



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

ESCUELA DE GESTIÓN EMPRESARIAL

CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL

**MODALIDAD DE TITULACIÓN: PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN – (INFORME FINAL) PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERA COMERCIAL.**

TEMA:

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA
EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y RESULTADOS
DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2016.”**

AUTORA:

TIÑE REA EDILMA EULALIA

DIRECTORA:

ING. CLARA MOREJÓN

PARES ACADÉMICOS:

ING. JAVIER GARCIA.

DR.C.DIÒMEDES NUÑEZ.

GUARANDA – ECUADOR

AÑO – 2016

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA
UNIDAD TITULACIÓN – INGENIERIA COMERCIAL

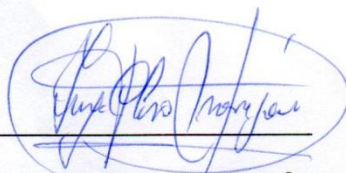
CERTIFICADO DEL TUTOR

ING. CLARA MOREJÓN, docente **DIRECTORA**, del **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, (Modalidad de Titulación), a petición de parte interesada,

CERTIFICACIÓN

Por medio del presente, certifico que el presente trabajo dentro de la modalidad de titulación Proyecto de Investigación, realizado por la autora, **TIÑE REA EDILMA EULALIA** titulado: **“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2016”** previo a la obtención del título de Ingeniera Comercial, ha sido dirigido y asesorado por mi persona, y las observaciones emitidas en el acto de Defensa, bajo los lineamientos dispuestos por el Reglamento de la Facultad Ciencias Administrativas, por lo que se encuentra listo para su Trámite Correspondiente.

Guaranda, 05 de Mayo del 2017




ING. CLARA MOREJÓN
DIRECTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, Tiñe Rea Edilma Eulalia, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Estatal de Bolívar y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.




Autora: Edilma Tiñe

CI: 210076934-4

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

TRIBUNAL

FECHA

FIRMA

Dr. Carlos Ribadeneira:

19-04-2017



DECANO

Ing. Clara Morejón:

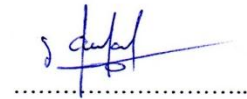
19-04-2017



DIRECTOR

Ing. Javier García:

19-04-2017



PAR ACADÉMICO 1

DR.C. Diomedes Núñez:

19-04-2017



PAR ACADÉMICO 2

DEDICATORIA

El presente trabajo con amor dedico a mi Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy.

A mis padres que con su amor y enseñanza han sembrado las virtudes que se necesita para vivir con anhelo y felicidad quienes supieron guiarme con sus sabios consejos y ayudarme en los momentos difíciles, y apoyarme con los recursos necesarios para estudiar.

A mis preciosas hijas para quien ningún sacrificio es suficiente, que con su luz ha iluminado mi vida y hace mi camino más claro.

EDILMA TIÑE

AGRADECIMIENTO

A Dios ser maravilloso que me dio fuerza y fe para creer lo que me parecía imposible para terminar. A mi familia por ayudarme con mis hijas mientras yo realizaba investigaciones y por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A nuestros padres, por apoyarnos siempre, lo que somos como persona, nuestros valores, principios, perseverancia, empeño y por todo su amor.

A la Universidad Estatal de Bolívar y a sus catedráticos, quienes con su alto nivel de conocimiento y experiencia supieron guiarnos por el camino del saber y hacer realidad una meta propuesta hace varios años.

EDILMA TIÑE

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO	II
AUTORÍA DEL TRABAJO	I
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
ÍNDICE GENERAL	VII
ÍNDICE CUADROS	VIII
ÍNDICE GRÁFICO	IX
ÍNDICE DEANEXOS	X
RESUMEN EJECUTIVO	XI
ABSTRACT (SUMMARY)	XII
INTRODUCCIÓN	1
REVISIÓN DE LA LITERATURA	2
Marco Teórico Legal	3-4
MÉTODOS	5
RESULTADOS	6
Resultados de la Encuesta	7
Propuesta	17
Esquemas de flujos de procesos para diagnosticar el recurso humano	18
Tabla de relacion de procesos para analizar nivel de las metas establecidas	19
DISCUSIÓN	
Conclusiones	30
Recomendaciones	31
BIBLIOGRAFÍA	32
APÉNDICES	33

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro. 1 Empleados de la institucion de Guaranda _____	5
Cuadro 1-1 Tabulación de la Pregunta #1 _____	7
Cuadro 2-2 Tabulación de la Pregunta #2 _____	8
Cuadro 3-3 Tabulación de la Pregunta #3 _____	9
CUADRO 4-4 Tabulación de la Pregunta #4 _____	10
Cuadro5-5 Tabulación de la Pregunta #5 _____	11
Cuadro 6-6 Tabulación de la Pregunta #6 _____	12
Cuadro 7-7 Tabulación de la Pregunta #7 _____	13
Cuadro 8-8 Tabulación de la Pregunta #8 _____	14
Cuadro 9-9 Tabulación de laPregunta #9 _____	15
Cuadro 10-10 Tabulación de la Pregunta #10 _____	16
Cuadro.2 Tabla de reaccion y procesos para analizar el recurso humano _____	19
Cuadro. 3 Selección del usuario _____	21
Cuadro 4 Diagnostico de los puntos de control _____	22
Cuadro 5 Capacitar al personal _____	23
Cuadro 6 diagnostico de los puntos de control _____	24
Cuadro 7 valoracion al personal _____	25
Cuadro 8 Diagnostico de los puntos de control _____	26
Cuadro 9 verificacion de asistencia _____	27
Cuadro 10 diagnostico de los puntos de control _____	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1 Representacion grafica de la Pregunta # 1	7
Gráfico N°2 Representacion grafica de la Pregunta # 2	8
Gráfico N°3 Representacion grafica de la Pregunta # 3	9
Gráfico N°4 Representacion grafica de la Pregunta # 4	10
GRÁFICO N°5 Representacion grafica de la Pregunta # 5	11
Gráfico N°6 Representacion grafica de la Pregunta # 6	12
Gráfico N°7 Representacion grafica de la Pregunta # 7	13
Gráfico N°8 Representacion grafica de la Pregunta # 8	14
Gráfico N°9 Representacion grafica de la Pregunta # 9	15
Gráfico N°10 Representacion grafica de la Pregunta # 10	16

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1 Georeferencial del GAD del Canton Guaranda _____	33
Anexo N°2 Cuestionario aplicada a los funcionarios de la institucion _____	34-35
Anexo N°3 Fotografias _____	36

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo presente e investigativo se lo realizo en el GAD del cantón Guaranda, Provincia Bolívar, sobre el tema planteado para la institución, tiene finalidad de aclarar las dificultades de mejorar el registro en el departamento que los usuarios brindan sus servicios y de esa manera que no permita faltar a la consecución de objetivos y efectos que existe dentro de la entidad.

El proceso investigativo se sustentó como objetivo general: Establecer como la el departamento de recursos humano incide dentro de la organización sobre los resultados que brinda a la sociedad, de esa manera corregir una talento admirable la misma que nos permiten brindar una mejor eficacia en las actividad; se permite dar conocer el departamento que tiene la entidad para poder analizar el nivel de cumplimiento, lo cual se propone a que la institución.

El método que se utilizó para la realización del presente trabajo de investigación permitió conocer el estado de la institución partiendo de lo particular a lo general, se utilizó la técnica inductiva y científica, ya que con la ayuda de las técnicas e instrumentos como es el cuestionario y entrevistas nos permitió conocer los problemas.

ABSTRACT (SUMMARY)

The present and investigative work was carried out in the GAD of the canton Guaranda, Provincia Bolívar, on the issue raised for the institution, aims to clarify the difficulties of improving the registry in the department that users provide their services and in that way Does not allow to miss the achievement of objectives and effects that exists within the entity.

The investigative process was supported as a general objective: To establish how the human resources department affects the organization on the results it provides to society, thereby correcting a perfect talent that allows us to provide a better efficiency in the activity; It is allowed to make known the department that has the entity to be able to analyze the level of compliance, which is proposed to the institution.

