menor costo posible. Mientras que la eficacia se trata de una tasa porcentual, el estudio de

eficiencia se enfoca en indicadores de costo-beneficio o de costo-eficiencia, utilizado para concertar las diferentes alternativas de formación y se puede realizar ex ante o ex post. Generalmente, se deben revisar opciones de inversión para principiar acciones o reorientarlas.(Cinterfor OIT, 2013)

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

Las etapas del ciclo de vida de la gestión detallan algunas características, que son:

1. Planificación Estratégica
2. Análisis por procesos
3. Diseño de los procesos
4. Efectuar de los Procesos
5. Monitoreo de los procesos
6. Certificar los Procesos

Evaluación de desempeño.

El desempeño es situacional que varía de un individuo a otro, depende de diversos factores que influyen en las recompensas, dependen de la aspiración personal y fijan la capacidad de la fuerza que el colaborador está dispuesto a hacer. Es una relación de costo-beneficio. El esfuerzo individual determina las capacidades y habilidades personales y del papel que desempeñará. La evaluación es un proceso para estimular o atribuir valor a una persona. Para evaluar a las personas que trabajan en una entidad se aplican procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, méritos y oposición, evaluación de los colaboradores. La responsabilidad de la evaluación de desempeño:

1. Implementar estilo de administración equitativa.

2. Crear dirección y mejora continua.
3. Crear aprendizaje permanente.
4. Personal altamente capacitado.
5. Convertir la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico oportunos y de oportunidades de crecimiento.

Existentes lugares de trabajo, que están influenciadas por el entorno y del desempeño de los otros procesos de la organización. En estas variables el colaborador proyecta acercarse a los objetivos establecidos. La evaluación del desempeño de un individuo debe comparar las evidencias para instaurar la diferencia de ambas. Debe analizar las causas de las desviaciones, pueden estar asociadas a condiciones técnicas, humanas y organizativas existentes en la empresa.(Chiavenato, 2011; Toro, Miguel-Guzmán, & Pérez-Campdesuñer, 2016)

Su principal objetivo es lograr la mejora continua de las instituciones, haciéndolas eficientes y más eficaces. Se puede logra a través del desempeño y mejoramiento de toda su fuerza humana. Su propósito es elaborar estrategias para dar soluciones inmediatas a los problemas, motivar a los colaboradores y avivar el desarrollo personal. Brinda oportunidades de crecimiento según los objetivos organizacion0ales e individuales.(Team, 2017) Otros puntos importantes considerados en la evaluación del desempeño por su gran aporte son:

1. **Seguimiento Constante. -** Avances y cumplimientos de objetivos y metas establecidas.
2. **Valorar su capital humano. –** Con lo que cada individuo aporta a la institución.
3. **Conocer los niveles de rendimiento. -** Establecer beneficios bonos e incentivos y apoyar a una gestión justa.

4. **Incentivar a comunicación. -** Entre departamentos y en general para lograr una mejor sinergia.
5. **Ofrecer retroalimentación. -** Promover la mejora continua en la organización.
6. **Información del personal. –** Identificación de personal idóneo para puestos vacantes.
7. **Establecer un foda. -** Asegurarte que el personal este ocupando el puesto idóneo de acuerdo a sus habilidades y destrezas.
8. **Evaluación de eficacia. -** Procesos de reclutamiento y selección de la fuerza de trabajo.
9. **Estimación del potencial. -** De desarrollo de habilidades y destrezas de los colaboradores.

En la evaluación de desempeño detecta los programas de evaluación, genera beneficios a corto, mediano y largo plazo para el colaborador y el líder de la organización.

Para colaborar con los beneficios de la organización se debe trabajar en equipo ya que genera una gran ventaja competitiva. Los individuos buscan sintetizar los objetivos que se plantea la empresa. (Pérez, 2014)

Evaluación de desempeño sobre la gestión de talento humano.

El objetivo es elaborar métodos e instrumentos para realizar la evaluación del desempeño sobre recursos humanos. Su aporte permite obtener elementos esenciales en la evaluación de instrumentos informativos y permitiendo una rápida toma de decisiones, un correcto diseño del sistema reduce los errores que ocurren al realizarla.(Pérez, 2014)

Responsabilidad de la valoración del desempeño

Conjunto de política que adopta la entidad de recursos humanos, la responsabilidad de la valoración del desempeño de los colaboradores será atribuida al gerente, colaborador o conjuntamente a su superior.

1. **El Gerente:** Es la línea que asume la responsabilidad del desempeño de sus colaboradores.
2. **Las personas:** El propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación.
3. **El individuo y su superior:** Las organizaciones adoptan un proyecto, dinámico, de la administración del desempeño.

Formulación de Objetivos. Es la administración por objetivos, son enunciados colectivamente por el evaluado y su superior, a través de una negociación entre ambos para establecer un consenso y determinar ciertos acuerdos como:

1. **Acuerdos con el líder en correlación a la retribución de los recursos y medios para lograr los objetivos**: Luego de la definición de los objetivos mediante consenso, y la obtenido del compromiso personal, se obtendrán los recursos para poder alcanzarlos eficazmente.
2. **Desempeño:** Se trata del procedimiento diarios del evaluado para alcanzar los objetivos formulados.
3. **Medición de los resultados y comparación de los objetivos:** Debe contar con fundamentos cuantitativos medibles y confiables, que proporcionen una idea objetiva y clara del manejo y secuencia del proceso de medición del esfuerzo del evaluado.
4. **Retroalimentación constante / evaluación conjunta:** Significa que las organizaciones deben de aplicar el proceso de retroalimentación y un amplio apoyo

a la comunicación con el objeto tener un buen clima organizacional. El evaluado debe conocer cómo está llevando a cabo los procesos para poder establecer una relación entre su esfuerzo y el resultado alcanzado.

1. **Equipo de trabajo:** Su equipo de trabajo evaluará el desempeño de todos los miembros que la conforman. cada una de las partes tomaran las medidas necesarias para mejorarlo cada día.
2. **Recursos humanos:** Esta área se encargada de la administración del capital humano es la responsable de evaluar el desempeño de todos los individuos de la institución.
3. **Comisión de evaluación:** La evaluación del desempeño es responsabilidad de una delegación designada para tal efecto. Refiere a una evaluación colectiva elaborada por un grupo de personas.
4. **Evaluación 360º:** La evaluación del desempeño de 360º se refiere a la evaluación creada, en forma circular, para obtener elementos que tienen tipo de interacción con el evaluado. En ella participan todos los miembros de la organización.

2.1.2 Marco referencial sobre la problemática de la Investigación.

2.1.2.1 Antecedentes investigativos.

(Guillermo Guanilo & Jorge Willy, 2015) Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C Pacasmayo 2014 Tesis de grado de la Universidad Nacional de Trujillo Perú 2015. Tiene

como finalidad resaltar la importancia de la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal que forma parte de esta organización.

Su objetivo principal es enfatizar los puntos en los que existe un escaso trabajando para establecer estrategias que permita un apropiado desempeño dentro de la organización. La G.T.H permite incurrir significativamente en el desempeño del Personal de la empresa Spirall Computer S.A.C- Pacasmayo.

Para llevar a cabo sus funciones con éxito se debe tener en consideración la calidad y la disposición de las personas, como conclusión de la gestión del talento humano, reincide favorablemente en el desempeño de la fuerza laboral, el éxito de las empresas depende en de lo que su personal realiza y cómo lleva aplica las diferentes estrategias para mejorar cada día, invertir en capital humano genera grandes oportunidades.

(Alvarado Rodríguez, 2017) La gestión de talento humano por competencias y la administración del Servicio de Administración Tributaria Cajamarca año 2015. Su objetivo es determinar la influencia de la gestión del talento humano por competencias en la administración del Servicio de Administración Tributara SAT Cajamarca. Los resultados obtenidos en el proceso de investigación es que la administración influye en la gestión del talento humano por competencias.

El modelo de gestión del talento humano por competencias analiza las diferentes relaciones entre habilidades, conocimientos y aptitudes de los colaboradores, identifica las características que poseen los individuos para dar resultados a los problemas. Los modelos de gestión tratas de destacar la motivación, comunicación, reconocimiento, gestión de información, gestión de recurso y liderazgo.

(Yasuma & Amelia, 2016) Diseño de un sistema de gestión del talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los servidores del MIES, de la ciudad de Guaranda

Provincia Bolívar. El logro de los objetivos permite analizar la gestión del talento humano, se considera de gran importancia para aumentar la motivación, capacidades y sus aptitudes para entregar lo mejor a su trabajo sintiéndose satisfecho con la función que desempeña, orientar a obtener productividad.

La investigación se basa en una herramienta que permita mejorar la gestión del talento humano y el desempeño laboral con sus colaboradores, garantizando su seguridad, crecimiento personal y profesional, aumentando su eficiencia, considerando las diferentes prácticas que tienen otras instituciones.

El sistema de gestión plantea un proceso para mejorar la forma de reclutamiento y selección, incrementando planes eficientes de capacitación y motivación, es importante llevar un registro diarios del desarrollo de este trabajo para alcanzar altos niveles en el desempeño generando estabilidad para la organización. La implementación del proceso de gestión del talento humano, permitirá utilizar y desarrollar habilidades de los individuos que formen parte de la organización y se logre un mejor desempeño laboral.

(Guerra & Flor, 2014) Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la pontificia universidad católica del Ecuador. Tiene por objeto determinar la correlación del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur durante el año 2016.

Este estudio detalla la relación de un diseño no experimental transversal. La muestra del estudio corresponde a 157 docentes con una población finita de 167 docentes de ocho instituciones adventistas de MEN y MES, ubicadas en el régimen educacional costa de Ecuador.

2.1.2.2 Categoría de análisis.

En esta etapa se identifica con claridad las variables de estudio del proyecto de investigación.

Gestión de talento humano- Variable independiente.

La administración de recursos humanos describe el proceso y políticas necesarias para manejar los temas que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial. Determinar las funciones de cada colaborador, planifica las necesidades de su capital de trabajo y reclutar a los candidatos idóneos para cada puesto bacante.

La aplicación programas de integración y capacitación, para la nueva fuerza de trabajo. El desarrollo de estrategia para el capital de trabajo existente como la evaluación del desempeño, suministrar incentivos, prestaciones, capacitaciones, estimular el desarrollo personal y profesional fomentando la igualdad de oportunidades en la institución. (Dessler & Varela Juárez, 2011)

Sub categorías

- ✓ Capacitación
- ✓ Cumplimiento de metas
- ✓ Retención del personal

Desempeño laboral. Variable Dependiente

Es una herramienta que permite medir las actividades diarias de los colaboradores al realizar sus tareas diarias. Los integrantes expresan sus sapiencias, destrezas, prácticas, pasiones que generan grandes efectos en la organización. El rendimiento laboral define las acciones que realiza cada persona para cumplir con los objetivos y metas propuestas. El esfuerzo propio del personal, depende de las destrezas y capacidades de su conocimiento de las funciones a realizar.(Chiavenato, 2011)

Sub categorías.

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Eficiencia
- ✓ Eficacia

2.1.3 Postura Teórica

Según (Chiavenato, 2009) sostiene que la gestión del talento humano la integran los individuos y las entidades. Las personas pasan gran parte de su vida laborando en la organización y son dependientes de la misma para alcanzar el éxito.

El arduo trabajo requiere de los esfuerzos y ocupa una gran cantidad del tiempo de las de las personas. Separar la coexistencia de los individuos de su trabajo es casi imposible, puesto que dependen de la organización en la que laboran para lograr objetivos y metas propuestas tanto personales como individuales.

Concuerdo con la teoría de Idalberto Chiavenato. Por qué el motor que impulsa las organizaciones para su correcto funcionamiento es su capital humano. El talento humano es la parte primordial de la organización, las personas y las entidades están interrelacionadas ya que depende una de la otra. El talento humano suministra de sapiencias, destrezas, prácticas, controlan, administran toma decisiones que le dan vida a la eficacia y marcan una personalidad propia en la organización.

Además, incluye el desempeño del capital de trabajo, como un importante instrumento que ayuda a encaminar las labores de la organización. El desempeño de cada persona son el reflejo de su conducta para alcanzar objetivos, existen elementos que producen un buen desempeño como la confianza y el clima laboral, son esenciales para alcanzar metas propuestas.

2.2 Hipótesis.

2.2.1 Hipótesis General.

H_0: La gestión del talento humano no influye en el desempeño laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Vinces.

H_1: La gestión del talento humano influye en el desempeño laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Vinces.

2.2.2 Subhipótesis o derivadas.

1. El reclutamiento del personal no idóneo influye negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
2. La rotación del personal afecta negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
3. La gestión del talento humano sin el perfil adecuado afecta en el desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

2.2.3 Variables.

Variable Independiente

Gestión de talento humano.

Variable dependiente

Desempeño laboral.

Operacionalización de las Variables			
Variables	**Definición Conceptual**	**Definición Operacional**	**Indicadores**
Variable independiente Gestión de talento humano	Es el conjunto de estrategias establecidas y diseñadas para ayudar a las instituciones a utilizar de mejor manera su fuerza de trabajo.	Desde el punto de vista operacional el talento humano se caracteriza por tiempo de capacitación y entrenamiento que invierte en la incorporación del nuevo personal para que sus colaboradores logren alcanzar los objetivos y metas planteadas. Ayuda a disminuir la rotación del personal y el ausentismo. Promueve la adquisición de talento humano idóneo para cubrir los puestos vacantes y llenar las expectativas y necesidades de la organización. Otro punto de total relevancia es la retención del personal, analiza a los individuos más importantes con los que cuenta la empresa para la realización de tareas lo que conlleva lo delicado de sus puestos.	✓ Capacitación y entrenamiento ✓ Tiempo promedio para alcanzar metas ✓ Rotación de personal ✓ Ausentismo ✓ Puestos vacantes ✓ Retención del talento
Variable dependiente Desempeño laboral	El desempeño laboral es un proceso técnico y sistemático que valora las actitudes, habilidades y rendimientos del colaborador en el rendimiento de su cargo	Desde la perspectiva de los aspectos observables La evaluación de desempeño se centra en el monitoreo del personal a través de los resultados, desempeño y competencias para lograr la	✓ Evaluación ✓ Eficiencia ✓ Eficacia

	y cumplimiento de sus tareas.	eficiencia y eficacia de los objetivos y metas planteadas. La evaluación de desempeño sobre la G.T.H permite obtener instrumentos informativos que permiten una rápida toma de decisiones.	✓ Evaluación de desempeño sobre la G.T.H.

Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
General				
¿Cuáles son los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?	Analizar los efectos de la gestión de talento humano en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.	La gestión de talento humano sí influye en el desempeño laboral en Gobierno Autónomo descentralizado del cantón de Vinces.	**Variable Independiente** Gestión de talento humano. **Indicadores:** ✓ Capacitación y entrenamiento ✓ Tiempo promedio para alcanzar metas ✓ Rotación de personal ✓ Ausentismo **Variable Dependiente** Desempeño laboral.	**Tipo de Investigación** ✓ Explicativo **Diseño** No experimental transversal descriptivo **Población** Corresponde al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
Específicas				
a) ¿De qué manera se relacionan los procesos de reclutamiento con el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?	a) Identificar los procesos de reclutamiento y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.	a) El reclutamiento del personal no idóneo influye negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.		

b) ¿De qué manera la rotación del personal determina el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?	b) Evaluar la rotación del personal y su influencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.	b) La rotación del personal afecta negativamente el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.	**Indicadores** ✓ Evaluación ✓ Eficiencia ✓ Eficacia ✓ Evaluación de desempeño sobre la G.T.H.	Muestra: • 50 personal administrativo del GAD. **Técnicas** ✓ Encuestas ✓ Entrevista
c) ¿Cómo mejorar la gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces?	c) Realizar una propuesta estratégica para mejorar el desempeño laboral a través de la gestión de talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.	c) La gestión de talento humano sin el perfil adecuado afecta desempeño laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.		

CAPÍTULO III. - RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Resultados obtenidos de la investigación

3.1.1 Prueba estadística aplicada

Para la obtención de los resultados se utiliza el método de la encuesta a los colaboradores de los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces. Se verifica la hipótesis a través del método Chi- cuadrado que permite medir la correlación de ambas variables.

Tabla 1
Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº1

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy bueno	5	10%
Buena	12	24%
Regular	8	16%
Insuficiente	25	50%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

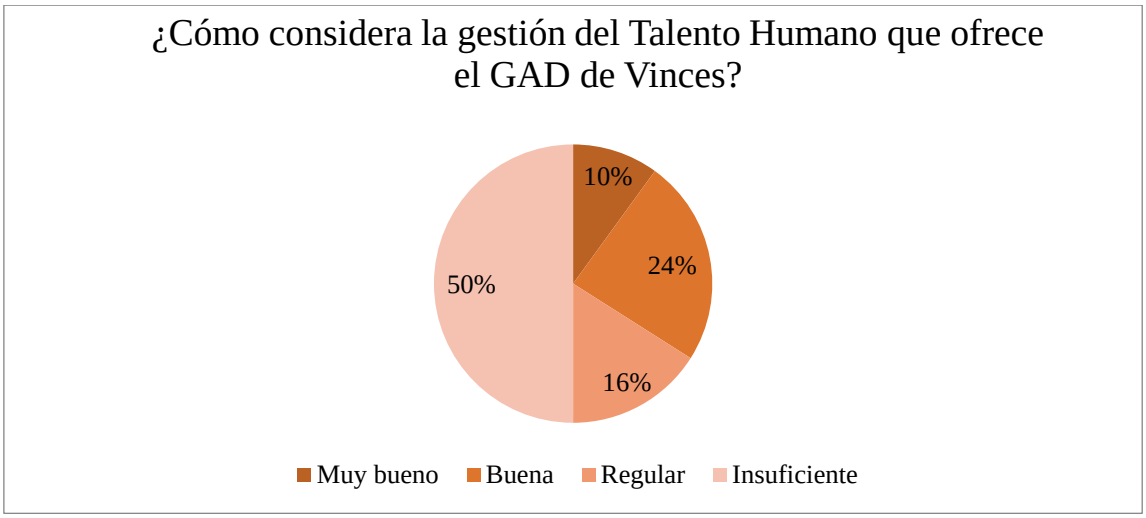


Gráfico 1 Gestión del Talento Humano.

Interpretación: En las encuestas realizadas se denota que el 60% de las opiniones es insuficiente la gestión del talento humano, un 30% refleja que es buena y un 10% lo considera excelente. Existe una falta de difusión de parte del nivel gobernante sobre las políticas normas y procedimientos a ser considerados en la gestión de talento humano.

Tabla 2

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº2

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	15	30%
No	35	70%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

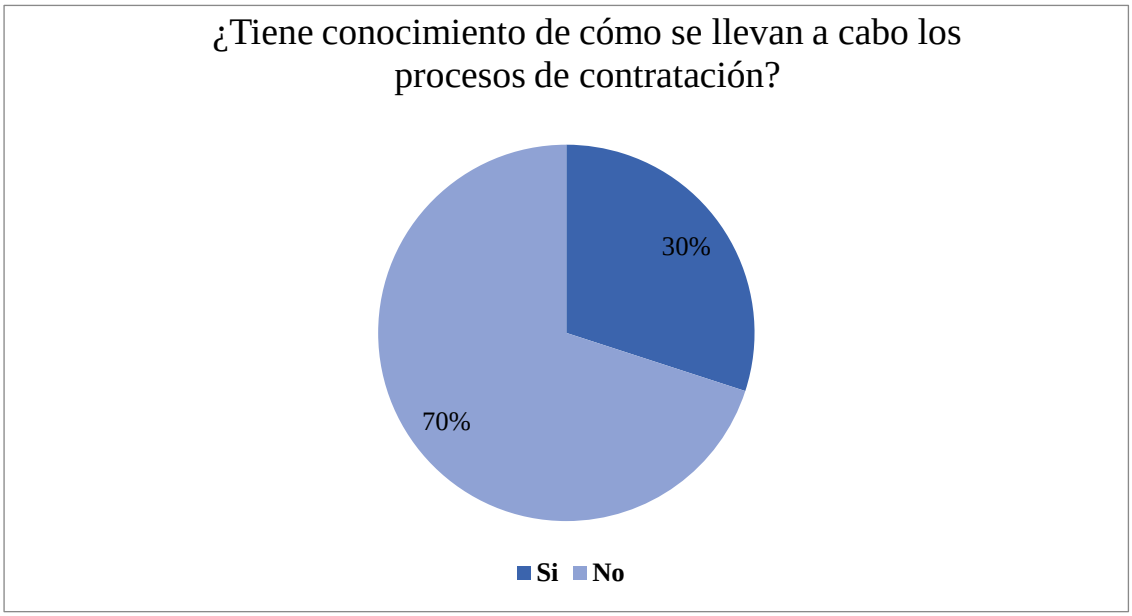


Gráfico 2 Procesos de contratación

Interpretación: El 70% de los colaboradores de esta institución no tiene conocimiento de cómo se llevan a cabo los procesos de contratación mientras que el 30% si conoce de estos procesos. Al realizar procesos de contratación semestrales sin convocatoria, los aspirantes a ocupar un cargo desconocen de los cronogramas de admisión y selección.