The method that was used to carry out the present research work allowed to know the state of the institution starting from the particular to the general, using the inductive and scientific technique, since with the help of techniques and instruments such as the questionnaire And interviews allowed us to know the problems

INTRODUCCIÓN

La ciudad de Guaranda fue constituida por los españoles en 1571, pasó a corregimiento en el año 1702, fue elevada a villa mayor el 11 de noviembre de 1811 su Independencia aconteció el 10 de noviembre de 1820 y se fundó como cantón el 23 de junio de 1824.

Nos accede llevar a cabo un importante rol de las personas que realizan sus labores en las diferentes áreas que es necesario aplicarlo en el manejo apropiado de capacidad de la persona y recursos materiales y administrativo, y así dar respuesta más eficientemente que no cometa errores en el desempeño de los objetivos y no traer efectos para la organización, se manejó el aislamiento del personal, la opción que permite escoger a las personas capaces de sacar adelante, ya que la persona que ocupa el puesto de trabajo en dependerá la calidad que brinda el servicio hacia la sociedad.

Es preciso que un buen trabajo produzca la certeza en los conocimientos administrativos como promover poder y valor en las actividades y servicios que prestan el gad de Cantón. Además la gestión de los recursos humanos proyecta, emprende, reconoce y desarrolla las actividades de la institución, la competencia de una institución depende de las capacidades de los empleados e integrantes que realizan sus funciones por eso es importante llevar a cabo el proyecto investigativo para que la institución sea una de más reconocida de la ciudad.

REVISION DE LA LITERATURA

Dentro de la organización este proyecto investigativo se formalizó la proposición efectiva, la cual da una participación demostrativo que parte de una escasez y que se convierte en un dificultad como “la incorrecta gestión de recurso humano que reincide en la consecución de objetivos y efectos dentro del gad de la ciudad de Guaranda en el año 2016”.

Ya que la investigación descriptiva nos accede dar a estar al tanto sobre el objetivo de tesis, que es comprobar que el área de recursos humanos sea el apropiado a que no comete errores en la consecución de los objetivos y efectos dentro del gad del Cantón Guaranda, en cual se detalla los esquemas de flujos, ya que mediante los indicadores de gestión nos accede a valorar el nivel de la consecución de los objetivos y efectos de la institución con el fin de comprender cuán trascendente es para la entidad el servicio que ofrece para la sociedad. Y mediante la indagación aclaratoria se va a dar a llevar y estar al tanto el cuerpo del documento.

Acceden descubrir investigaciones de otros indicadores de gestión para valorar el nivel o el grado de la consecución de las metas y respuestas que brinda la entidad para la sociedad y flujos gramas para estar al tanto los puestos de observación, y por ende conocer cuál ha existido las carencias que se logró hallar durante este periodo.

La administración de recurso humano consiste en crear, constituir, ampliar, sistematizar y examinar claramente a optimizar la producción y mejorar las metas y resultados propuestos, y alcanzar que una formación mejore la eficacia del empeño laboral de los practicantes que están adentro del establecimiento. Una forma de

precisar es mediante las guías del servicio que permite calcular la consecución de las metas resultados en la dirección de recursos humanos.

Las dificultades que se descubrió al efectuar la indagación fue la incorrecta tarea de la capacidad de la persona incide a la consecución de las metas propuestos, ya que un objetivo es ejecutable cuando en el último lapso del tiempo admite a comprobar si el objetivo propuesto se practicó o no. Y el resultado es la correspondencia con los niveles de participación y progreso alcanzado sobre la plataforma de los observaciones y del bienestar y las insuficiencias y confianzas de los beneficiarios. “La administración es el espacio que levanta capacidades por medio de un conjunto constituido por conocimientos, y que defiende al principal que está encargado en las disposiciones, dado que es el componente primordial de su esencial intelectual y la plataforma de su superación”

La importancia de esta investigación se facilitará a estar al tanto mediante la justificación ejecutada, y ver de cuán gran apoyo y favor conocer la realidad de la funcionaria, que accederá a verificar los objetivos y resultados eficientemente.

Constitucion de la republica del ecuador

Art. 227 La administracion publica establece un prestación a al sociedad que se gobierna por los principios del poder de vigencia, eficacia, jerarquia, desconcentrar, descentralizar, coordinar, participar, planificar, claridad y evaluacion.

Art. 229.- “El regimen de gobiernos autonomos descentralizados se regira por la constitución conveniente, que establece un procedimiento propio de aptitudes de forma necesaria y progresisvo y definira las politicas y componente para indemnizar los inestabilidad provinciales en el transcurso de progreso.

Ley organica de la contraloria general del estado ley 73

Art. 1.- cuerpo del estatuto.- asume por sustancia de instaurar y proteger, bajo la direccion de la contraloria ordinario del cambio del gobierno de, con la propósito de inspeccionar, confrontar y valorar el cumplimiento de la vision, mision y objetivos de los establecimientos de la etapa y la utilizacion de los patrimonios.

MÉTODOS

El presente proyecto investigativo se manejó el técnica cuantitativo y cualitativo, ya que de la misma manera se tomó en cuenta el procedimiento detallado y así como las conocimientos y efectos como son los cuestionarios, ya que del mismo modo aprueba la elaboración de una indagación bibliográfica y fundamentado, lo cual nos aprobó a calzar muchos puntos y los fundamentos e inconveniente

Esta indagación o investigación está encaminada a los beneficiarios de la superficie de la aptitud de la persona que posee y pone en práctica sus movimientos dentro de la corporación.

TABLA 1

Funcionarios del GAD.del Canton Guaranda del area de recursos humano.

Areas de los funcionarios	Gad. Del canton guaranda
Dep. de adquisiciones y compras publicas	3
Área de coactivas	15
Dep de tesorería	12
Departamento de agua potable	7
Dep. de contabilidad	20
Departamento de sistemas	10
Dep. de recursos humanos	10
TOTAL	77

Fuente: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe

RESULTADOS

Las consecuencias que se ejecutó para obtener en la investigación ejecutada de ajuste a la hipótesis proyectada. Y conjuntamente como el cuestionario encaminado al GAD del Cantón Guaranda, manifiesta que la mayor parte de los beneficiarios de la sociedad lo cual desconoce la reunión beneficiosa para el establecimiento.

Análisis de los Resultados

El presente cuestionario esta aplicado a los beneficiarios de la sociedad o entidad del Cantón.

Pregunta 1. ¿Está de acuerdo el servicio que brinda la institución es eficientemente?

CUADRO 1

Servicio que brinda la institution

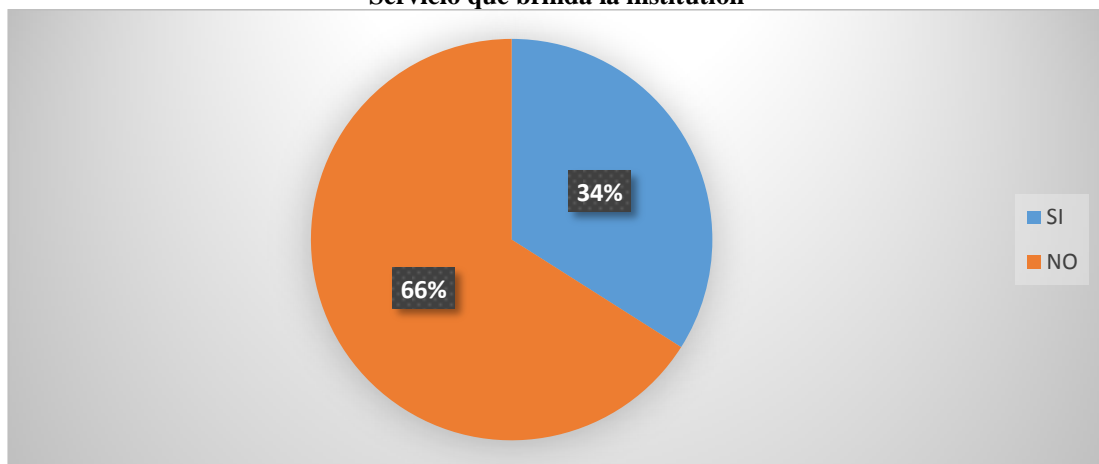
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
Si	26	34%
No	51	66%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma tiñe

GRÁFICO 1

Servicio que brinda la institution



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Al utilizar la información la totalidad de los usuarios encuestados declara que la servicio y la capacidad humana no es eficientemente, lo cual es preciso emplear unos diferentes cambios en los movimientos que formaliza dentro del establecimiento.