Tabla 3
Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº3

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Excelente	3	6%
Buena	6	12%
Insuficiente	41	82%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

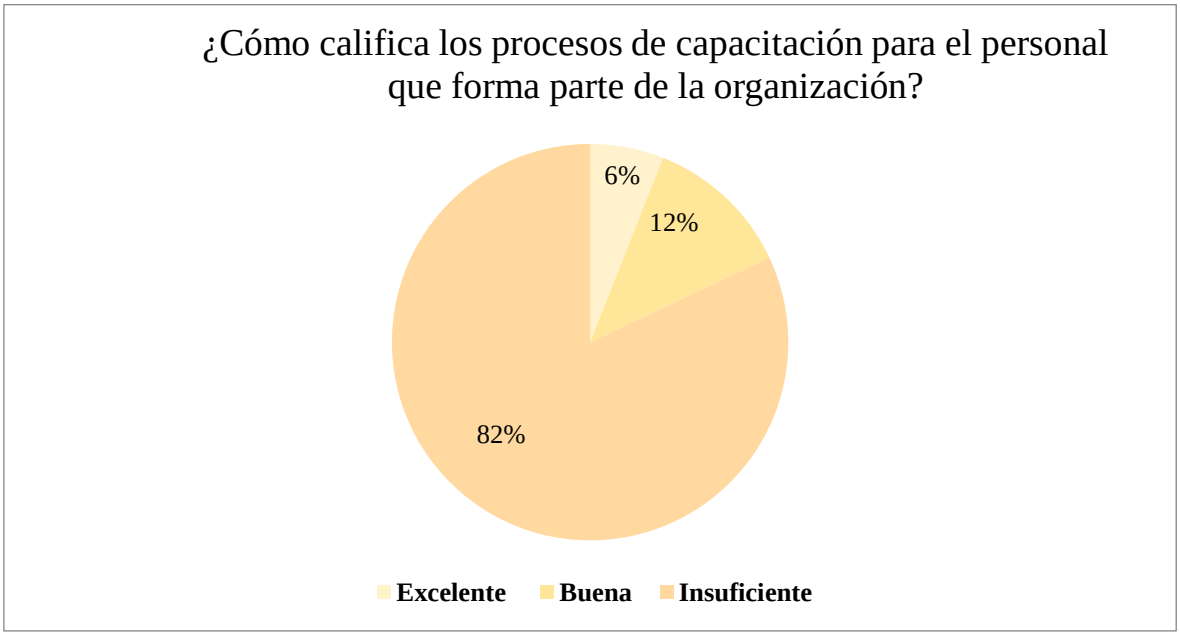


Gráfico 3 Procesos de capacitación

Interpretación: El 82% califican a los procesos de capacitación como insuficientes, el 12% como bueno y el 6% como excelente. Las capacitaciones son esporádicas orientando los procesos de educación continua a cursos o seminarios que no fortalecen las áreas críticas a ser mejoradas.

Tabla 4
Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº4

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy Buena	5	10%
Buena	5	10%
Regular	15	30%
Insuficiente	25	50%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

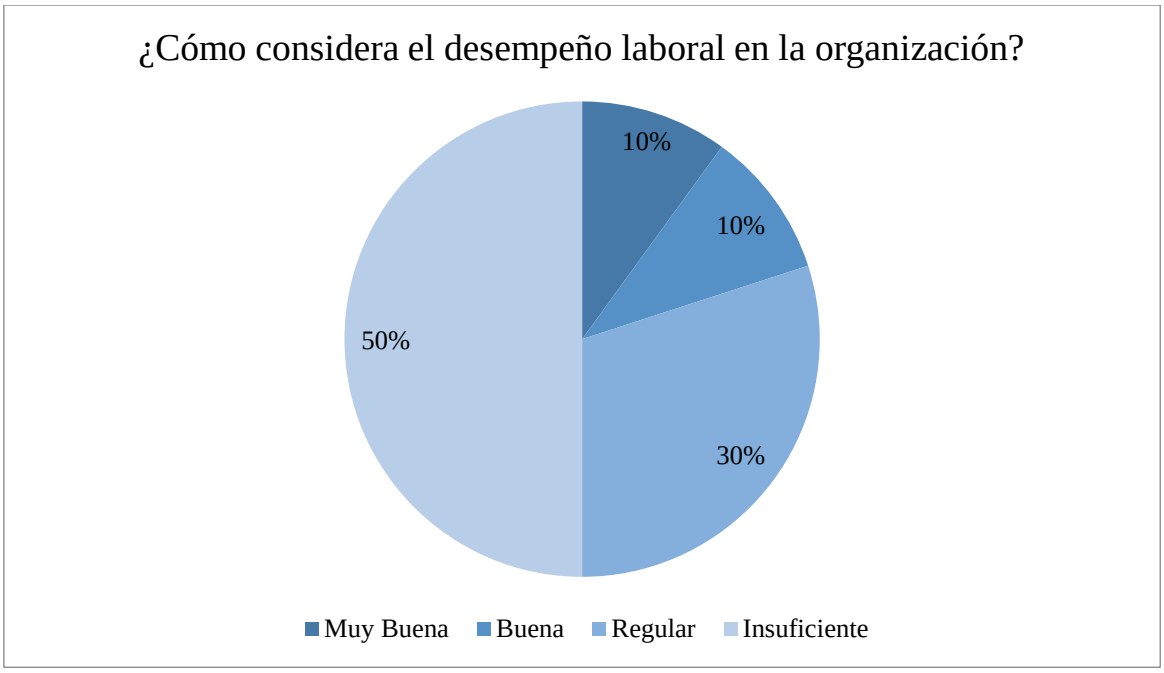


Gráfico 4 Desempeño Laboral

Interpretación: El 50% considera insuficiente el desempeño laboral, el 10% buena, regular el 30% y muy buena el 10%. El personal que labora en esta institución se encuentra bajo un rango sub utilizado y sobre utilizados.

Tabla 5
Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº5

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	5	10%
No	45	90%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

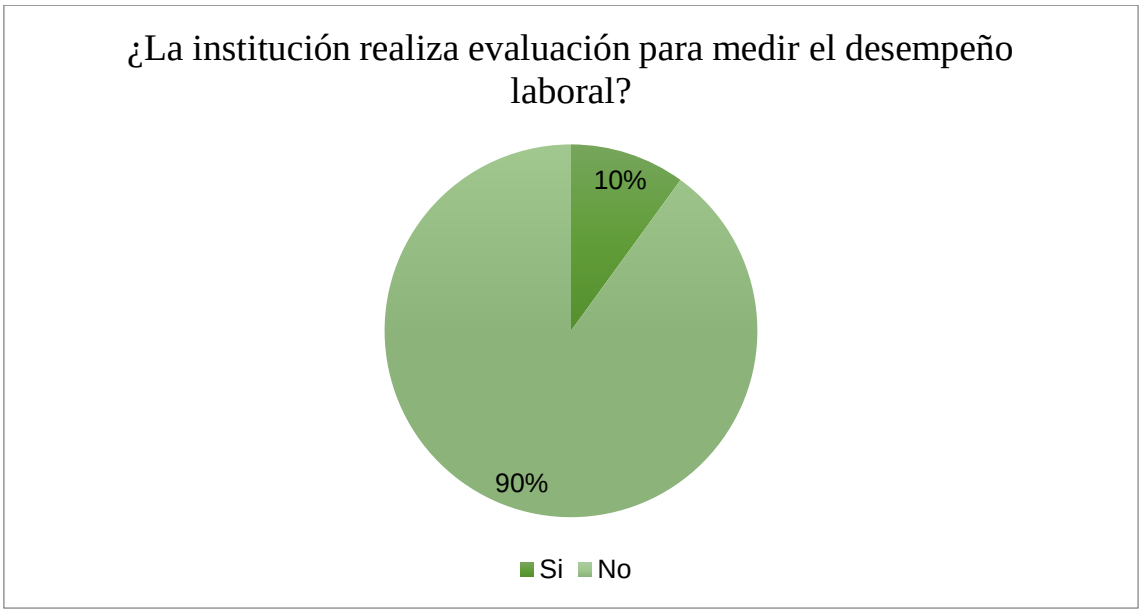


Gráfico 5 Evaluación por desempeño

Interpretación: El 90% manifiesta que no se realizan evaluaciones para medir el desempeño mientras que el 10% dice que si se realizan evaluaciones para medir el desempeño. Se realizan las evaluaciones bajo el sistema EVAL donde cada servidor público es calificado de forma excelente generalmente entre 90 y 100 puntos entendiendo que las evaluaciones no son objetivas.

Tabla 6

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº 6

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	5	10%
No	45	90%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

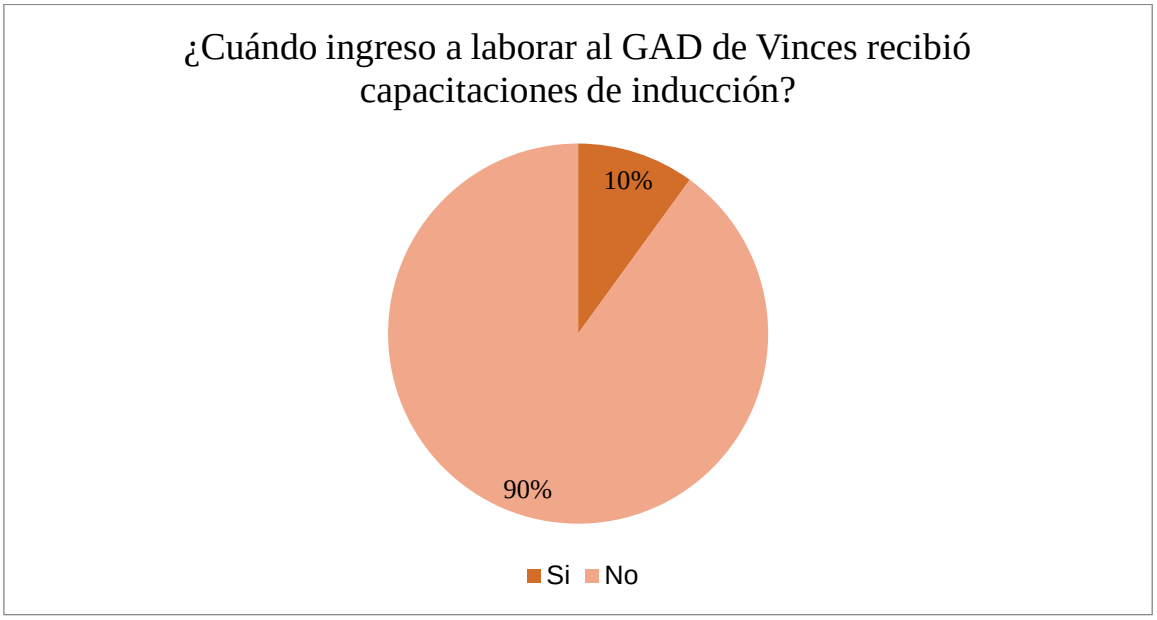


Gráfico 6 Procesos de inducción

Interpretación: El 90% de las opiniones de los colaboradores del GAD manifiestan que no se realizan procesos de inducción para el nuevo personal. El analista del personal encargado de la inducción al nuevo personal solo cumplió con indicaciones de ubicación en el puesto de trabajo, entrega de instructivos procedimientos que no fueron socializados.

Tabla 7

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº 7

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	3	6%
No	47	94%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

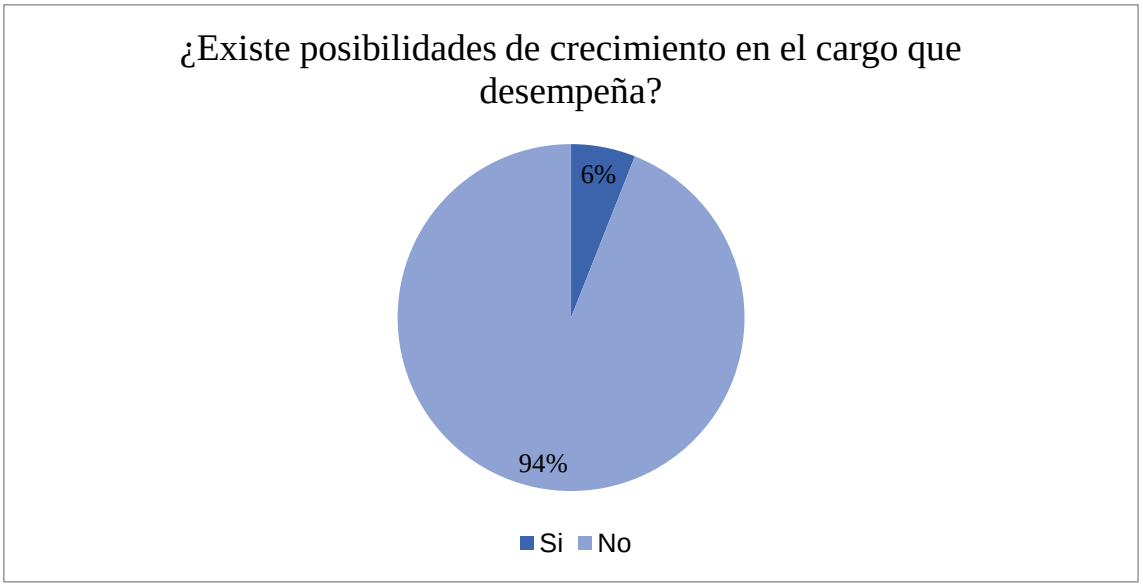


Gráfico 7 Crecimiento profesional

Interpretación: El 94% de las opiniones de los que laboran en el GAD opinan que no hay oportunidad crecimiento profesional en el cargo que desempeñan y un 6 % considera que si existe pero estos procesos no se llevan a cabo. El DTH no tiene un manual se incentivos de escalafón por meritocracia, la superación personal del empleado no es considerado en el presupuesto.

Tabla 8

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº 8

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Temporal	30	60%
Eventual	15	30%
Indefinido	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

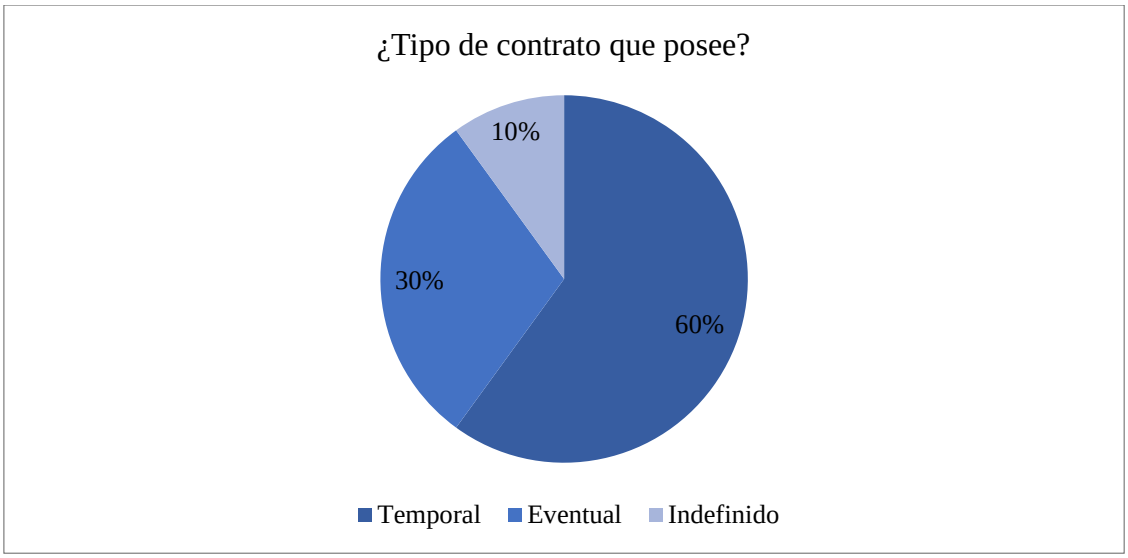


Gráfico 8 Tipos de contrato

Interpretación: El 10% de los encuestados manifiestan que poseen contratos indefinido, el 30% contratos eventuales mientras que un 60% son contratos temporales.

Los servidores públicos no gozan de esta estabilidad laboral, al ser su renovación de contratos se ejecuta cada año.

Tabla 9

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº 9´

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Muy Buena	7	14%
Buena	8	16%
Regular	25	50%
Insuficiente	10	20%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

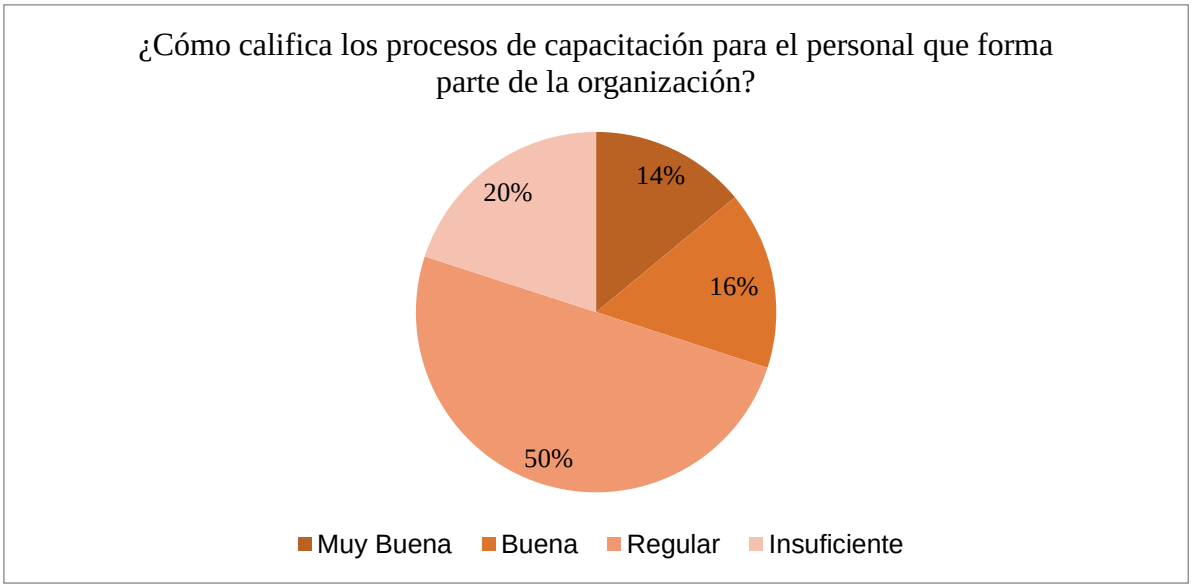


Gráfico 9 Procesos de capacitación

Interpretación: El 14% considera la capacitación del personal muy buena, el 16 % buena, regular el 50% e insuficiente el 20%. Los procesos de capacitación no los realizan de manera continua por eso se refleja un mayor porcentaje como regular e insuficiente y los nuevos procesos no son socializados y por eso existe retraso en las metas establecidas.

Tabla 10

Análisis de los resultados obtenidos de la encuesta aplicada. Pregunta Nº 10

Categorías	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Si	3	6%
No	47	94%
Total	50	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaborado: Arana Benavides

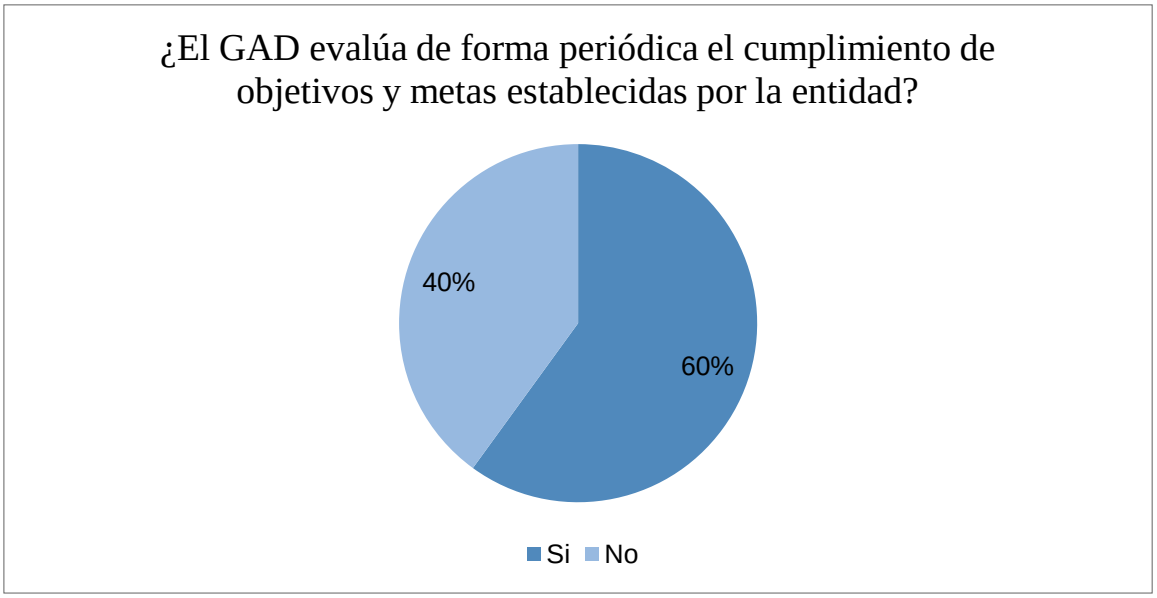


Gráfico 10 Evaluación de metas y objetivos

Interpretación: En un 60% se refleja que el GAD de Vinces si evalúa de forma continua el cumplimento de objetivos y metas y el 40% manifiesta que no lo realiza de manera eficaz y eficiente. Para dar cumplimiento el GAD de Vinces elabora el plan operativo anual, el departamento de talento humano realiza su POA, sin embargo el nivel de cumplimiento al final del ejercicio fiscal no es el esperado, existen inconsistencias de ejecución.