Pregunta 2. ¿Dentro del área usted ha tomado en cuenta la instrucción y entrenamiento para una buena elaboración de actividades que lo realizan en el trabajo?

CUADRO 2

Ha recibido entrenamiento y capacitación

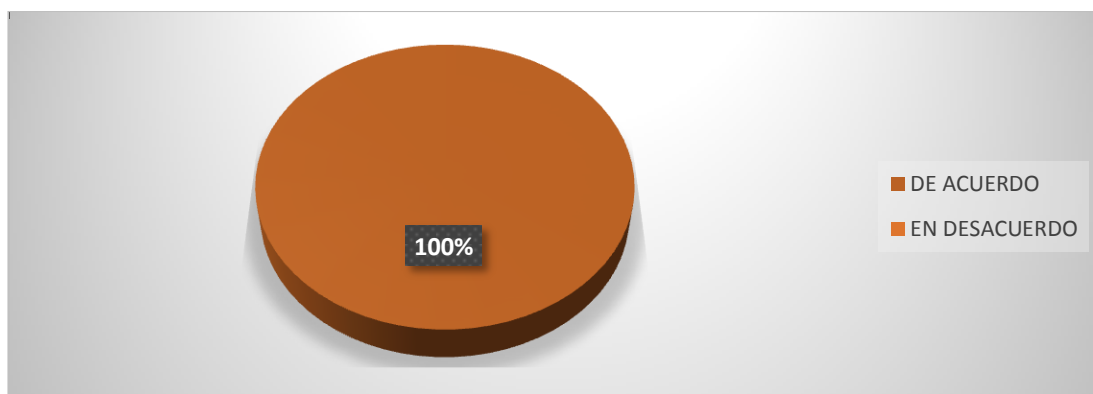
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	12	15%
En desacuerdo	65	85%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 2

Ha recibido entrenamiento y capacitación



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Una vez aplicada la investigación los empleados indican que no poseen y acogido a un ensayo y preparación, ya que es preciso que tomen entrenamiento y así ayudar una buena realización en sus actividades.

Pregunta 3. ¿Considera usted que dentro de la institución ha aplicado en su labor las instrucciones logrados en el aprendizaje?

CUADRO 3

Aplicado en su trabajo los conocimientos

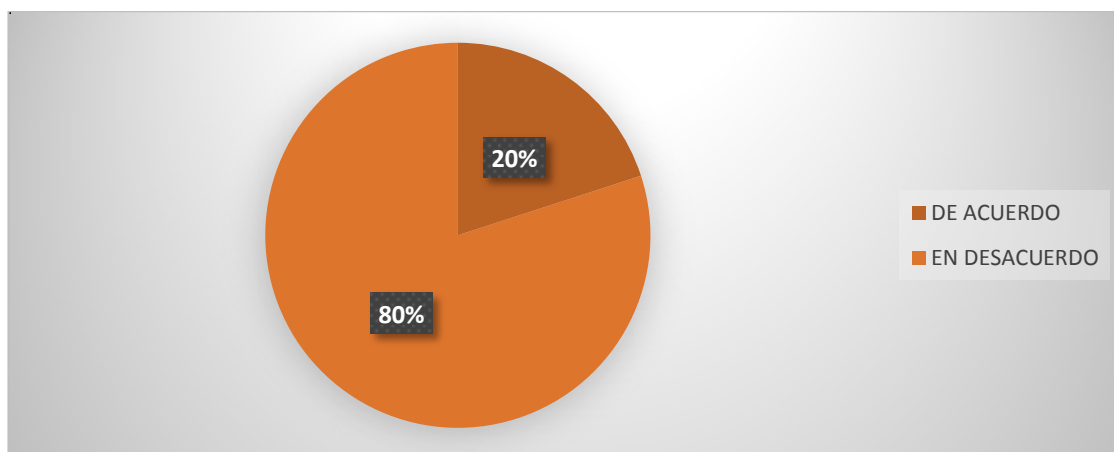
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	16	20%
En desacuerdo	61	80%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 3

Aplicado en su trabajo los conocimientos



Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Los empleados encuestados manifiestan que dentro de la entidad están en desacuerdo por el motivo que utilizan las preparaciones que han sido logrados dentro de la enseñanza.

Pregunta 4. ¿Cree usted que la institución cuenta con instrumentos prudentes como la recopilación y verificación de los resultados?

CUADRO 4

La institución cuenta con instrumentos prudentes

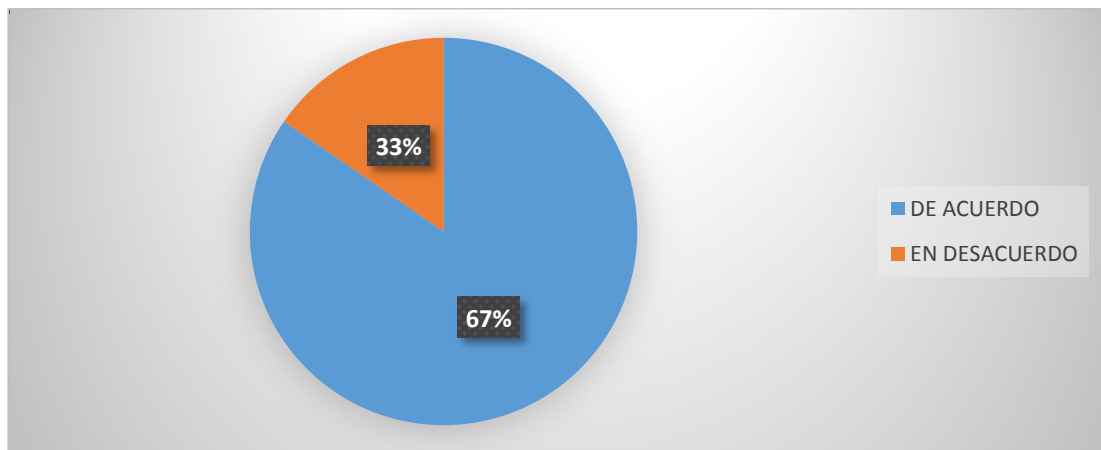
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	26	33%
En desacuerdo	51	67%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 4

La institución cuenta con instrumentos prudentes



Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe

Análisis

Una vez determinada la información se da a saber que los empleados manifiesta que es preciso que consten con medios apropiados para dar a conocer búsqueda constante de dichas documentaciones.

Pregunta 5. ¿Cuenta el gad con información continua con el trabajo que realiza los usuarios del recurso humano?

CUADRO 5

Información continúa con el trabajo que realiza

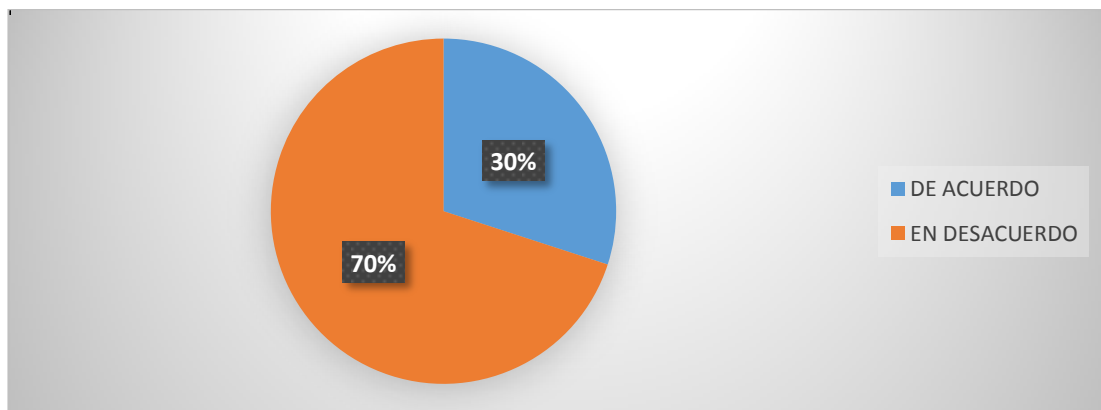
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	24	30%
En desacuerdo	53	70%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe

GRÁFICO 5

Información continúa con el trabajo que realiza



Fuente: Tomado de Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma tiñe.