Núm.	Pregunta	Interpretación
01	**¿Cómo considera la Gestión del Talento Humano que ofrece el GAD de Vinces?**	Existe una falta de difusión de parte del nivel gobernante sobre las políticas normas y procedimientos a ser considerados en la Gestión del Talento Humano.
02	**¿Tiene conocimiento de cómo se llevan a cabo los procesos de contratación?**	Al realizar procesos de contratación semestrales sin convocatoria, los aspirantes a ocupar un cargo desconocen de los cronogramas de admisión y selección.
03	**¿Cómo califica los procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?**	Las capacitaciones son esporádicas orientando los procesos de educación continua a cursos o seminarios que no fortalecen las áreas críticas a ser mejoradas.
04	**¿Cómo considera el desempeño laboral en la organización?**	El personal que labora en esta institución se encuentra bajo un rango sub utilizado y sobre utilizados.
05	**¿La institución realiza evaluación para medir el desempeño laboral?**	Se realizan las evaluaciones bajo el sistema EVAL donde cada servidor público es calificado de forma excelente generalmente entre 90 y

		100 puntos entendiendo que las evaluaciones no son objetivas.
06	**¿Cuándo ingreso a laborar al GAD recibió capacitaciones de inducción?**	El analista del personal encargado de la inducción al nuevo personal solo cumplió con indicaciones de ubicación en el puesto de trabajo, entrega de instructivos procedimientos que no fueron socializados.
07	**¿Existe posibilidades de crecimiento en el cargo que desempeña?**	El departamento de talento humano no tiene un manual de incentivos de escalafón por meritocracia, la superación personal del empleado no es considerado en el presupuesto.
08	**¿Tipo de contrato que posee?**	Los servidores públicos no gozan de esta estabilidad laboral, al ser su renovación de contratos se ejecuta cada año.
09	**¿Cómo califica los procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?**	Los procesos de capacitación no los realizan de manera continua y se refleja un mayor porcentaje como regular e insuficiente además los nuevos procesos no son socializados existiendo retraso en las metas establecidas.

10	**¿El GAD evalúa de forma periódica el cumplimiento de objetivos y metas establecidas por la entidad?**	Para dar cumplimiento el GAD de Vinces elabora el plan operativo anual, el departamento de talento humano realiza su POA, sin embargo el nivel de cumplimiento al final del ejercicio fiscal no es el esperado, existen inconsistencias de ejecución.

Formulación de las hipótesis

H_0: La gestión de talento humano no influye en el desempeño laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Vinces.

H_1: La gestión de talento humano influye en el desempeño laboral en Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón de Vinces.

Frecuencias Observadas

Para la obtención de resultados de la tabla de frecuencias observadas, se toman tres preguntas de las encuestas realizadas.

Preguntas	Muy Bueno	Bueno	Regular	Insuficiente	TOTAL
¿Cómo considera la gestión del talento humano que ofrece el GAD de Vinces?	5	12	8	25	50
¿Cómo considera el desempeño laboral en la organización?	5	5	15	25	50
¿Cómo califica los procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?	7	8	25	10	50
TOTAL	**17**	**25**	**48**	**60**	**150**

Cuadro 1- Frecuencias observadas de la investigación
Elaborado: Arana Benavides

Frecuencia esperada o teórica

$$ft = \frac{\text{tc x tf}}{\text{tc. f}}$$

$ft = frecuencia$ Teórica

$tc = total\ de\ columnas$

$tf = total\ de\ filas$

$tc.f = total\ de\ filas\ y\ columnas$

Frecuencia Esperada de los resultados de la investigación

Preguntas	Muy Bueno	Bueno	Regular	Insuficiente	TOTAL
¿Cómo considera la gestión del talento humano que ofrece el GAD de Vinces?	5,67	8,33	16,00	20,00	50,00
¿Cómo considera el desempeño laboral en la organización?	5,67	8,33	16,00	20,00	50,00
¿Cómo califica los procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?	5,67	8,33	16,00	20,00	50,00
TOTAL	**17,00**	**25,00**	**48,00**	**60,00**	**150,00**

Cuadro 2.- Frecuencia Esperada
Elaborado: Arana Benavides

Calculo del Chi-Cuadrado

Alternativa	O	E	(O-E)	(O-E)^2	(0-E)2/E
1	5	5,67	-0,67	0,44	0,08
2	5	5,67	-0,67	0,44	0,08
3	7	5,67	1,33	1,77	0,31
4	12	8,33	3,67	13,47	1,62
5	5	8,33	-3,33	11,89	1,43
6	8	8,33	-0,33	0,11	0,01
7	8	16	8,00	64,00	4,00
8	15	16	1,00	1,00	0,06
9	25	16	-9,00	81,00	5,06
10	25	20	5,00	25,00	1,25
11	25	20	5,00	25,00	1,25
12	10	20	-10,00	100,00	5,00
				X2	20,15

Cuadro 3.- Chi Cuadrado
Elaborado: Arana Benavides

Margen de error:

El nivel de confianza es de 0.05 con el que se busca en la tabla del Chi-Cuadrado

Grados de libertad

La tabla tiene 3 filas y 4 columnas

$v = [(n° \, filas - 1) * (n° columna - 1)]$

$v = [(3 - 1) * (4 - 1)] = 6$

Resultados del Chi- Cuadrado

X 2 Tabla = 12,59 **X 2** Calculado = 20,15

20,15≥12,59

X 2 calculado > **X 2** Tabla ⇨ Se rechaza la hipótesis H_0

3.1.2 Análisis e interpretación de datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el proceso estadístico se obtiene que el X_2 calculado es mayor al de la tabla de distribución con un valor de 20,15 ≥ 12,59 lo que significa que se acepta la (H_1) hipótesis alternativa y se rechaza la (H**o**) hipótesis nula.

Como resultado se obtiene que la Gestión de talento humano influya en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Vinces.

Para la obtención de los resultados se utilizó apoyo de las encuesta con preguntas claves que se especificaron en la tabla de datos, consecuentemente se realizó la comprobación de las hipótesis con el método del Chi-cuadrado relacionando las variables y obteniendo los resultados de la investigación.

Como consecuencia de la investigación se propone continuar con investigación con respecto a la justificación de la hipótesis, es de gran importancia adquirir la información necesaria, establecer y ejecutar las recomendaciones planteadas para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de esta organización.

3.2 Conclusiones específicas y generales.

3.2.1 Especificas

1.- El GAD del Cantón Vinces cuenta con procesos de capacitación pero se los realiza de manera esporádica, se evidencia una escasa socialización de información necesaria para el manejo de nuevos programas empresariales.

2.- Se realizan informes anuales plan operativo anual (POA) para registrar los objetivos y metas planteadas pero al comparar resultados logrados se evidencian retrasos de actividades he incumplimiento de tares.

3.- En la comunicación interna los niveles de confianza son mínimos, existe disminución de la eficiencia de los colaboradores, falta de compromiso y bajos niveles de integración para realizar trabajos en equipo.

4.- Se realizan procesos de evaluación de desempeño anualmente, el rango de calificación de los colaboradores es de 9 y 10 por lo que se evidencia que no son calificados de manera objetiva.

3.2.2 Generales

La organización debe de permitir que todo el capital humano tenga acceso a nuevos conocimientos que le permita a su talento conocer nuevas tendencias, desarrollar nuevas habilidades, destrezas y actualización de conocimiento y mejorar el desempeño en su

lugar de trabajo a través de los procesos de capacitación y socialización que fortalezcan las áreas críticas de la organización.

Por otro lado la evaluación del desempeño es una parte fundamental para alcanzar los objetivos y metas corporales, permiten conocer el desempeño individual y el aporte de cada colaborador.

3.3 Recomendaciones específicas y generales

3.3.1 Especificas

Elaborar un plan estratégico de Gestión de talento humano, resaltando sus valores, actitudes y aptitudes de los funcionarios referentes a sus procedimientos para mejorar el desempeño y bienestar laboral.

Realizar un cronograma de socialización para los colaboradores, este cronograma deberá revisarse mensualmente. Con la finalidad de tener capacitado al personal y elevar los niveles de motivación, para mejorar el desempeño y compromiso con la organización cumpliendo sus actividades con eficiencia.

Se recomienda elaborar procesos de selección y reclutamiento del personal para conocer las habilidades y conocimientos solicitados para el puesto bacante, ser competitivos y más demandantes debido a que el mercado cada vez es más exigente.

Se indica realizar seguimientos semestrales a los procesos de inducción puesto que dependerá de la forma en que cada miembro de la organización realice su trabajo. Su misión es lograr que cada nuevo colaborador conozca las interacciones internas y externas en las que un buen desempeño de su parte contribuirá a los objetivos y metas corporativas.

Se indica evaluar el desempeño laboral de manera objetiva por lo menos una vez al año para realizar los respectivos ajustes a tiempo, así no se verá afectado el rendimiento por alteraciones en su desempeño. La medición del mismo brinda oportunidades de mejorar la comunicación y cultura organizacional.

Se propone programa de incentivos para aumentar la confianza y competitividad de los colaboradores para la obtención de beneficios equitativo, el talento humano se sentirá satisfecho, motivado y tendrá un mejor desempeño laboral.