Análisis

Al realizar la encuesta se pudo identificar que la mayoría de los usuarios encuestados responden que están en desacuerdo en las informaciones continuamente, ya que deberá que el establecimiento tenga informaciones necesarias para mejorar el clima laboral.

Pregunta 6. ¿De qué manera coopera su desempeño laboral a la consecución de las metas propuesta por la institución?

CUADRO 6

De qué manera coopera su desempeño laboral

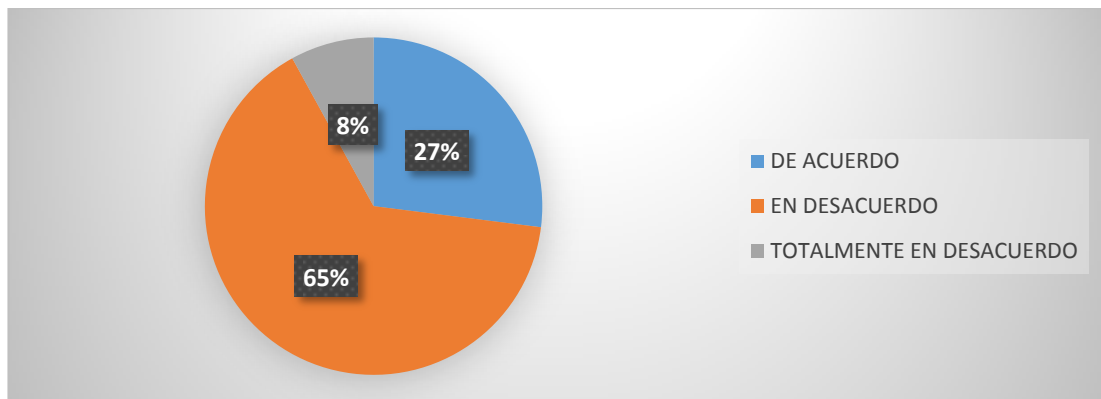
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	21	27%
En desacuerdo	53	65%
Totalmente en desacuerdo	3	8%
TOTAL	<u>77</u>	<u>100%</u>

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 6

De qué manera coopera su desempeño laboral



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Una vez ejecutada la encuesta manifiestan que es necesario que existan un buen desempeño laboral para los funcionarios, de esa manera se obtenga una buena consecución de y logros en las respuestas propuestas.

Pregunta 7. ¿Está de acuerdo que las metas y respuestas del establecimiento están encaminadas a compensar las necesidades de la colectividad?

CUADRO7

Las metas y respuestas del establecimiento

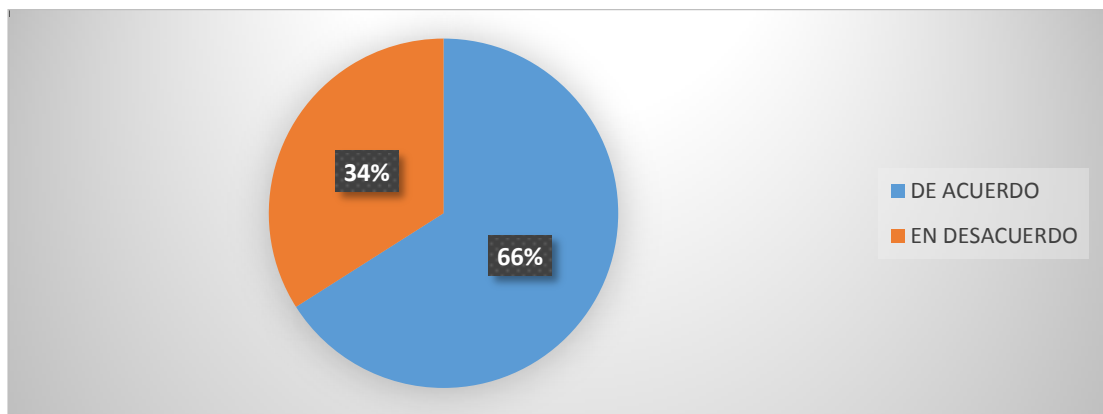
Frecuencia	Gad. Del Cantón Guaranda	%
SI	49	66%
NO	28	34%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 7

Las metas y respuestas del establecimiento



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Los empleados de la entidad están en desacuerdo que las metas y respuestas del establecimiento están encaminadas a compensar las necesidades para las personas de la sociedad.

Pregunta 8. ¿Usted ha aplicado las metas y respuestas que debe desempeñar en su puesto labor de la institución?

CUADRO 8

Usted ha aplicado los las metas y respuestas

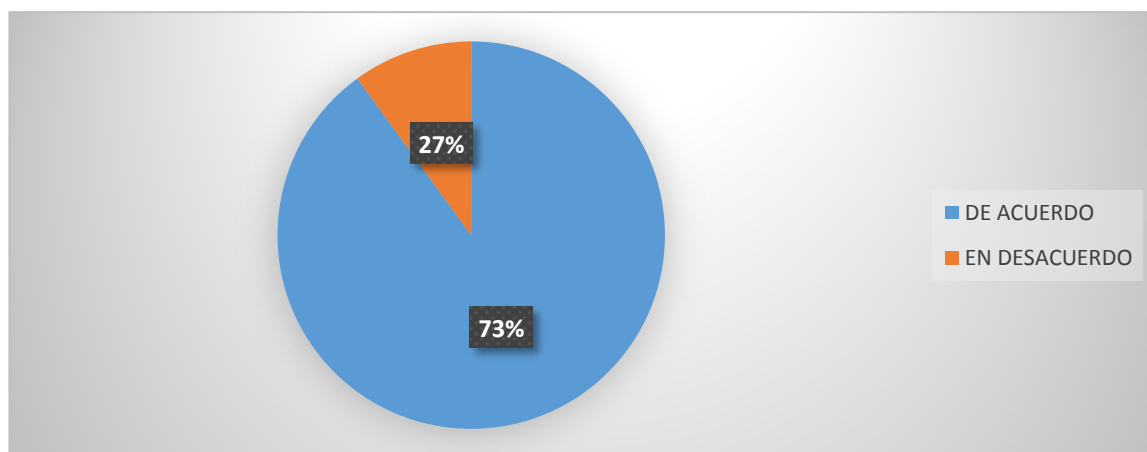
Frecuencia	Gad. del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	20	27%
En desacuerdo	57	73%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 8

Usted ha aplicado los las metas y respuestas



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Al aplicar la encuesta a los empleados del gad el 27% de los usuarios afirman que están en desacuerdo en las metas y respuestas y el 73% si está de acuerdo que si se aplica las metas y respuestas y lo pone en práctica en su puesto de trabajo.

Pregunta 9. ¿Dentro de la entidad se cumplen valores de las metas y respuestas alcanzados?

CUADRO 9

Cumplen valores de las metas

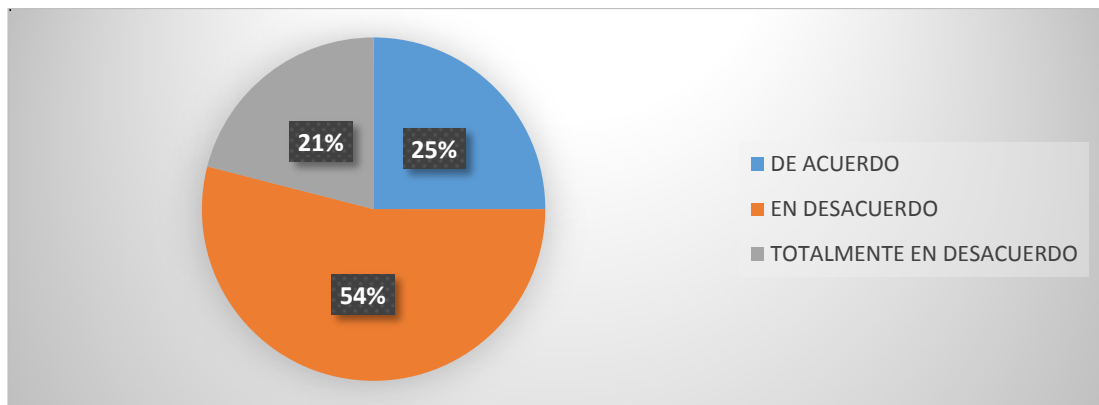
Frecuencia	Gad del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	18	25%
En desacuerdo	43	54%
Totalmente desacuerdo	16	21%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 9

Cumplen valores de las metas



Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

En cuanto a la encuesta elaborada muestra que los usuarios de la institución no cumplen con los valores y metas que cuenta la entidad permanentemente lo cual implica desconocimiento en las metas propuestas.