3.3.2 Generales

Socializar las políticas internas de la empresa para que los colaboradores conozcan el reglamento y se cumpla su código de ética además elaborar procesos de selección y reclutamiento del personal para conocer las habilidades y conocimientos solicitados para el puesto vacante, ser competitivos y más demandantes debido a que el mercado es cada vez es más exigente.

CAPITTULO IV.- PROPUESTA TEÓRICA DE APLICACIÓN

4.1 Propuesta de aplicación de resultados

4.1.1 Alternativa obtenida

Luego de la investigación ejecutada y de la obtención de conclusiones se establece la propuesta alternativa como: Plan estratégico para mejorar el desempeño laboral a través de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

4.1.2 Alcance y de la alternativa

Elaborar un plan estratégico de capacitación para los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces que afiance y genere nuevos conocimientos aumentando su aporte con la organización a través de la adquisición de destrezas y habilidades que le permitan mejorar en sus actividades diarias y crecimiento profesional e intelectual.

Ejecutar programas para la selección y reclutamiento de personal idóneo, con la finalidad de adquirir nuevos talentos altamente capacitados en las distintas áreas para lograr el crecimiento de la organización.

Desarrollar programas de evaluaciones para medir el desempeño del personal que labora dentro del GAD, estableciendo políticas de control de calificaciones objetivas de cada colaborador para medir su rendimiento y mejorar sus falencias.

Determinar políticas para entrega de incentivos a los colaboradores para que el personal se sienta comprometido con la Institución, de esta manera elevar al máximo su aporte con la organización.

4.1.3 Aspectos básicos de la alternativa

4.1.3.1 Antecedentes

Actualmente el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces evidencia diversos inconvenientes con el desempeño de su fuerza de trabajo, es por ello que debe mejorar la gestión de su talento humano, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y retención de su personal. Por otro lado se destacan que su personal es contratado por temas políticos, cabe recalcar que no existen procesos de selección y reclutamiento de personal.

La institución no tiene un previo conocimiento de las habilidades ni capacidades de este personal, muchas veces este nuevo personal no está apto para cubrir las expectativas del puesto vacante. Es por ello que se propone un Plan estratégico para mejorar el desempeño laboral a través de la gestión de talento humano en beneficios colaboradores del GAD.

4.1.3.2 Justificación

Esta propuesta tiene como propósito mejorar el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

Los directivos de esta organización deben suministrar a sus colaboradores de toda la información necesaria que le permita conocer a cada funcionario las reglas, políticas objetivas, misión visión y metas a corto y a largo plazo.

El fin este proceso es que el talento humano conozca todos los pasos de la organización que se sienta comprometido y contribuya al éxito de la misma, por otro lado la Institución deberá darle un gran valor a los esfuerzos de su capital humano ya que son la parte más importante de la misma.

Esta propuesta busca mejorar su ambiente laboral, lograr la eficiencia y eficacia, una mejor toma de decisiones, implementación de incentivos para motivar al personal, identificar falencias y mejorar cada día para el crecimiento y buen funcionamiento de la organización.

La propuesta es de interés por que mejora la Gestión de talento humano en todos los ámbitos logrando una organización de confianza.

Esta propuesta estratégica es factible, posee recursos monetarios, tecnológicos para llevar a cabo su ejecución.

Su misión es capacitar al personal nuevo y existente para cocer sus habilidades y destrezas que aumentaran su capacidad laboral de los funcionarios.

Su visión el conseguir que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización y tengan la oportunidad de crecer en el ámbito profesional e intelectual.

Los beneficiarios de esta propuesta son los colaboradores que laboran dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Vinces, la institución tiene la oportunidad de mejorar su plan de capacitación, motivación y técnicas de selección y reclutamiento.

4.2 Objetivos

4.2.1 General

Optimizar el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

4.2.2 Específicos

- ✓ Establecer un plan de capacitación periódica para socializar nuevos procesos a los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
- ✓ Implementar procesos de reclutamiento y selección de personal idóneo que ayude al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.
- ✓ Realizar programa de evaluación de desempeño, y motivación a todos los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

4.3 Estructura general de la propuesta.

4.3.1 Titulo

Plan estratégico para mejorar el desempeño laboral a través de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces.

4.3.2 Componentes

Plan de capacitación

Su objetivo principal es capacitar y socializar periódicamente los nuevos procesos implementados en el GAD de tal manera que ayude al desarrollo de cada uno de los miembros de la organización, por lo tanto se plantea un itinerario por áreas:

- ✓ Especificar las necesidades de capacitación
- ✓ Elaborar un plan de capacitación
- ✓ Facilitar la capacitación
- ✓ Evaluación de resultados.

Para llevar a cabo el proceso de capacitación se debe planificar y detectar las necesidades, clasificar y jerarquizar para establecer lo más urgente a tratar y lo que se puede programar a largo plazo, definir los objetivos y programa de capacitación el mismo que debe contar con ponentes capacitados en el área a tratar, la capacitación debe de ser practica basados en técnicas de juegos, talleres que incluyan trabajo grupales y grupo focales que le permitan al colaborador un rápido aprendizaje y pueda desarrollar sus habilidades y destrezas.

En el proceso de capacitación se deberá evaluar antes durante y después para llevar un registro de los conocimientos adquirido y el aprendizaje de cada uno de los participantes para mejorar su desempeño en sus actividades diarias.

Cronograma de capacitación

Actividades	Semanas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Planificación de contenidos	x								
Temáticas de capacitación		x	x						
Clasificación y jerarquización			x						
Socialización de contenidos			x	x					
Tiempo de trabajo					x	x			
Ejecución del programa						x	x	x	
Evaluación de actividades									x
Revisión del programa									x

Cuadro 4.- Plan de capacitación
Elaborado: Arana Benavides

Este programa de capacitación y socialización aumentará los conocimientos del personal para ampliar los niveles de eficiencia en su lugar de trabajo. Además ayudara a la rápida tomo de decisiones, solucionar problemas en menor tiempo, permite un rápido fluido de información y trabajo en equipo, mantiene elevado los niveles de confianza y autoestima, de esta manera mejora el desempeño laboral y beneficia a los miembros de esta organización.

Procesos de reclutamiento y Gestión

El proceso de reclutamiento tiene como finalidad la búsqueda de candidatos potenciales para ocupar puestos vacantes en una organización. Esta fase de reclutamiento consiste en convocar a los candidatos mejor puntuados con mayor posibilidad de ocupar el puesto

- ✓ Anuncios en sitios web.
- ✓ Revistas

- ✓ Periódicos

Este ciclo termina cuando la entidad envía solicitudes de aprobado culminada esta fase comienzo la selección de personal.

La selección es la elección de personas que posteriormente formaron parte del proceso de reclutamiento, los aspirantes participan con sus hojas de vida para la selección y clasificación, en esta fase se conoce las aptitudes, actitudes y aportes que puede brindar a la organización, el aspirante debe demostrar estar aptos para ocupar el puesto bacante.

Las técnicas que se debe de seguir en este proceso son:

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

Una vez concluida esta fase de selección el candidato está apto para incorporarse a la organización luego tendrá que entregar la documentación requerida por la entidad para su contratación.

- ✓ Curriculum
- ✓ Cedula y certificado de votación
- ✓ Registro de pruebas de pruebas de conocimientos
- ✓ Registro de pruebas de pruebas razonamiento
- ✓ Comprobante de simulación.
- ✓ Comprobante de ganador al cargo.
- ✓ Certificado de experiencia laboral mínimo 2 años

Políticas de incentivos y programa de evaluación de desempeño.

Este proceso tiene como finalidad motivar a los colaboradores a ser más productivos, mejorar la disponibilidad del equipo de trabajo para alcanzar los objeticos y metas establecidas. El buen diseño un programa de incentivos ayuda a mantener al personal motivado y comprometido sintiéndose atraído y beneficie a los resultados de la organización. Los incentivos pueden ser:

- ✓ Elección del empleado del mes
- ✓ Otorgar espacios de estacionamiento preferenciales al mejor colaborador
- ✓ Reconocimientos públicos al mejor colaborador
- ✓ Mejor líder de cada área.
- ✓ Días libres
- ✓ Incentivos monetarios
- ✓ Vacaciones pagadas para el mejor empleado

Su misión principal calificar los valores, habilidades y las cualidades de una persona, permite detectar errores en el control del talento humano y la integración de nuevos colaboradores a la entidad. Este proceso estratégico tiene como finalidad ayudar a la organización a lograr objetivos y metas a corto y largo plazo contribuyendo con los colaboradores del GAD a mejorar su desempeño laboral.

Elaborar una técnica para evaluar de manera objetiva el desempeño laboral de los colaboradores de esta organización, esta evaluación permite detectar errores, y corregirlos a tiempo, esta técnica permite conocer el rendimiento del talento humano, el éxito del mismo dependerá de la capacitación para cumplir con los objetivos.

Se implementará un modelo sistemático para todos los departamentos, Se analizará las fortalezas, debilidades y detectar las áreas de mejoramiento del talento. Su objetivo es

aumentar las capacidades del capital humano a través de capacitaciones y evaluación del desempeño aplicado al trabajo individual.

La Evaluación del desempeño pretende mejorar los resultados del talento humanos de la entidad. Para alcanzar su objetivo que involucra el aporte y esfuerzos de todos los que forman parte de la organización, busca alcanzar nuevos objetivos como:

- ✓ Idoneidad para el puesto vacante.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Incentivo salarial por buen desempeño.
- ✓ Relaciones humanas.
- ✓ Rrecursos humanos.
- ✓ Potencial de los colaboradores
- ✓ Estímulos
- ✓ desempeño en la entidad.

- ✓ Retroalimentación

Evaluación de Desempeño						
Datos del Colaborador						
Nombre:	Apellido:					
Cargo:	Fecha:					
Indicadores						
Marque con x la respuesta Correcta	**Calificación**					**Observaciones**
Planifica sus actividades para alcanzar objeticos.	1	2	3	4	5	
Se encuentra motivado para la obtención de buenos resultados	1	2	3	4	5	
Aporta con nuevas ideas	1	2	3	4	5	
Es buena su comunicación laboral.	1	2	3	4	5	
Aplica los resultados obtenidos en la capacitación	1	2	3	4	5	
Desarrolla actividades en equipo	1	2	3	4	5	
Proyecta sus habilidades en beneficio a la organizacióno	1	2	3	4	5	
Cumple a cabalidad sus actividades diarias	1	2	3	4	5	

Evita los actos que provoquen deficiencia en sus tareas	1	2	3	4	5	
Tiene el hábito de ser puntual	1	2	3	4	5	
Cumple con sus tareas asignadas y ayuda en lo que puede para contribuir al desarrollo organizacional	1	2	3	4	5	

Cuadro 5.- Evaluación de Resultados

4.4 Resultados esperados de la alternativa

Se espera lograr que el personal del GAD de vinces obtenga bienestar laboral manteniendo elevados los niveles de motivación laboral.