Pregunta 10. ¿Cuándo están en desacuerdos en las metas y respuestas se corrige a tiempo?

CUADRO 10

Desacuerdos en las metas y respuestas

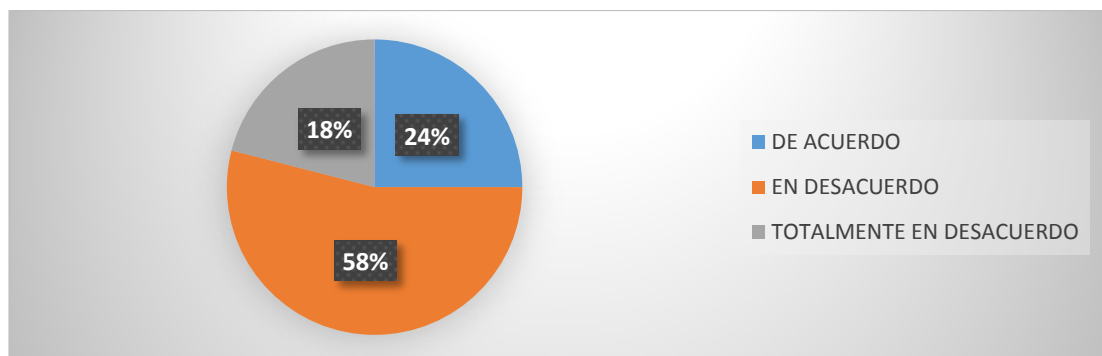
Frecuencia	Gad. del Cantón Guaranda	%
De acuerdo	20	24%
En desacuerdo	45	58%
Totalmente en desacuerdo	12	18%
TOTAL	77	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta (2016).

Elaborado por: Edilma Tiñe.

GRÁFICO 10

Desacuerdos en las metas y respuestas



Fuente: Tomado de la encuesta

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Análisis

Los empleados que ejecutan sus actividades dentro de la institución el 24% están de acuerdo que se ejecuta las metas y respuestas de una forma inmediata para poder corregirlas los errores que afecta a la entidad.

PROPUESTA

Alternativas de mejoramiento en procedimientos de control a seguir en los procesos en el área de talento humano que incidan en el cumplimiento de objetivos y resultados del GAD cantón Guaranda.

Los favorecidos serán los usuarios internos y externos del GAD del Cantón Guaranda, ya que se contará con personas preparadas y eficientemente. La entidad se encuentra ubicada en la provincia de Bolívar, en la calle Av. Convención de 1884 y García Moreno.

Un indicador

Es una superficie primordial y social ya que cuyas derivaciones se constituyen dentro de la organización o identidad ya que se reconoce como evaluar la importancia de su servicio que brinda a la sociedad, por ende también permite a que consiga las metas y respuestas propuestas a demostrar si están organizadas con elementos de la empresa.

El perfil

Es la manera y destrezas que un trabajador debe poseer para ocupar el lugar de trabajo y de esa forma ser capacitado para desenvolver en su actividad y en la vida diaria.

El índice de rotación

Permite que el departamento de recursos sea evaluado para un mejor desempeño y sea capacitado para poder encontrar fallas o hallazgos que están dentro de los procesos.

Índice de ausentismo

Nos accede evaluar la distancia de las personas que no acude a su labor de la organización, ya puede ser por inconvenientes de recursos o por atribuciones propio del mismo modo como puede ser insuficiente motivo para asistir.

Alistamiento

Permite asumir nuevos elegidos que sean preparados de invadir obligaciones dentro de la establecimiento y sean perfectamente capaces de sacar adelante la empresa.

La selección

Se puede identificar de una forma más propicia en un sentido más desarrollado como trasferir personal alistado a los más apropiados que logre invadir los obligaciones en la entidad, y de esta modo aumentar la poder y el beneficio del trabajador.

TABLA 2

Tabla de relación para investigar el nivel de consecución de las metas y resultados del recurso humano

Objetivos del gad del Cantón Guaranda	Selección del usuario	Capacitar al personal	Verificación de asistencia	Valorar el cargo laboral	Total
a) ayudar el bienestar de la población y procurar al fomento de protección.	X		X		2
b) Proyectar e inducir el desarrollo del cantón en sus áreas.					0
c) Desarrollar el espíritu de integración de todos los actores sociales y económicos.	X	X	X		3
d) Renovar con otras entidades el progreso y la perfección de la cultura y la colaboración social.		X		X	2
e) Encomendar las soluciones más adecuadas a los problemas que enfrenta el GAD del cantón Guaranda.			X		1
f) Experimentar el forma legal y encomendar la protección de procesos de gestión con rutinas de	X		X		2
h) perfeccionar y ampliar la responsabilidad de bienes y productos que brinda la nación.		X		X	2
i) instruir a los recursos humanos a la profesionalización de la gestión del gad del cantón guraranda.	X			X	2
TOTAL	4	4	4	4	14

Fuente: Investigación

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Alternativas de mejora en el área de recursos humanos del GAD de Guaranda



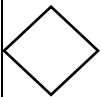

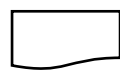

“Es el conjunto de artes y conocimientos necesarias para regir los semblantes de los obligaciones gerenciales congruentes con las individuos, incluidos incorporación, discriminación, aprendizaje, homenajes y valoración del trabajo”.

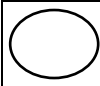
Esquema de Flujo:

Se constituyen los movimientos y el flujo a perseguir, estableciendo periodos, coste y validez. Ya que para la diagramación de los subprocesos se maneja la simbología despejada y de posible conocimiento, de la misma manera admite utilizar términos en el gad del Cantón Guaranda, estas representaciones admiten nivelar las metas y resultados determinados ya que todos deben encaminar en el aspecto de que sean ejecutados.

TABLA 3

Diagramas De Flujos

SÍMBOLO	REPRESENTACIÓN
	Inicio o terminación: se usa esta forma para el primer y último paso.
	Proceso: Es la representación más deslucida en aproximadamente todos los términos.
	Decisión: muestra un sitio en el que el efecto de una disposición indica el siguiente paso y de puede tomar una decisión.
	Subproceso: se usa para un conjunto de pasos que se combinan para crear un subprocesos que está definido en otro lugar.
	Documento: Esta forma simboliza un camino que da como efecto un instrumento.
	Datos: es donde la información está entrando desde afuera en el trascurso o saltando de él.



Referencia en página: Orienta que el círculo demuestra que la salida sucesiva se encuentra en otra parte del esquema.

Fuente: Investigación

Elaborado por: Edilma Tiñe.

Esquemas de procesos para investigar la gestión del talento humano

Selección del usuario

1. identifica la necesidad
2. recepción elabora memorando
3. departamento de alcaldía revisa el obligación para su ascenso, y envía a.
4. recursos humanos fórmula el obligación, y exige la destitución a coactivas.
5. coactivas ejecuta la certificación.
6. recursos humano efectúa su investigación.
7. La alcaldía, analiza el informe para su posterior legalización, envía a la a Talento Humano el Informe “Acreditado”.
8. recurso humano realiza la aceptación de los instrumentos habilitantes.

TABLA 4

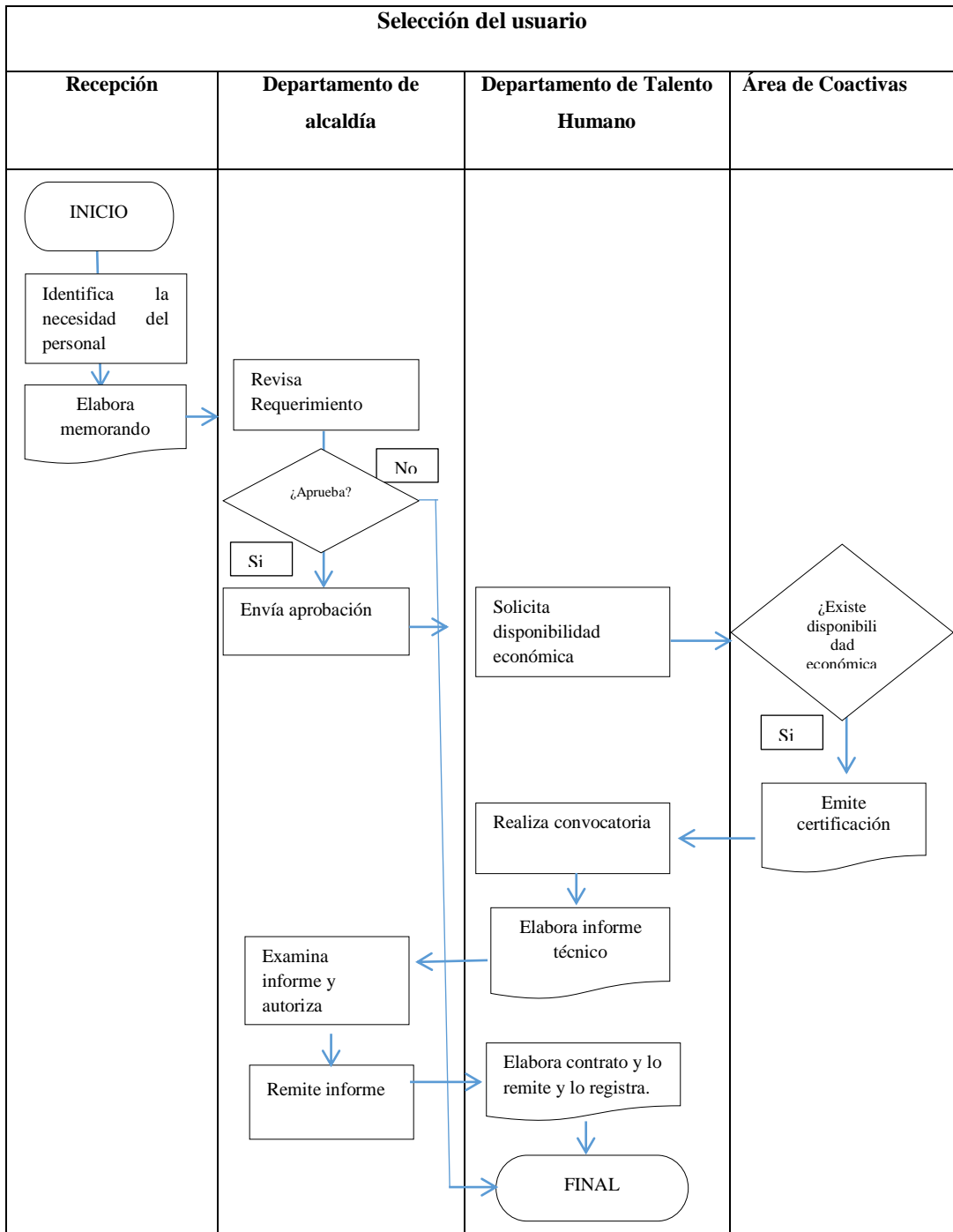


TABLA 5

Diagnóstico de puntos de observación

Puntos de observación	Acciones
Afirma que no examina continuamente la codificación de puestos.	Talento humano debe verificar que el manual de codificación de puestos debe definir de una manera tranquila y precisa los requerimientos para su trabajo.
No protegen la investigación del transcurso de selección aplicado.	Deben mantener la información financiera realizado por la capacidad humano sean exigidos para una investigación de observación.
Proceso no equitativo.	Recursos humanos deberá establecer un espacio para la selección de las hojas de vida de una forma firme.

Capacitar a los funcionarios del gad

1. verifica la insuficiencia de preparación, luego ejecuta la presentación del aprendizaje.
2. recursos humanos registra la investigación.
3. Pasa el establecimiento de un programa al alcalde para el asenso
4. El alcalde experimenta y decreta el evento.
5. Realiza el entrenamiento al personal
6. Llena el certificado para la trasmite

TABLA 6

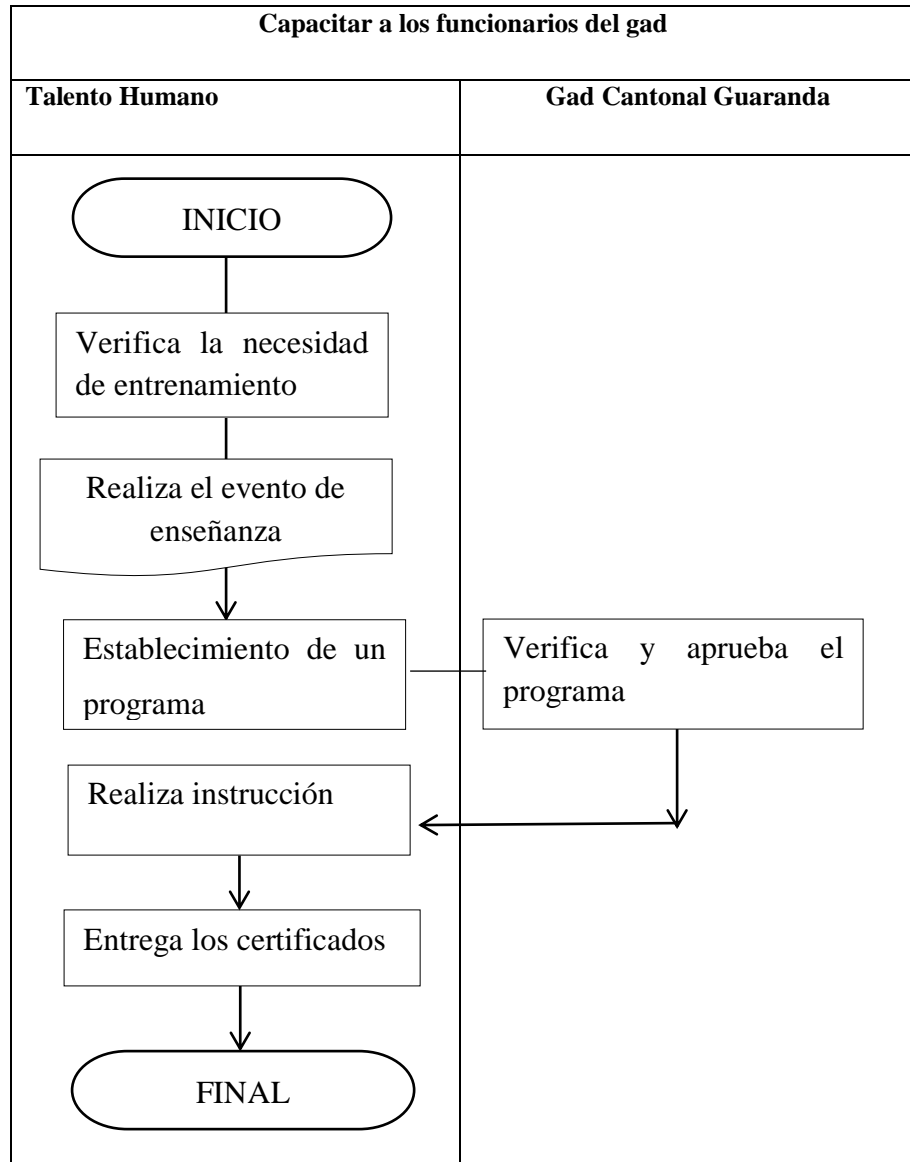


TABLA 7

Diagnóstico de puntos de observación

Puntos de observación	Acciones
No hacen valoraciones previas durante la estudio de enseñanza.	Deben verificar y establecer valoraciones a los funcionarios para realizar la enseñanza.
Negativa forma una investigación conveniente para la ayuda de las preparaciones.	Talento humano deberán llevar una investigación de los individuos que están citadas a las preparaciones.
No establecen un cronograma permanente para los entrenamientos.	Deben establecer un cronograma de permanente que no perturbe a las acciones que realiza el personal de trabajo.
Las preparaciones deben ser eventuales.	Talento humano.- se debe realizar preparaciones y entrenamientos de forma trimestral.

Valorar el cargo laboral

1. recurso humano informa a alcaldía del inicio de valoración
2. prepara los formularios para la valoración, y traspaso formularios a acatamientos.
3. reservan los formularios.
4. se aplica la valoración y califica
5. Sumilla de valoración, y envía el formulario a talento humano
6. recepta los formularios, revisa y califica y se envía al efectuar la certificación.
7. Entrega los certificados y registra el medio.