Elaborar un programa de capacitación que permita socializar los nuevos procesos que sean incorporados en esta organización, de esta manera incrementar sus habilidades, destrezas y mejorar su desempeño laboral.

Establecer procesos adecuados para selección y reclutamiento del personal idóneo que contribuya con grandes aportes a la organización.

Determinar planes estratégicos para otorgar incentivos a los colaboradores más destacados y comprometidos con la organización. Además se realizará programas de evaluación para medir el desempeño individual de cada colaborador para conocer sus debilidades para la reducción de riesgos y la corrección de errores a tiempo.

Mantener una adecuada relación laboral ayudara a la toma de decisiones y preservará un correcto ambiente labora, manteniendo una comunicación interna apropiada.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ **Abastare. (2017, julio 15).** Aumenta la inversión en Recursos Humanos en España -. Recuperado 31 de julio de 2018, de http://www.grupoabastare.com/recursos-humanos/
- ✓ **Alvarado Rodríguez, & Evelyn Kelly. (2017).** El talento humano por competencias y la administración del Servicio de Administración Tributaria SATt - Cajamarca en el año 2015. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_2cad5011ecb14967404bfa8968c5686a
- ✓ **Asamblea Constituyente. (2011).** Constitución de la República del Ecuador, 218.
- ✓ **Big River. (2017, octubre 2).** Importancia de la planeación estratégica y la Administración de Recursos Humanos. Recuperado 21 de agosto de 2018, de http://sistemarecursoshumanos.com/importancia-la-planeacion-estrategica-la-administracion-recursos-humanos/
- ✓ **Carrasco Pamela. (2017, diciembre 24).** Por qué las empresas tienen alta rotación. Recuperado 22 de agosto de 2018, de http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=428914
- ✓ **Celpax. (2016, marzo 19).** Los seis indicadores esenciales de Recursos Humanos. Recuperado 14 de septiembre de 2018, de http://www.celpax.com/es/los-seis-indicadores-esenciales-de-recursos-humanos/
- ✓ **Chiavenato, I. (2009).** Gestión del talento humano, *3*, 626.
- ✓ **Chiavenato, I. (2011).** *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (novena). México: McGraw-Hill. Recuperado de http://bidi.la/libro/1567

- **Cinterfor OIT. (2013).** ¿Cómo se analizan la eficacia y eficiencia? | Guía para la evaluación de impacto. Recuperado 28 de agosto de 2018, de http://guia.oitcinterfor.org/como-evaluar/como-se-analizan-eficacia-eficiencia
- **Consejo de Perticipaciòn Ciudadana. (2017).** Fondos Concursables. Recuperado 8 de septiembre de 2018, de http://www.cpccs.gob.ec/wp-content/uploads/2017/02/1FOLLETO-FONDOS-CONCURSABLES.pdf
- **Control Group. (2017, octubre 5).** Propuesta para evaluar el desempeño laboral. Recuperado 23 de agosto de 2018, de https://blog.controlgroup.es/desempeno-laboral/
- **Deloitte. (2018, Ablil).** Gestión de RRHH en América Latina. Recuperado de file:///C:/Users/Dell1/Documents/diana/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf
- **Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011).** *Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano* (5. ed). México: Pearson. Recuperado de https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/0ee49930c54202fa9d631ebce4af2438.pdf
- **EcuRed. (2018, agosto 23).** Desempeño laboral - EcuRed. Recuperado 23 de agosto de 2018, de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- **Estado Ecuatoriano, E. E. (2013, febrero).** DOCUMENT GAD PARROQUIALES RURALES ECUADOR.pdf [Programa de financiamiento para los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales Rurales]. Recuperado 16 de agosto de 2018, de http://www.bde.fin.ec/sites/default/files/BDE2015/LOTAIP2014/DOCUMENT%20GAD%20PARROQUIALES%20RURALES%20ECUADOR.pdf

- **Fernanda Appelius. (2014, enero 22).** La gestión de los recursos humanos internacional. Recuperado 30 de julio de 2018, de http://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/la-gestion-de-los-recursos-humanos-internacional/
- **Gabriel Navassi. (2013, diciembre 3).** Métricas y Resultados en el Informe Anual de Recursos Humanos. Recuperado 14 de septiembre de 2018, de http://www.5consultores.com/metricas-resultados-informe-anual-recursos-humanos/
- **GAD Municipal de la Ciudad de Guayaquil. (2018).** Municipalidad de Guayaquil Dirección de Recursos Humanos. Recuperado 8 de septiembre de 2018, de http://www.guayaquil.gob.ec/direccion-de-recursos-humanos
- **GAD Municipal del Cantón Duran. (2015)**. FormatoFondosConcursables Duran. Recuperado 8 de septiembre de 2018, de http://duran.gob.ec/municipio/alexandra/fondosConcursables/FormatoFondosConcursables.pdf
- **GAD Municipal del Cantón Vinces. (2014, octubre 9).** GAD Municipal del Cantón Vinces - Misión y visión. Recuperado 17 de agosto de 2018, de http://www.vinces.gob.ec/index.php/municipio/mision-y-vision
- **Gobierno Provincial de los Rìos. (2010).** ESTATUTO ORGÁNICO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL POR PROCESOS DEL GOBIERNO PROVINCIAL DE LOS RÍOS., 126.
- **Guerra, C. C., & Flor, M. C. R. (2014).** Estudio exploratorio de factores motivacionales internos y externos, y su relación con el desempeño docente en la pontificia universidad católica del Ecuador (PUCE). *Revista de Investigación en Psicología*, *15*(1), 47-59. https://doi.org/10.15381/rinvp.v15i1.3658

- **Guillermo Guanilo, & Jorge Willy. (2015).** Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014 [Repositorio]. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIT_5332fc68770896edbb0d3a042c515e9c/Description#tabnav
- **Hugo Enrique del Pozo Barrezueta. (2010, octubre 11).** mesicic4_ecu_org.pdf [CODIGO ORGANICO ORGANIZACION TERRITORIAL AUTONOMIA DESCENTRALIZACION]. Recuperado 16 de agosto de 2018, de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org.pdf
- **Ma Pilar Curós i Vialá, S. (s. f.).** Gestión de recrsos Humanos de las Empresas Japonesas. Un modelo tradicional en proceso de cambio., 21.
- **Mancomunidad de Municipalidades Para Manejo Sustentable del Humedal Abras de Mantequilla. (2012).** Plan de desarrollo y ordenamiento Territorial de Vinces. Recuperado 13 de agosto de 2018, de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/DiagnosticodelaGestionMunicipal.pdf
- **Michael Page. (2017, septiembre 8).** ¿Por qué toma tanto tiempo cubrir una vacante? Recuperado 14 de septiembre de 2018, de https://www.michaelpage.com.mx/advice/management/atracci%C3%B3n-y-selecci%C3%B3n-de-talento/%C2%BFpor-qu%C3%A9-toma-tanto-tiempo-cubrir-una-vacante
- **Páez Francisco. (2012, noviembre 6).** Planificación Estratégica (III): conceptos clave. Recuperado 21 de agosto de 2018, de http://cmigestion.es/2012/11/06/planificacion-estrategica-iii-conceptos-clave/

- **Pérez, O. (2014, noviembre 11).** Beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa. Recuperado 29 de agosto de 2018, de https://blog.peoplenext.com.mx/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa
- **Plan Nacional Buen Vivir 2013-2017. (2013).** Recuperado 12 de agosto de 2018, de https://www.unicef.org/ecuador/Plan_Nacional_Buen_Vivir_2013-2017.pdf
- **Powered by Fluida, W. (2010, noviembre 9).** Fuerza de trabajo - EcuRed. Recuperado 22 de agosto de 2018, de https://www.ecured.cu/Fuerza_de_trabajo
- **Talento humano (y gestión del talento humano) - Agustín Grau. (2016, octubre 27)**. Recuperado 19 de agosto de 2018, de https://agustingrau.com/gestion-del-talento-humano/
- **Team, A. (2017, agosto 29).** Objetivos de la evaluación de desempeño. Recuperado 28 de agosto de 2018, de https://blog.adecco.com.mx/conoce-los-objetivos-de-la-evaluación-de-desempeño
- **Telégrafo, E. (2014, agosto 14).** Los recursos de los GAD sostienen a mancomunidades. Recuperado 16 de agosto de 2018, de https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/politica/3/los-recursos-de-los-gad-sostienen-a-mancomunidades
- **Toro, C. L.-D., Miguel-Guzmán, M. D., & Pérez-Campdesuñer, R. (2016).** La evaluación del desempeño, los procesos y la organización. *2/05/2016*, *2*, 15.
- **Vallejo Chávez, L. M. (2016).** Gestión del Talento Humano. Recuperado 19 de agosto de 2018, de http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf

- **Vargas Hernández, J. (2011).** Gobierno local: Autonomìa y Gobernabilidad. *Urbano*, (24). Recuperado de http://www.redalyc.org/resumen.oa?id=19821398007
- **Yasuma, T., & Amelia, R. (2016).** Diseño de un sistema de gestión del talento humano para fortalecer el desempeño laboral de los servidores del MIES, de la ciudad de Guaranda provincia Bolívar. Recuperado de http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/8477

ANEXOS

Anexo Nº 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón Vinces.

ENTREVISTA.

Nombres y apellidos del entrevistado:

Nombre del cargo que desempeña:

Fecha de la entrevista:

1. ¿El GAD del Cantón Vinces cuenta con un sistema para reclutar y seleccionar el personal?

   SI ( ) NO( )

2. ¿Cuenta procesos de capacitación de inducción para el nuevo personal?

   SI ( ) NO( )

3. ¿Cree usted que existe un estricto cumplimiento y seguimiento de las tareas planificadas?

   SI ( ) NO( )

4. ¿Según su valoración cual es el porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos?

1-15% ☐

20-45% ☐

50-75% ☐

80-100% ☐

5. ¿Considera importante la retención del personal?

SI ( ) NO( )

6. ¿Cree usted que la rotación del personal afecta a la institución?

SI ( ) NO( )

7. ¿El GAD realiza evaluación para medir el desempeño de los colaboradores?