TABLA 8

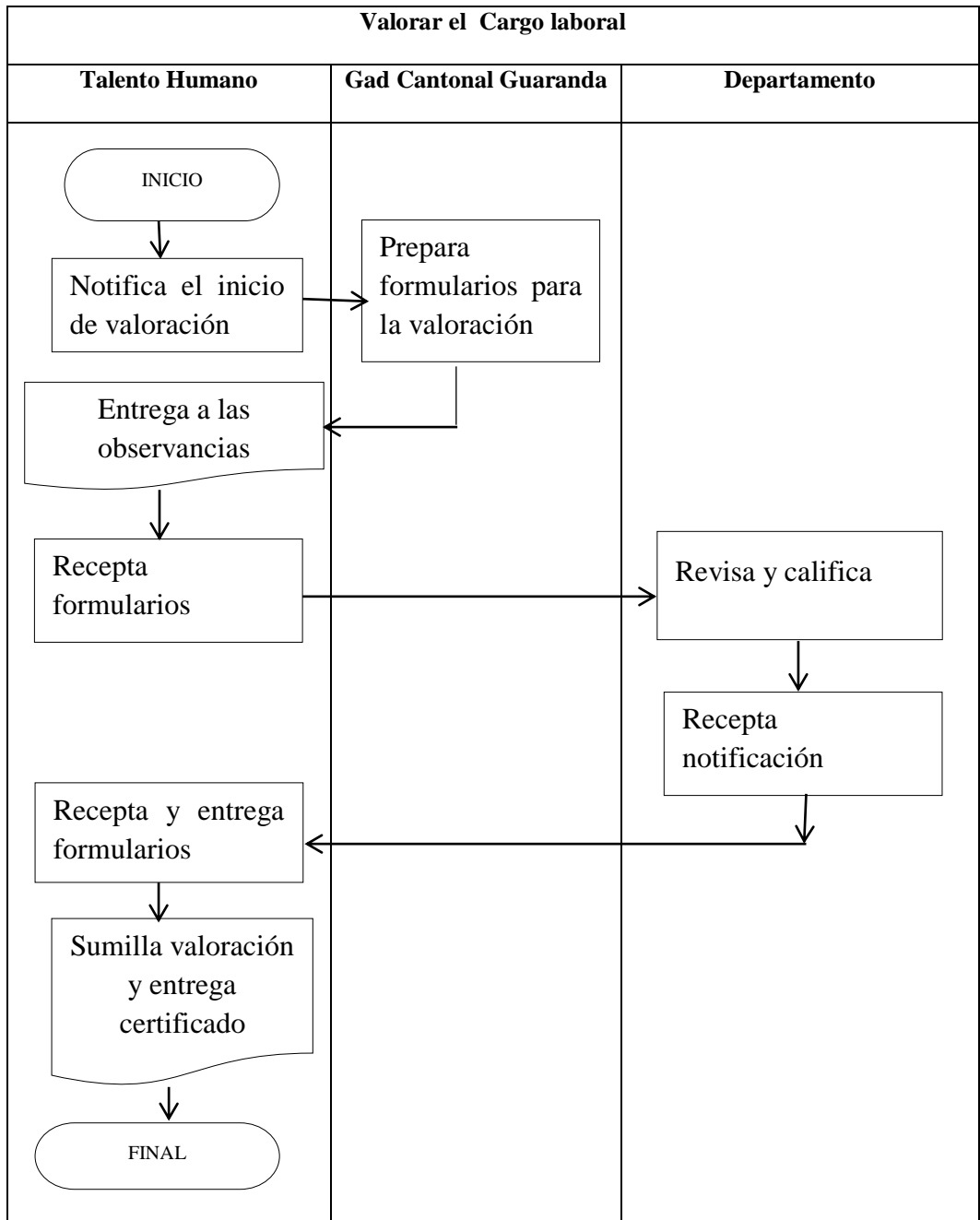


TABLA 91

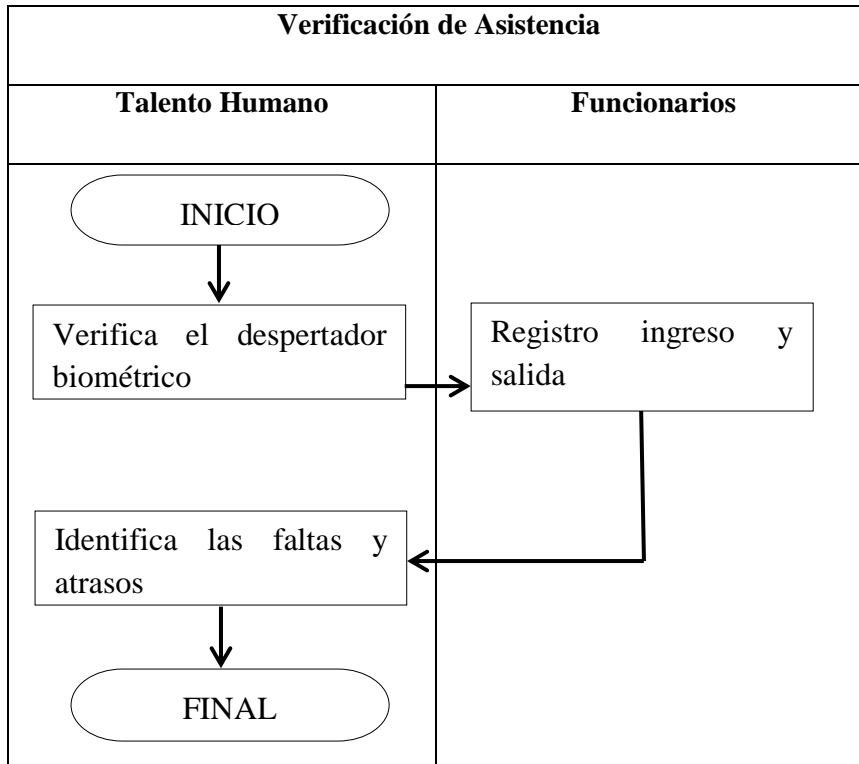
Diagnóstico de puntos de observación

Puntos de observación	Acciones
Tardía de los consecuencias obtenidos	Recurso humano debe establecer a cada uno de los directivos de departamento para la establecimiento de un programa de la valoración y se instale en forma pertinente de los consecuencias y se determine el consecución de objetivos y tomar mejores decisiones.
Valoraciones muy establecidas	Se debe constituir valoraciones para diferentes departamentales de esta manera mejorar la atención al usuario.
No se verifican los resultados obtenidos con los objetivos establecidos.	Talento humano es trascendente que examine el nivel de desempeño de metas y resultados de la institución mediante las valoraciones.

Verificación de Asistencia

1. talento humano verifica el movimiento del despertador biométrico.
2. el usuario inspecciona su entrada y salida de la establecimiento.
3. A fin del mes el director de talento humano inspecciona las faltas y atrasos.

TABLA 10



Es inevitable dentro del presente proyecto investigativo, decir sobre este tipo de objetivos que permite tratarse sobre el gobierno autónomo descentralizado ya que es una autoridad elegida por elecciones populares para llegar a un puesto bien determinado que es lo político.

Los objetivos de corto plazo

Permite determinar a que una organización debe lograr en más o menos de un año. Los de largo plazo aquellos que continúa en más o menos de cinco años en adelante , es decir como el gad del Cantón Guaranda el alcalde del municipio gobierna su puesto de trabajo para la manufactura de la proyección ofrecimiento como suelen periódicamente.

CONCLUSIONES

Con la ejecución del presente trabajo de investigación al gad del Cantón Guaranda se resignara las siguientes las conclusiones establecidas,

- ✚ En el gobierno autónomo descentralizado, es defectuosa ya que es debido a que la institución tiene una incompetencia sobre las instrucciones a que se deben emplear en cada uno de su sitio de labor y de esa forma tener un buen servicio profesional.

- ✚ La institución para el recurso humano se solicita un progreso apropiado, lo cual es que el personal debe estar completamente motivado, preparado y técnicamente acoplados con las metas y resultados.

- ✚ El esmero de las dificultades de mejoras de forma de inspección es insuficiente para proceder y establecer procesos correctos y sea eficientemente y que brinda servicios para la colectividad, y para ello se requiere que el personal conozca y se involucre en las metas instituidas por el gad.

RECOMENDACIONES

- ✚ Se encomienda a la entidad que lleve a cabo la propuesta ya que de esta forma se mejore de los conocimientos de investigación que permita ser una eficiente entidad y un correcto procedimiento dentro de la labor.
- ✚ El trabajo de investigación se debe publicar a que la gestión del talento humano sea correcta para consecución de las metas y resultados y de esa manera permita valorar la vigencia y actividad de cada uno de los usuarios que persiste dentro del establecimiento.
- ✚ El encargado del área de recursos humanos debe obtener a este ofrecimiento de dificultades de instrucciones a que sea más facilitados y aptos de desenvolver en la gestión, y por ende realizar una valoración permanente sobre el acontecimiento en la consecución de las metas y resultados, de esta manera instituir los disciplinarios precisos para la entidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitucion de la republica del ecuedor 2008.
- Chiavenato, I. (2004). Definicion de la Administracion de talentos. México.
- Chiavenato, I. (2010). Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill.
- Coulter, R. S. (2014). Adimistracion (Segunda ed.). Mexico: Edicion Pearson.
- Guzman, D. (2010). Administracion de recursos humanos, del capital humano.
Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. (2011). Introduccion a la Administracion (Quinta Edicion ed.).
Mexico: Edicion Pearson.
- Janes, G. R. (2014). Administracion Contemporanea de recursos humanos(Octava
Edicion ed.). Mexico: Edicion Pearson.
- Martha, A. (2012). Desarrollo del administracion basado en competencias. Mexico:
McGraw-Hill.
- Munch, L. (2010). Administracion Gestion Organizacional Enfoques y Proceso
Administrativo. Mexico: Pearson Educacion.
- Muniz, L. (2008). Como implementar un sistema de control en la practica.
Barcelona: Lex.
- Sanchez, A. C. (2011). Enfoque a la Administrativas. Mexico.
- Thompson, A. Y. (2012). IntroduccionAdministracion y Estrategica. Mexico.

ANEXOS

Anexo.1

MARCO GEOREFERENCIAL



Fuente: <https://www.google.com.ec/maps>
Elaborado por: Edilma Tiñe

Anexo.2

ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN
EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA INGENIERIA COMERCIAL

OBJETIVO: Conocer las falencias de la gestión del talento humano que inciden en el cumplimiento de objetivos y resultados en el gad de Cantón Guaranda.

Encuesta dirigido a los funcionarios del talento humano y administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda.

CUESTIONARIO

1. ¿Está de acuerdo el servicio que brinda la institución es eficientemente?

SI

NO

2. ¿Dentro del área usted ha tomado en cuenta la instrucción y entrenamiento para una buena elaboración de actividades que lo realizan en el trabajo?

De acuerdo

En desacuerdo

3. ¿Considera usted que dentro de la institución ha aplicado en su labor las instrucciones logrados en el aprendizaje?

De acuerdo

En desacuerdo

4. ¿Cree usted que la institución cuenta con instrumentos prudentes como la recopilación y verificación de los resultados?

De acuerdo

En desacuerdo

5. **¿Cuenta el gad con información continua con el trabajo que realiza los usuarios del recurso humano?**

De Acuerdo En desacuerdo

6. **¿De qué manera coopera su desempeño laboral a la consecución de las metas propuesta por la institución?**

De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

7. **¿Está de acuerdo que las metas y respuestas del establecimiento están encaminadas a compensar las necesidades de la colectividad?**

SI NO

8. **¿Usted ha aplicado las metas y respuestas que debe desempeñar en su puesto labor de la institución?**

De acuerdo En desacuerdo

9. **¿Dentro de la entidad se cumplen valores de las metas y respuestas alcanzados?**

De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

10. **¿Cuándo están en desacuerdos en las metas y respuestas se corrige a tiempo?**

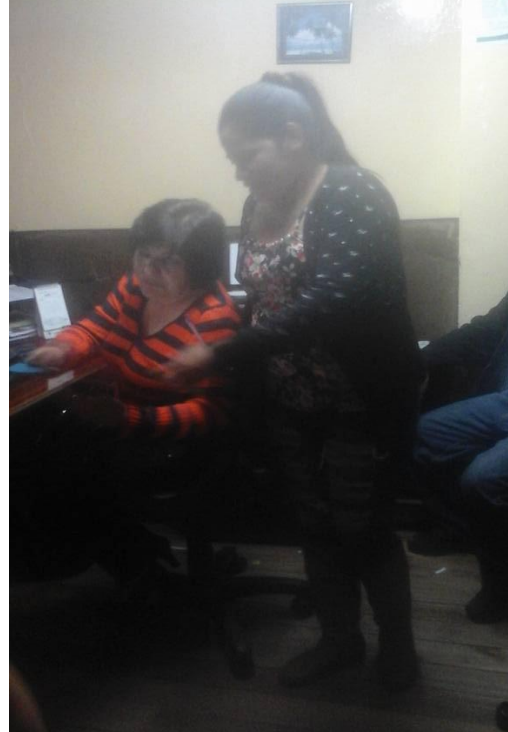
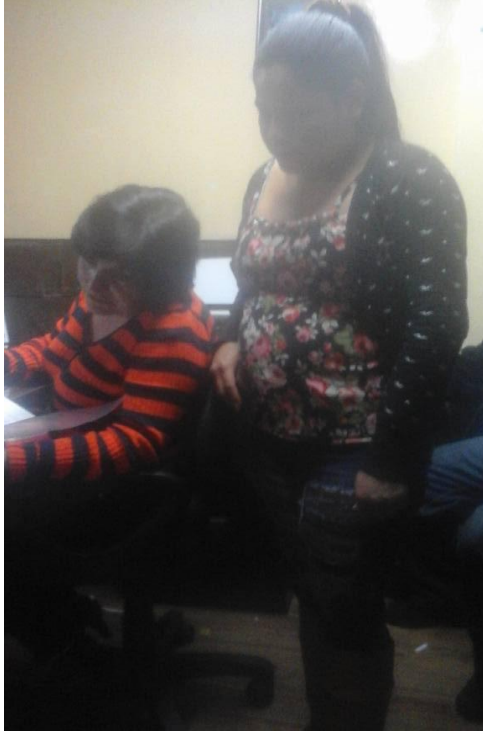
De acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

¡Gracias por su colaboración!

Anexo.3

FOTOGRAFÍAS

TALENTO HUMANO



EMPLEADOS

SECRETARIA





Guaranda 15 de Mayo del 2017

CERTIFICADO ANTIPLAGIO:

YO, ING. CLARA MOREJÓN., directora del proyecto de investigación, certifica que la señorita **EDILMA EULALIA TIÑE REA** estudiante de la carrera de ingeniería comercial, dentro de la modalidad de Titulación (Proyecto de investigación); ha cumplido con la revisión a través de la herramienta del URKUND, el día 15 de mayo del 2017, del Informe Final del Proyecto de Investigación denominado” **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2016**”; dando como resultado un **8 %** de coincidencia; porcentaje que se encuentra dentro del parámetro legal establecido.

Es todo cuanto puedo certificar.


ING. CLARA MOREJÓN
DIRECTORA

Urkund Analysis Result

Analysed Document: (Tesis_Edilma_Tiñe.Doc).docx (D28105095)
Submitted: 2017-05-11 16:12:00
Submitted By: edyrea783@gmail.com
Significance: 8 %

Sources included in the report:

tesis nelson abril.docx (D14043250)
TESIS VALENZUELA.docx (D12757758)
<http://documents.tips/documents/estudio-del-comportamiento-organizacional1docx.html>
<http://myslide.es/documents/comprobantes-de-pago1-559bf4402164f.html>
<http://doczz.es/doc/4814167/informe-del-trabajo-de-investigacion>
<http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/189/3/SISTEMA%20DE%20COSTOS%20POR%20C3%93RDENES%20DE%20PRODUCCI%C3%93N%20PARA%20LA%20EMPRESA%20PANIFICADORA%20%E2%80%9CPAN%20DE%20CASA%E2%80%9D%20DEL%20CANT%C3%93N.pdf>
<http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/1697/1/INFORME%20Final.pdf>

Instances where selected sources appear:

--