SI ( ) NO( )

8. ¿Realiza convocatorias públicas para ocupar puestos vacantes?

SI ( ) NO( )

9. ¿Se realizan pruebas psicométricas y de conocimientos para ocupar los puestos vacantes?

SI ( ) NO( )

10. ¿En el proceso de entrevista se les comunica las funciones del cargo?

SI ( ) NO( )

Anexo Nº2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

Proyecto de investigación: Gestión de talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado en el cantón Vinces.

ENCUESTA

Nombres y apellidos del encuestado:

Nombre del cargo que desempeña:

Fecha de la encuesta:

1. **¿Cómo considera la gestión del talento humano que ofrece el GAD de Vinces?**

Muy Buena ☐

Buena ☐

Insuficiente ☐

Regular ☐

2. **¿Tiene conocimiento de cómo se llevan a cabo los procesos de contratación?**

SI ( ) No ( )

3. **¿Existe procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?**

SI ( ) No ( )

4. **¿Cómo considera el desempeño laboral en la organización?**

Muy Buena ☐

Buena ☐

Insuficiente ☐

Regular ☐

5. **¿La institución realiza evaluaciones para medir el desempeño laboral?**

SI ( ) No ( )

6. **¿Cuándo ingreso a laborar al GAD recibió capacitaciones de inducción?**

SI ( ) No ( )

7. **¿Existen posibilidades de crecimiento en el cargo que desempeña?**

SI ( ) No ( )

8. **¿Tipo de contrato que posee?**

Temporal ☐

Eventual ☐

Indefinido ☐

9. **¿Cómo califica los procesos de capacitación para el personal que forma parte de la organización?**

Muy Buena ☐

Buena ☐

Insuficiente ☐

Regular ☐

10. **¿El GAD evalúa de forma periódica el cumplimiento de objetivos y metas establecidas por la entidad?**

SI ( ) No ( )

Anexo Nº3

Entrevista

Núm.	Pregunta	Interpretación
01	¿El GAD del Cantón Vinces cuenta con un proceso para seleccionar y reclutar a su personal?	El Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces no cuenta con procesos de reclutamiento de talento humano, sus contrataciones se las hace directa o bajos temas políticos.
02	¿Cuenta procesos de capacitación de inducción para el nuevo personal?	No se cuenta con procesos de inducción, se asigna a una persona para que le indique su lugar de trabajo y las tareas a realizar.
03	¿Cree usted que existe un estricto cumplimiento y seguimiento de las tareas planificadas?	Se hace este seguimiento atreves del Poa pero la organización como tal no lo realiza.
04	¿Según su valoración cual es el porcentaje de cumplimiento de metas y objetivos?	Su porcentaje estaría de un 20 a 45% ya que cuando se compara los objetivos y metas establecidos en el Poa no se alcanzan los resultados esperados.
05	¿Considera importante la retención del personal?	Es importante la retención del personal, pero en esta entidad no se realiza puesto que se trabaja bajo contratos temporales o esporádicos.
06		

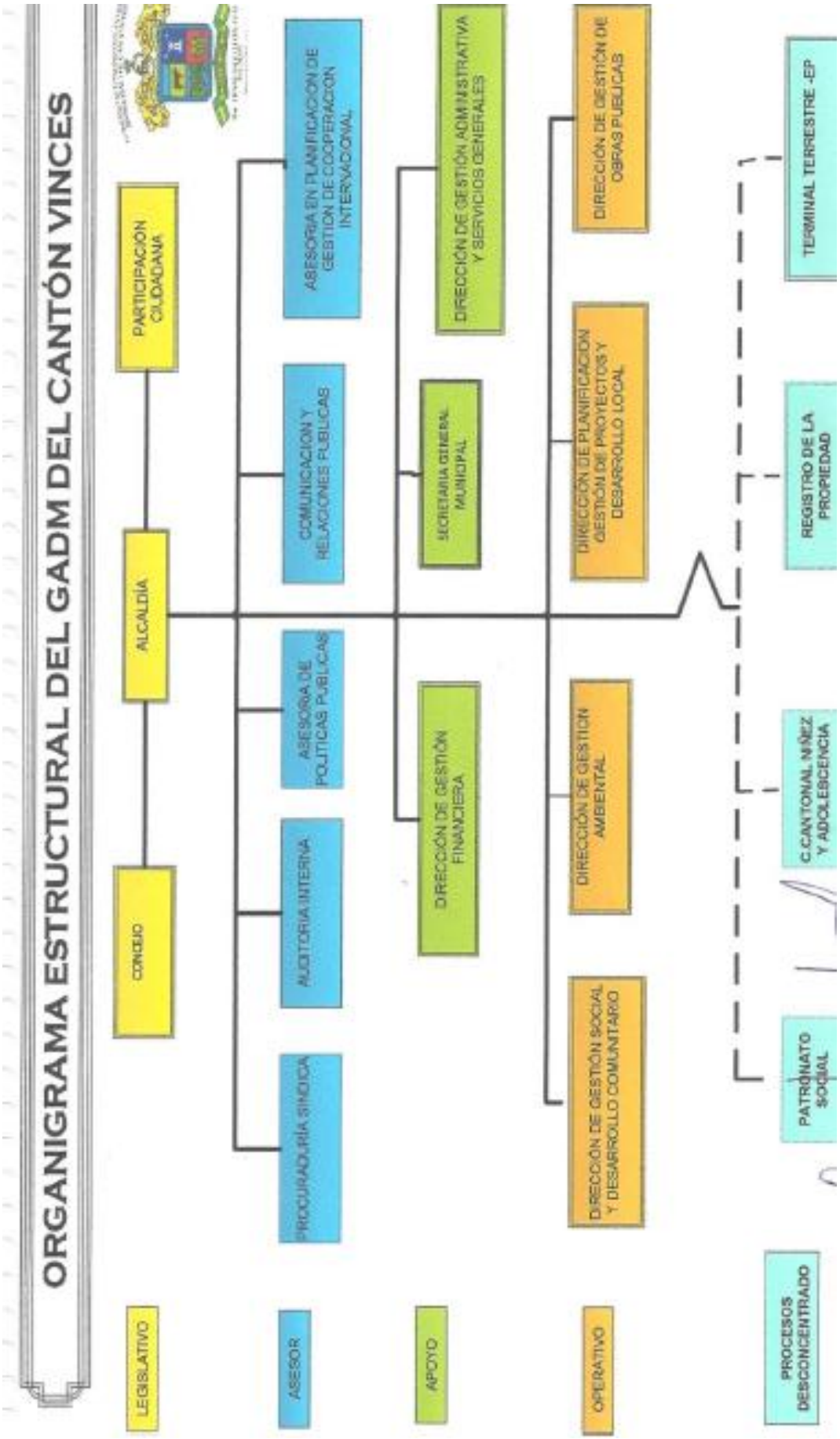
	¿Cree usted que la rotación del personal afecta a la institución?**?**	Si afecta de manera directa a la entidad porque cada 6 meses se cambia de personal y existen tareas inconclusas y se incurre en más gastos de contratación.
07	¿El GAD realiza evaluación para medir el desempeño de los colaboradores?	Si se realiza una vez al año pero sus calificaciones están por encima de 9 que puede significar que no se califica con objetividad.
08	¿Realiza convocatorias públicas para ocupar puestos vacantes?	El GAD no realiza convocatorias publica quien quiere formar parte del equipo de trabajo deja sus documentos en el departamento de Recursos humanos y de acuerdo a la necesidad so los llama para ocupar el puesto vacante.
09	¿Se realizan pruebas psicométricas y de conocimientos para ocupar los puestos vacantes?	No, se realizan estas pruebas para ocupar los puestos vacantes.
10	¿En el proceso de entrevista se les comunica las funciones del cargo?	Si se les explica los requerimientos del cargo a ocupar.

Anexo Nº4

Tabla Chi- Cuadrado

Grados de libertad	Probabilidad										
	0,95	0,90	0,80	0,70	0,50	0,30	0,20	0,10	0,05	0,01	0,001
1	0,004	0,02	0,06	0,15	0,46	1,07	1,64	2,71	3,84	6,64	10,83
2	0,10	0,21	0,45	0,71	1,39	2,41	3,22	4,60	5,99	9,21	13,82
3	0,35	0,58	1,01	1,42	2,37	3,66	4,64	6,25	7,82	11,34	16,27
4	0,71	1,06	1,65	2,20	3,36	4,88	5,99	7,78	9,49	13,28	18,47
5	1,14	1,61	2,34	3,00	4,35	6,06	7,29	9,24	11,07	15,09	20,52
6	1,63	2,20	3,07	3,83	5,35	7,23	8,56	10,64	12,59	16,81	22,46
7	2,17	2,83	3,82	4,67	6,35	8,38	9,80	12,02	14,07	18,48	24,32
8	2,73	3,49	4,59	5.53	7,34	9,52	11,03	13,36	15,51	20,09	26,12
9	3,32	4,17	5,38	6,39	8,34	10,66	12,24	14,68	16,92	21,67	27,88
10	3,94	4,86	6,18	7,27	9,34	11,78	13,44	15,99	18,31	23,21	29,59
	No significativo								Significativo		

Anexo Nº5


ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL GADM DEL CANTÓN VINCES
LEGISLATIVO
CONCEJO
PARTICIPACIÓN CIUDADANA
ALCALDÍA
ASESOR
PROCURADURÍA SINDICA
AUDITORIA INTERNA
ASESORIA DE POLITICAS PUBLICAS
COMUNICACION Y RELACIONES PUBLICAS
ASESORIA EN PLANIFICACION DE GESTION DE COOPERACION INTERNACIONAL
APOYO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN FINANCIERA
SECRETARIA GENERAL MUNICIPAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SERVICIOS GENERALES
OPERATIVO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN SOCIAL Y DESARROLLO COMUNITARIO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN GESTIÓN DE PROYECTOS Y DESARROLLO LOCAL
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE OBRAS PUBLICAS
PROCESOS DESCONCENTRADO
PATRONATO SOCIAL
C.CANTONAL NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
REGISTRO DE LA PROPIEDAD
TERMINAL TERRESTRE -EP

Anexo Nº6

Entrevista, Jefa del departamento de talento humano

Se realiza la entrevista personal a la jefa del departamento de talento humano para conocer de qué manera se realiza la Gestión del talento humano y como se realizan los procesos de evaluación para conocer el desempeño laboral de los colaboradores de esta institución.

Listas de los colaboradores

Revisión de organigrama, lista de colaboradores por departamentos y sus funciones.

Encuestas a los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces