



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA.**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN EL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL
(MIES), EN LA CIUDAD DE GUARANDA PROVINCIA BOLÍVAR AÑO
2023.

AUTORA:

PILAMUNGA CHIMBORAZO NATHALY MARISOL

DIRECTOR:

DR. MARLON GARCÍA

PAR ACADÉMICO:

LIC. GINA ACEBO

ECO: SERGIO FIERRO

CUARANDA -ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Ministerio de Inclusión Económica Social (MIES), en la Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, año 2023.

AGRADECIMIENTO

Primero, doy gracias a Dios por seguirme cada día, dándome paz y amor, por darme la fuerza y el coraje necesarios durante estos años de sacrificio y dedicación. Agradezco a mi madre por estar siempre pendiente de mí y ofrecerme su amor perfecto, corrigiendo mis errores y celebrando mis victorias. También estoy profunda y eternamente agradecido con la Universidad Estatal de Bolívar en especial a la Facultad de Ciencias Administrativas, autoridades, profesores, personales docentes administrativos por su importante aporte a mi formación académica y personal. Gracias al DR. Marlon García por su asesoramiento, a la Licenciada. Acebo Delvalle Gina Marisol y al Eco. Sergio Fierro por sus conocimientos y experiencias en el desarrollo de este trabajo.

Nathaly Pilamunga

DEDICATORIA

Con profundo amor e infinita gratitud, dedico este trabajo a Dios por sus bendiciones y la vida que me regala cada día; a mi madre por sus sabios consejos y por ser la más maravillosa madre y siempre está a mi lado, a mi dulce y amado niño EITHAN, quien es la razón por la que sigo y termino mi carrera universitaria y logro gran victoria en ella, una profesional.

Nathaly Pilamunga

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

DR. "MARLON ALBERTO GARCIA SALTOS", LIC. "GINA MARISOL ACEBO DEL VALLE" y ECO. "SERGIO ENRIQUE FIERO BARRAGÁN", en su orden Director y Pares Académico del Trabajo de Titulación "EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES), EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2023" desarrollado por Pilamunga Chimborazo Nathaly Marisol.

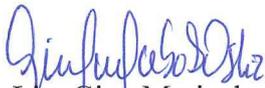
CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Administración de Empresas**.

Guaranda, Junio del 2024



Dr. Marlon Alberto García Saltos
Director



Lic. Gina Marisol
Acebo Del Valle
Par Académico



Eco. Sergio Enrique
Fierro Barragán
Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

DERECHOS DE AUTOR

Yo **PILAMUNGA CHIMBORAZO NATHALY MARISOL** portadora de la Cédula de Identidad No **0250030822** en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales

del Trabajo de Titulación:

“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL (MIES), EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR AÑO 2023”, modalidad proyecto de investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



PILAMUNGA CHIMBORAZO NATHALY MARISOL

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO	iv
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	ix
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	5
1.1 Descripción del Problema	5
1.2 Formulación del Problema.....	5
1.3 Preguntas de Investigación	5
1.4 Justificación.....	6
1.5 Objetivos. General y Específico	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 Antecedentes	8
2.2 Científico	11
2.3 Conceptual.....	18
2.5 Georreferencial	24
CAPÍTULO III.....	25
METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo de Investigación.....	25
3.2 Enfoque de la investigación.....	26
3.3 Métodos de Investigación.....	26
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	26

3.5	Universo, Población y Muestra.....	26
3.6	Procesamiento de la Información.....	27
	CAPÍTULO IV	28
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
4.1	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	28
	CAPÍTULO V	51
	PROPUESTA.....	51
5.1	TEMA	51
5.2	IDENTIFICACIÓN DE MIES.....	51
5.3	ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	52
5.4	VISIÓN DEL MIES	53
5.5	MISIÓN DEL MIES	53
5.6	PRINCIPIOS DEL MIES.....	53
5.7	OBJETIVO GENERAL	54
5.8	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	54
5.9	JUSTIFICACIÓN	54
5.10	ANÁLISIS FODA.....	57
	CONCLUSIONES	61
	RECOMENDACIONES	62
	BIBLIOGRFÍA	63
	ANEXOS	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ingreso a la Institución.....	28
Tabla 2: Calificación.....	30
Tabla 3: Perfil Profesional	32
Tabla 4: Relaciones entre compañeros	34
Tabla 5: Compañerismo	36
Tabla 6: Motivación.....	38
Tabla 7: Trabajo en equipo	40
Tabla 8: Salario	42
Tabla 9: Ambiente laboral.....	44
Tabla 10: Desempeño laboral	46
Tabla 11. Cuadro de estrategias	58
Tabla 12. Cronograma De Gantt	65
Tabla 13. Presupuesto	70

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Ingreso a la Institución	28
Ilustración 2: Calificación	30
Ilustración 3: Perfil Profesional.....	32
Ilustración 4: Relación entre compañeros	34
Ilustración 5: Compañerismo	36
Ilustración 6: Motivación	38
Ilustración 7: Trabajo en equipo.....	40
Ilustración 8: Salario	42
Ilustración 9: Ambiente laboral.....	44
Ilustración 10: Desempeño laboral.....	46

ÍNDICE DE ANEXO

Anexo A. Diagrama de Gantt.....	65
Anexo B. Presupuesto ejecutado.....	70
Anexo C. Formulario de encuesta	71
Anexo D. Formulario de entrevista.....	74
Anexo E. Evidencias fotográficas.....	76
Anexo F. Carta de aceptación.....	78
Anexo G. Certificado Turnitin.....	79
Anexo H. Captura Turnitin	80

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la administración moderna del talento humano hace que las personas que laboran en una organización sean tratadas como verdaderos seres humanos debido a que aportan con conocimientos, habilidades y destrezas para el buen desempeño laboral.

Sin embargo, en algunas organizaciones del sector público poco se considera el ambiente y clima laboral que ayude a mejorar los niveles de satisfacción de sus colaboradores lo que se ve reflejado en el desempeño laboral y satisfacción de los usuarios.

Debemos tomar en consideración que el talento humano está dotado de personalidad propia y único, porque cada uno somos diferente a otros con competencias y habilidades que lo diferencian de los demás.

El talento humano en todo tipo de organización es el punto clave para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos trazados por la institución con la que colaboran. Ya que cada quien entrega sus capacidades con el fin de destacarse en el cumplimiento de sus tareas para ello es necesario que exista la motivación y comunicación necesaria dentro de las organizaciones.

El talento humano tiene un impacto positivo en el desarrollo de las instituciones o grupos sociales a los que presta sus servicios ya que el personal con capacidad es muy talentoso es quien realiza sus actividades con efectividad y en el menor tiempo posible, haciendo que exista mayor rentabilidad para la empresa.

Sin embargo, se puede señalar que para que el desempeño laboral sea eficiente es necesario contar con espacios y herramientas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos.

El personal talentoso, tiene la capacidad para poder trabajar en equipo e individualmente este tipo de personajes tienen la capacidad de adaptarse a cualquier plaza de trabajo relacionarse de una manera positiva con los grupos de interés, ya que una de sus habilidades es saber comunicarse con los demás. En un mundo de constantes cambios, es necesario contar con empleados capaces de adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas habilidades y seguir desarrollándose como persona, la misma que incide en el éxito empresarial. Por lo señalado se debe manifestar que cuando existe un ambiente y clima laboral, donde se permita el

crecimiento del talento humano se puede hablar que la organización está reteniendo a sus talentos acorde a sus competencias.

RESUMEN

La gestión del talento humano, en cualquier tipo de organización, juega un papel importante en el desempeño laboral, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales. Considerando que su labor es mantener un equilibrio entre empleados y empleadores.

La presente investigación se desarrolló con el fin de conocer como la gestión del talento humano que realiza la empresa incide en el desempeño laboral de sus colaboradores.

El presente trabajo de investigación está compuesto de la siguiente manera:

En el Capítulo I, se encuentra el problema, los objetivos, de la investigación, la misma que está enfocada en determinar cómo el talento humano incide en el desempeño laboral del MIES de Guaranda, considerando que el talento humano, juega un papel importante dentro de las instituciones.

En el Capítulo 3 se estipula el marco teórico, legal, científico y conceptual, donde en el marco legal se considera las leyes y reglamentos que rigen al MIES, en el marco científico aspectos teóricos expresados por varios autores, sobre la gestión del talento humano, su importancia, objetivos y su incidencia en el desempeño laboral de sus colaboradores.

El Capítulo 3 se encuentra el tipo de investigación, la misma que tiene un enfoque cualitativo, aplicando la investigación descriptiva, explicativa, de campo y bibliográfica, con el afán de encontrar las particularidades que tiene la organización para que se vea reflejado en el desempeño laboral. Se aplicó la encuesta a los empleados y la entrevista a la autoridad.

Capítulo 4 Se encuentra la propuesta donde se propone un plan de estrategias que nos permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Palabras claves: (Talento humano, desempeño laboral, gestión, índice, organización, leyes, reglamentos).

ABSTRACT

Human talent management, in any type of organization, plays an important role in job performance, in order to achieve institutional objectives. Considering that their job is to maintain a balance between employees and employers.

This research was developed in order to know how the management of human talent carried out by the company affects the work performance of its collaborators.

This research work is composed as follows:

In Chapter I, there is the problem, the objectives, of the research, which is focused on determining how human talent affects the work performance of the MIES of Guaranda, considering that human talent plays an important role within the institutions.

The second chapter stipulates the theoretical, legal, scientific and conceptual framework, where in the legal framework the laws and regulations that govern the MIES are considered, in the scientific framework theoretical aspects expressed by several authors, on the management of human talent, its importance, objectives and its impact on the work performance of its collaborators.

Chapter 3 contains the type of research, which has a qualitative approach, applying descriptive, explanatory, field and bibliographic research, with the aim of finding the particularities that the organization has so that it is reflected in work performance. The survey was applied to the employees and the interview to the authority.

Chapter 4 The proposal is where a strategy plan is proposed that allows us to improve the work performance of workers.

Keywords: (Human talent, job performance, management, incidence, organization, laws, regulations).

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

El Ministerio de Inclusión Económica y Social, (MIES), es una institución del sector público, visto como una institución de ayuda social, enfocado principalmente a los grupos vulnerables, con el afán de mejorar su calidad de vida.

A lo largo de la historia, la mayor parte de países se encuentran enfocados al servicio social, con la visión de mejorar las condiciones del ser humano, es así que a más de los gobiernos existen organismos no gubernamentales, con este mismo enfoque. En la república del Ecuador, el MIES, se encuentra con sus direcciones en todas las provincias del país, sin embargo, se puede identificar que existe malestar con el tipo de actuación del talento humano. Por ello es importante realizar un estudio de investigación para poder identificar los aspectos positivos y negativos que podrían existir en la institución objeto de estudio. De los resultados obtenidos, podremos tener una base sólida para proponer estrategias de cambio, que permita contar con un sistema de gestión del talento humano que les permita administrar de manera óptima, el laboral del personal de la institución.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo incide el Talento Humano en el desempeño laboral del MIES de la Ciudad de Guaranda Provincia de Bolívar año 2023?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Qué técnicas y herramientas son necesarias para realizar un diagnóstico sobre la situación actual de gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES?
- ¿Qué referentes teóricos me permite analizar el desempeño laboral en el departamento del talento humano?
- ¿Qué estrategias me permiten identificar la formación profesional del personal de la institución?

1.4 Justificación

La razón social por la cual se desarrolla este tema de investigación es porque se ha evidenciado, que un buen manejo del talento humano es la clave del éxito de toda institución. Con esta investigación será llevado a cabo pretender iniciar un rumbo hacia la mejora continua en los departamentos del MIES para que se pueda establecer un compromiso de reflexión integral ente las condiciones laborales en las que se desenvuelven el personal teniendo presente el hecho de que un buen manejo del talento humano es un factor determinante en la eficiencia para el desempeño laboral que nos permita generar una propuesta metodológica para llevar a cabo un plan de mejoramiento.

Tomando en cuenta hasta el momento no se ha creado estrategias para propiciar un buen desempeño laboral acorde a las necesidades, deseos e inquietudes de los colaboradores en la institución es importante evaluar el tema ya cada uno de sus componentes con la finalidad de establecer el talento humano representa para que el personal desarrolle un desempeño laboral satisfactorio y con motivación. Lo cual a la vez permitirá desarrollar una o varias estrategias encaminadas a apoyar a la satisfacción y motivación del personal ya que con ello se logrará un trabajo eficaz y se pretenda alcanzar mejores niveles de desempeño laboral.

Es así que, la presente investigación pretende promover una cultura de mejora continua dentro de los servicios que se brinda a los grupos prioritarios por parte de la Dirección Distrital MIES Guaranda, a través de la evaluación de los servicios y evaluación de desempeño de los funcionarios por medio de estrategias y procedimientos validados que permitan obtener resultados reales de la actualidad de la institución.

1.5 Objetivos. General y Específico

Objetivo General

Determinar cómo el talento humano índice en el desempeño laboral del MIES del Guaranda provincia Bolívar año lectivo 2023.

Objetivo Específicos

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, a través de diferentes instrumentos.
- Estudiar los referentes teóricos sobre el talento humano y desempeño laboral.
- Proponer estrategias, que permitan fortalecer el desempeño laboral del talento humano del MIES.

IDEA A DEFENDER

La aplicación de estrategias, acorde a las características propias del Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES), de la ciudad de Guaranda, va permitir fortalecer el Desempeño Laboral del Talento Humano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes investigativos

En el MIES de la provincia Bolívar cantón Guaranda es fundamental realizar el presente trabajo de investigación ya que es necesario fortalecer el desempeño laboral de los servidores que trabajan en la institución.

Con el fin de fortalecer los conocimientos y tener bases para el desarrollo del trabajo de investigación, es necesario hacer referencia trabajos de investigación realizados, en otras organizaciones, con temas similares, los mismos que sirven de guía, orientación y consulta, los mismos que se describen a continuación:

Según la investigación realizada por (NEIRA, 2021) Universidad Politécnica Salesiana Ecuador con tema denominado **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL** concluye que:

Conocer el clima organizacional en donde se relacionan los jefes departamentales y sus colaboradores es muy necesario y provechoso para el buen desempeño de todos, pero en algunos casos un mal clima organizacional puede afectar negativamente el rendimiento de todos.

Un buen clima organizacional mejora el rendimiento laboral, el compromiso con la institución, además, de aumentar la eficiencia a la hora de resolver problemas o de presentar los trabajos, el clima organizacional no solo afecta a los jefes departamentales sino también a todos los colaboradores.

Estos tipos de conflictos o discusiones entre los integrantes de un área administrativa afectan el desempeño laboral de todos y además que afecta la imagen corporativa de la institución, en algunos casos se presenta reclamos entre los colaboradores a sus jefes y los docentes.

Si el problema persiste puede lograr una disminución del desempeño laboral y dará como resultado un aumento de la rotación del personal, si no se desarrollan

actividades que fomenten el buen clima organizacional dentro de la universidad.

- Entender que el trabajo en equipo es importante para ser más eficiente dentro de las áreas administrativas, el trabajo entre pares aumenta el rendimiento y disminuye los conflictos que se puedan presentar, un trabajo en equipo es lo que buscan las empresas modernas pensando siempre que un equipo es más que las sumas de sus miembros.
- Un buen desempeño laboral mejora el rendimiento laboral, el compromiso con la institución, además, de aumentar la eficiencia a la hora de resolver problemas o de presentar los trabajos, el clima organizacional no solo afecta a los jefes departamentales sino también a todos los colaboradores

Hemos acoplado nuestra opinión que el desempeño laboral es la base fundamental para que las organizaciones o empresas puedan cumplir a cabalidad sus metas y objetivos planteados tomando siempre en cuenta el esfuerzo y la capacidad en la hora de trabajo.

Según la investigación realizada por (Gavilanez Ugsha, 2022) Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC) con tema denominado **LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS HOTELERAS DEL CANTÓN LA MANÁ**. Concluye que:

A nivel nacional, la evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta que cualquier organización puede utilizar para promover el desempeño de sus recursos humanos y la mejora del desempeño organizacional. Contar con un adecuado sistema de evaluación de desempeño es condición necesaria para lograr un alto nivel de competitividad empresarial.

En la actualidad, el trabajo es una de las tareas que ocupan la mayor parte del tiempo en la vida de las personas, porque es importante evaluar sus actividades de desempeño laboral. Si bien las empresas hoteleras no lo consideran, si lo considerara también es para reducir costos, es decir, para aumentar la rentabilidad de la organización, dejando de los intereses de las personas que trabajan internamente.

- El desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y sus deseos de armonía. El desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.
- El desempeño laboral se centra en identificar las necesidades de capacitación y desarrollo del colaborador con base en el análisis continuo de sus habilidades y destrezas, evaluando la posibilidad de otorgar una promoción o ascenso en la empresa, sin embargo, el colaborador no es considerado como un ente integral conformado por sentimientos y emociones

En la actualidad las organizaciones se hallan en una incesante necesidad de mejorar y sobresaltar su desempeño laboral con el único fin de alcanzar la alta competencia en el mercado. De tal manera que la rápida evolución y los cambios que se presentan en la sociedad generados por el desarrollo de la tecnología y los métodos de enseñanza aprendizaje, han tenido un gran impacto en el ambiente laboral que se ha modificado o transformado en virtud de las estructuras emocionales de las personas que prestan sus servicios en empresas u organizaciones, con la finalidad de aumentar su productividad.

Según la investigación realizada por (Álvarez Gavilanes, 2021) Universidad Nacional de Chimborazo con tema **DENOMINADO MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA INDUCE DEL ECUADOR DE LA CIUDAD DE LATACUNGA**. Concluye que:

La gestión del talento humano es una herramienta y acciones encaminadas a reclutar, entrenar especializar y retener a los colaboradores dentro de una organización, tomando en cuenta aspectos importantes como habilidades, actitudes, aptitudes, costumbres y religión de los colaboradores que conforman dentro de una empresa el talento humano es parte esencial dentro de una organización y es el recurso intangible que aporta mucho en una organización como al crecimiento de la empresa, cumplimiento de objetivos y ejecución de actividades por ende las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de

que ésta sea más consistente y esté más atenta de los empleados.

El talento humano es parte esencial dentro de una organización y es el recurso intangible que aporta mucho en una organización como al crecimiento de la empresa, cumplimiento de objetivos y ejecución de actividades por ende las personas constituyen el principal activo de la organización; de ahí la necesidad de que ésta sea más consistente y esté más atenta de los empleados.

El desempeño es un proceso fundamental en la empresa para conocer sus conocimientos, actitudes, comportamientos del talento humano que labora en la empresa y así tomar decisiones como acciones correctivas o compensaciones dentro del personal, esto se puede realizar de manera formal o informal.

Para que sea eficiente el desempeño laboral de un colaborador es necesario que cumpla con cuatro requisitos:

- Motivación
- Satisfacción
- Autoestima
- Trabajo en equipo
- Ambiente laboral

El desempeño laboral que es un factor que influye en el desarrollo de la empresa y por ende es necesario evaluar el desempeño laboral para verificar si se está cumpliendo los objetivos corporativos de la empresa y si no es así, realizar correctivas necesarias las cuales ayuden al mejoramiento del personal que labora dentro de la organización.

2.2 Científico

TALENTO HUMANO

(Chávez, 2015) La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

También decimos que talento humano es el objetivo de la gestión de recursos humanos es mejorar el desempeño de los empleados de la organización. En la

gestión empresarial, gestionar el talento de las personas se ha convertido en una parte cada vez más importante para mantener los estándares de calidad organizacional. Antiguamente, una empresa u organización era considerada una unidad enfocada a la producción de bienes y servicios, enfatizando la actividad o producto y su posterior disfrute por parte de un cliente potencial, donde el factor humano era sólo una parte más de los activos de la empresa, actividades, recursos organización. Sin embargo, esta comprensión ha cambiado con el tiempo. Aunque en el pasado reciente lo más importante era la infraestructura y producción. Hoy, organizaciones, ignorando consideraciones anteriores, han centrado sus esfuerzos en RRHH, convencidas de que empleados felices, satisfechos y comprometidos producen mejor. El capital humano es un elemento estratégico de organizaciones y los métodos y dinámicas para influir positivamente en él son cada vez más buscados porque se sabe que contribuye a los resultados deseados de organizaciones.

Características de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se refiere a un conjunto de procesos y estrategias diseñadas para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores dentro de una organización. A continuación, se presentan algunas características clave de la gestión del talento humano: (Vásquez, 2019)

- **Identificación de competencias:** La gestión del talento humano implica identificar las competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesarias para desempeñar correctamente cada puesto de trabajo.
- **Captación de talento:** Trata de atraer a los mejores candidatos para cubrir las vacantes dentro de la organización. Esto puede incluir la implementación de estrategias de reclutamiento y selección efectivas.
- **Desarrollo y formación:** Busca desarrollar el potencial de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo profesional. Esto puede incluir la implementación de planes de carrera, mentorías y programas de aprendizaje continuo.
- **Retención de talento:** Es importante implementar estrategias para retener a los colaboradores clave dentro de la organización.

- **Evaluación del desempeño:** La gestión del talento humano implica evaluar el desempeño de los colaboradores de manera regular y objetiva. Esto puede ayudar a identificar fortalezas y áreas de mejora, así como a tomar decisiones relacionadas con la promoción y el desarrollo profesional.
- **Planificación de la sucesión:** La gestión del talento humano implica identificar y desarrollar a los futuros líderes de la organización.
- **Cultura organizacional:** La gestión del talento humano también se enfoca promover una cultura organizacional que fomente el compromiso, la colaboración y el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.

De esta forma, la gestión del talento humano es fundamental para el éxito de una organización, ya que permite atraer, desarrollar y retener a los mejores colaboradores. Al implementar estrategias efectivas de gestión del talento humano, las empresas pueden mejorar su desempeño, aumentar la satisfacción de los colaboradores y mantener una ventaja competitiva en el mercado laboral.

Procesos de la Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano hace hincapié a los procesos y estrategias utilizados por las organizaciones para atraer, reclutar, desarrollar, retener y motivar a su personal. Estos son fundamentales para asegurar que la empresa cuenta con los empleados adecuados y que estos están comprometidos y motivados para alcanzar los objetivos organizacionales. Razón por la que se detallan algunos procesos claves de la gestión del talento humano: (Bustamante, 2019)

- **Atracción y selección:** Este proceso implica identificar y atraer a los candidatos más adecuados para ocupar los puestos vacantes en la organización.
- **Formación y desarrollo:** Una vez que los empleados son contratados, es importante proporcionarles las herramientas y oportunidades de desarrollo necesarias para mejorar sus habilidades y conocimientos.
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño es un proceso para medir y evaluar el desempeño de los empleados en relación con los objetivos y estándares establecidos.

- **Retribución y compensación:** Este proceso se refiere a la remuneración y recompensas que se ofrecen a los empleados por su trabajo y desempeño.
- **Gestión del talento:** La gestión del talento implica identificar y desarrollar a los empleados con alto potencial y habilidades especiales para ocupar roles clave en la organización.

Se debe tomar en consideración que cada organización, puede establecer sus procesos, acorde a sus características y el análisis del entorno que lo rodea, es por ello que se debe considerar que la gestión del talento humano es primordial para el éxito y crecimiento de una organización, ya que permite atraer, desarrollar y retener a los empleados más talentosos y comprometidos, es decir tener personal de élite.

Según Carolina Naranjo (Naranjo, 2017). Los objetivos que contribuyen la Gestión del Talento Humano:

- Contribuir a la organización a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión.
- Contribuir a la competitividad de la organización.
- Proporcionar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir la autorrealización y la satisfacción de los empleados.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Constituir políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. (Pérez, 2021)

Existen muchas ventajas para las empresas que realizan un esfuerzo orientado no solo en retener a su mejor talento, sino en fomentar su desempeño; y es que hay una fuerte relación entre tener un talento exitoso y obtener resultados empresariales óptimos.

Algunos de los beneficios que obtienen las compañías que gestionan el talento de sus trabajadores son:

- Menos pérdidas económicas ligadas a costes (despidos) y tiempos de formación de nuevos candidatos.
- Aumento de la productividad, con el consecuente mejoramiento económico para la empresa.
- Mejor clima laboral, fruto de la disminución de la rotación de personal.

- Mayor satisfacción laboral, que se traduce en una mejor exposición de la empresa (por medio de sus recomendaciones) y un mayor esfuerzo del empleado por obtener mejores resultados en su puesto de trabajo.
- Incremento de la lealtad, al saber que la finalidad del programa de gestión del talento humano los lleva a poder dar sus próximos pasos laborales dentro de la empresa.

Objetivos de la gestión del talento humano (Chiavenato I. , 2008)

La gestión del talento humano en la empresa ha llegado a ser reconocida como una parte inherente de la administración. Su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa en todas las áreas. Se trata de una visión integral con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

Cómo retener y aumentar el talento humano en la empresa con la finalidad de aumentar el talento humano en la empresa, se deben implementar acciones encaminadas a:

- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, flexibilizando horarios o poniendo a su alcance experiencias formativas.
- Implementar métricas o programas para medir el rendimiento y desempeño de los empleados, para detectar a los mejores profesionales e incentivar a sus compañeros.
- Crear e impulsar planes de reclutamiento y de retención del talento.
- Establecer nóminas que sirvan para atraer y retener a los mejores prospectos.
- Poner en marcha un programa de ascensos y/o de conciliación familiar y geográfica, con el fin de incrementar el bienestar de los trabajadores.

Lo que queda claro es que, para poder cumplir con esta misión, se necesita contar con gestores del talento humano; figuras clave que se ocupan de incorporar a su empresa a candidatos talentosos, de los que se espera tengan un excelente desempeño de sus funciones.

En definitiva, los gestores de talento son determinantes para potenciar el talento de los empleados. Es por eso que la formación académica de aquellos que buscan desempeñarse en esta posición dentro del área de recursos humanos de una empresa debe iniciar con el acceso a un Grado en Recursos Humanos y Relaciones

Laborales, como el que ofrece UNIR. Con el cual, se obtendrá conocimientos teóricos, prácticos y digitales para gestionar las nuevas formas de organización laboral en entornos multiculturales.

Calidad del servicio al cliente

(Medina, 2013) Es el hábito desarrollado y practicado por una organización para interpretar las necesidades y expectativas de sus clientes y ofrecerles, en consecuencia, un servicio accesible, adecuado, ágil, flexible, apreciable, útil, oportuno, seguro y confiable, aún bajo situaciones imprevistas o ante errores, de tal manera que el cliente se sienta comprendido, atendido y servido personalmente, con dedicación y eficacia, y sorprendido con mayor valor al esperado, proporcionando en consecuencia mayores ingresos y menores costos para la organización.

(Salazar, 2006) La calidad en el servicio se ha adquirido de mucha importancia en los últimos años en todos los negocios, debido a que los clientes actualmente tienen expectativas muy elevadas y las competencias son mayores, ya que cada empresa trata de igualarse o exceder dichas expectativas. Se deben ofrecer buenos servicios de calidad y anticiparse para responder a una amplia de necesidades de los clientes. La calidad en el servicio no solamente se trata de cómo saber manejar un producto, si no como servir a los clientes antes y después de su manejo. Es por eso por lo que la calidad en el servicio es utilizada en las organizaciones como dicha herramienta de diferenciación.

DESEMPEÑO LABORAL

(Einstein, 2022) El desempeño laboral es un tema de gran relevancia en cualquier empresa u organización. Se refiere al rendimiento y productividad de los empleados en sus respectivas actividades y funciones. La importancia de evaluar y mejorar el desempeño laboral radica en que esto puede impactar positivamente en los resultados de la empresa y en la satisfacción de los empleados.

El desempeño laboral en el trabajo es el resultado que considera el empleado cuando realiza las actividades que le son asignadas. Así es como se piensa si una persona es adecuada o no para la tarea que se le ha encomendado. Se trata de la eficacia, calidad y eficiencia de su trabajo. El desempeño también afecta la forma en que evaluamos el valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para la empresa, por lo que su desempeño debe ser importante.

La evaluación del desempeño de un trabajador es un instrumento para supervisar el personal, donde su principal objetivo es identificar el desarrollo individual y profesional, la mejora permanente y el aprovechamiento del mismo. Los empresarios y los empleados son escépticos en relación con las evaluaciones de desempeño (Alles, 2020).

El nivel de desempeño laboral básico es aquel que se desarrolla, principalmente, en el inicio del desempeño de las labores y comprende aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social. Las competencias laborales también son importantes para predecir el desempeño en el trabajo (Castro, 2020).

De esta forma, el desempeño laboral se refiere a la actuación de las personas en el trabajo, y se evalúa mediante técnicas e instrumentos de recolección de información. La evaluación del desempeño laboral es importante para identificar fortalezas y debilidades en el desempeño de los trabajadores, y tomar medidas para mejorar el rendimiento y la productividad. El nivel de desempeño laboral básico se desarrolla en el inicio del desempeño de las labores y comprende aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar en el ciclo laboral y social. Las competencias laborales también son importantes para predecir el desempeño en el trabajo.

Ambiente laboral

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. (Vargas, 2021)

Importancia del ambiente laboral

Para las organizaciones tener estos factores bien resueltos, es la clave de una alta productividad, un buen desempeño, la atracción y retención del mejor talento, e indiscutiblemente es una gran ventaja competitiva. En palabras de Richard Branson, empresario inglés “los clientes no son lo primero, lo primero son tus empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes”. (Vargas, 2021)

Por ello, es indispensable poner un gran foco de atención y grandes esfuerzos en el bienestar y el desarrollo de las personas.

Influencia del ambiente laboral

El desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Por esto se cree que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral significa para ellos, ya que, si ponen la atención en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

Por tales motivos los factores del clima laboral son aquellos que intervienen directamente en la conducta de los empleados, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su desempeño se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral. (Espinosa, 2015)

2.3 Conceptual

Capacitación, Se puede establecer como la forma adecuada de hacer las cosas en las organizaciones, determinando las áreas que deben ser fortalecidas a través de la capacitación.

Capacitación (Pimentel, 2022) Proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización.

Comunicación. Es la aplicación de diferentes medios, para poder llegar con la información a los miembros de la organización y a la sociedad.

Conflicto. Son aquellas situaciones que se dan entre partes diferentes que se encuentran opuestas o discrepan sobre alguna situación.

Desempeño Laboral. Según (Chiavenato I. , 2009), se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son

relevantes en el logro de los objetivos de la organización.

Talento Humano. Según (Chiavenato, 2008) Se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

Recompensa o reconocimiento

(Montenegro, 2013) Toda persona desea ser apreciada, tanto a nivel gerencial como a nivel obrero, tantos padres como hijos. Nunca dejamos de experimentar la necesidad de sentirnos valorados y recompensados por nuestro trabajo, incluso cuando nos sentimos independientes y autosuficientes.

Evaluación del desempeño (Asana, 2023)

Da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa.

Conocimiento

Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.

Habilidad

Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

2.4 Legal

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Según (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008, 2008)

Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible.

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

- Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
- Garantizar y defender la soberanía nacional.
- Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
- Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
- Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
- Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
- Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
- Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

La naturaleza será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de

discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, LOSEP

Art. 1.- Principios. - La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

Art. 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, establece que el Sistema (Huerta, 2018)

Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Servicio Público está conformado, entre otros, por el Subsistema de Evaluación del Desempeño.

Artículo 76 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, prescribe que el subsistema de evaluación del desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistémicamente se orienten a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto; y, que la evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público.

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos: (Barrezueta, 2010).

Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la ley, cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades.

Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta ley de deberes a los servidores públicos “Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos”. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la República y la ley.

“Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias”.

Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad.

Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración.

Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión; Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente.

Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones; y, Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razón de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Según (Ulpiano, 2021)

Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN. - Las disposiciones del presente

Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 13.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.

Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.

Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.

Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adopta las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.

Cuidar de su higiene personal, para prevenir el contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.

2.5 Georreferencial

MARCO GEORREFERENCIAL

El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la Provincia Bolívar, Cantón Guaranda es una entidad pública que ejerce políticas, regulaciones, programas y servicios para la inclusión social y atención durante el ciclo de vida con prioridades en la población más vulnerables en niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores que se encuentra ubicada en las calles Eloy Alfaro 304 y Esquina.

Figura 1: Ubicación Geográfica



Nota: Tomado de Google Maps

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La serie de procedimientos y pasos secuenciales ha permitido emplear el tipo de investigación cualitativa, porque va permitir analizar los pormenores, sobre los aspectos fundamentales que permiten un adecuado o débil desempeño laboral, por parte de los miembros de la institución.

3.1.2 Investigación Descriptiva

A través de esta investigación se obtendrá un conocimiento secundario y se utilizará con el fin de describir la situación actual de la institución, lo cual permitirá determinar los aspectos fundamentales del problema objeto de estudio, la forma en la que se presenta y que es lo que ha causado a la institución mantenerse con el problema porque se pretende establecer cómo es y cómo se realizan los procesos de desempeño laboral en el MIES de Guaranda

3.1.3 Investigación Explicativa

Porque se busca razones o causas para explicar los procesos de desempeño laboral en el MIES de Guaranda.

3.1.4 Investigación de Campo

Para aplicar la investigación de campo en esta investigación necesitará la visita constante a la institución para realizar un análisis de cada uno de los procesos desde la realidad, realizando entrevistas y desarrollando cuestionarios aplicados a los empleados.

3.1.5 Investigación Bibliográfica o Documental

El apoyo documental o bibliográfico es de vital importancia para el desarrollo del sistema de gestión del talento humano, ya que, mediante la recopilación de referencias bibliográficas, se dará sustento a la aplicación de la propuesta.

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación como está enfocada a obtener un criterio de cada uno de los talentos que laboran en la institución objeto de estudio, su enfoque es cualitativo, considerando que cada persona tiene un criterio propio sobre su nivel de satisfacción laboral.

3.3 Métodos de Investigación

Se aplicarán los siguientes Métodos de Investigación:

3.3.1 Método Inductivo: Este método, va permitir obtener información relevante sobre las particularidades del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral, lo que permitirá hacer un análisis minucioso para buscar alternativas de solución a la problemática que arroje en el diagnóstico.

3.3.2 Método Analítico-Sintético: porque mediante este método se hará posible la comprensión de todo hecho, fenómeno, idea, caso, etc.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Encuestas. La encuesta que se realizará está enfocada a los empleados de la organización, utilizando preguntas abiertas y cerradas, que permitan contrastar las interrogantes planteadas. Información que es relevante para conocer el criterio de sus miembros.

3.4.2 Entrevista. Es un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistado o entrevistadores y el o los entrevistados que constan, de una técnica o instrumento empleado para diversos motivos, investigación, selección del personal. Una entrevista no es casual si no es un diálogo interesado con un acuerdo previo, intereses y expectativas para ambas partes. La entrevista fue dirigida al director del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar. Los resultados obtenidos permitieron triangular la información con las encuestas y la observación realizada

3.5 Universo, Población y Muestra

(López-Roldán, 2015) manifiesta que población es el conjunto de elementos con características comunes, en un espacio y tiempo determinados. Para el presente estudio, la población estará constituida por los servidores del Mies de la ciudad de Guaranda.

La población de estudio lo integran 43 empleados dentro del MIES a quienes se les aplicará encuestas que permitan alcanzar los objetivos de investigación,

3.5.1 MUESTRA. En vista que el universo es finito, no se realiza el cálculo de la muestra, ya que se enfoca en el total de la población, objeto de estudio.

3.6 Procesamiento de la Información

La información bibliográfica utilizada para el desarrollo de la investigación se obtuvo a partir del análisis documental. Las fuentes de información que se utilizaron en esta investigación facultaron el sustento teórico y metodológico del trabajo. Asimismo, permitieron el acceso y ampliación del conocimiento sobre el tema en estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Encuesta aplicada a los servidores del MIES de la ciudad de Guaranda.

Objetivo. Realizar un diagnóstico de la situación actual del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral.

1. ¿Cuál fue su proceso de ingreso a la institución?

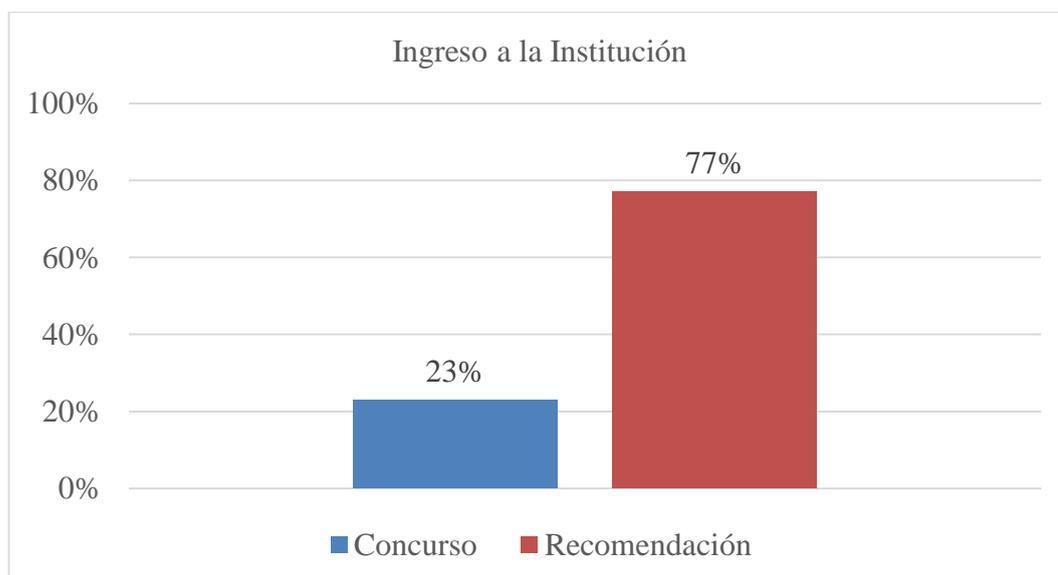
Tabla 1: *Ingreso a la Institución*

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Concurso	23%
Recomendación	77%
Total	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 1: *Ingreso a la Institución*



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

El porcentaje más alto nos indica que el ingreso a la institución fue por recomendación, lo que refleja la falta de transparencia en los procesos de selección del talento humano, lo que repercute en la insatisfacción por parte de los trabajadores que si ingresaron por méritos., es decir que no existe una adecuada selección del talento humano.

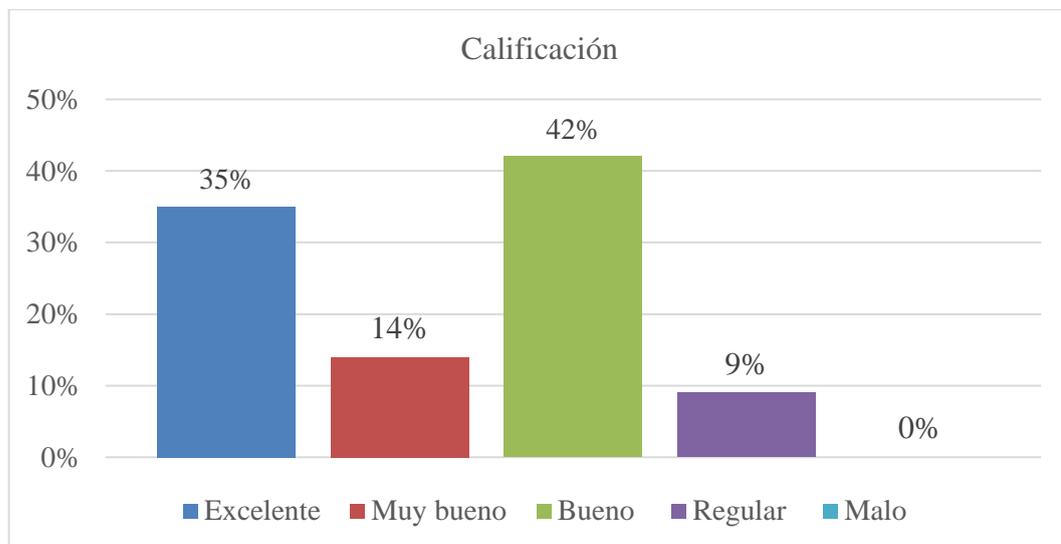
2. ¿Cómo califica usted el proceso de inducción, al momento de ingresar a la institución sobre las funciones que iba a desempeñar?

Tabla 2: Calificación

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	35%
Muy bueno	14%
Bueno	42%
Regular	9%
Malo	0%
Total	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 2: Calificación



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

El personal de la institución lo califica de bueno la inducción de personal es el proceso por el cual un empleado adquiere los conocimientos necesarios para manejarse dentro de la empresa e integrarse plenamente en su funcionamiento. Esta fase inicial está detrás del éxito o del fracaso de muchas carreras profesionales.

3. Considera que su perfil profesional está acorde a las funciones que usted desempeña?

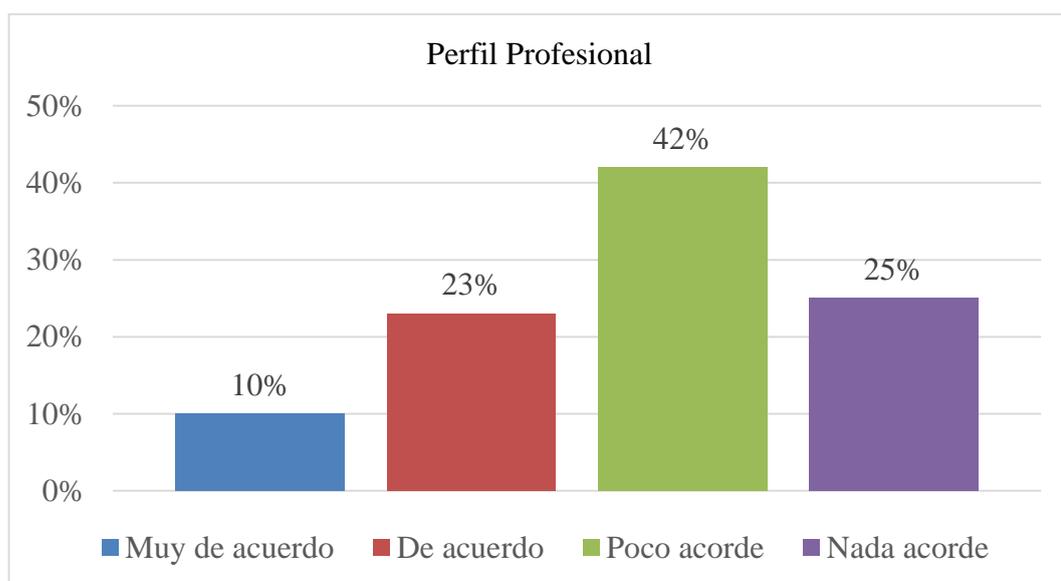
Tabla 3: Perfil Profesional

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy de acuerdo	10%
De acuerdo	23%
Poco acorde	42%
Nada acorde	25%
Total	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 3: Perfil Profesional



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

Los miembros de la institución responden poco acorde ya que deberían ir a ocupar un puesto de trabajo acorde a su perfil para que así puedan desempeñarse de una mejor manera.

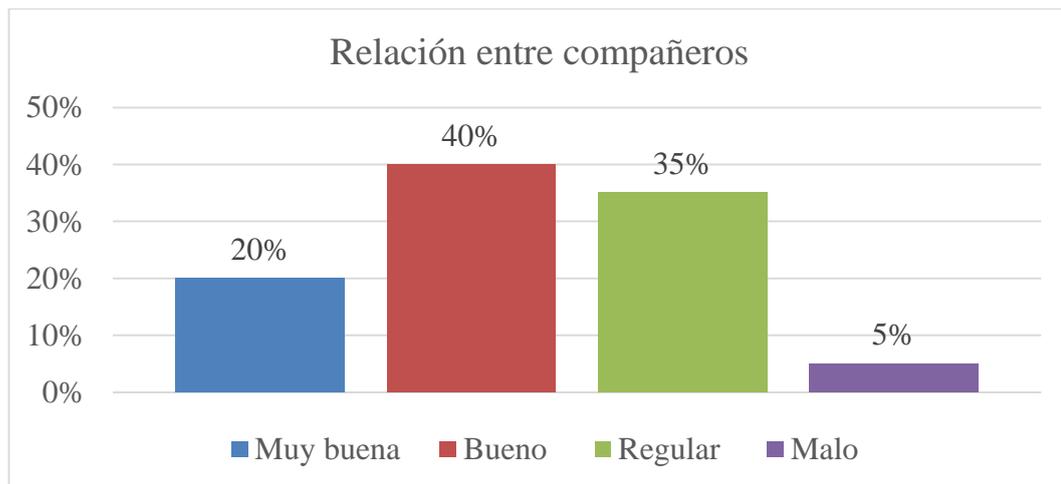
4. ¿Cómo concibe usted las relaciones entre sus compañeros?

Tabla 4: Relaciones entre compañeros

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Muy buena	20%
Buena	40%
Regular	35%
Malo	5%
Total	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 4: Relación entre compañeros



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

El personal del (MIES) responde de bueno ya que es inevitable interactuar con otras personas en muchos ámbitos y situaciones a nivel personal y profesional.

5. ¿Cómo califica el nivel de compañerismo dentro de la institución?

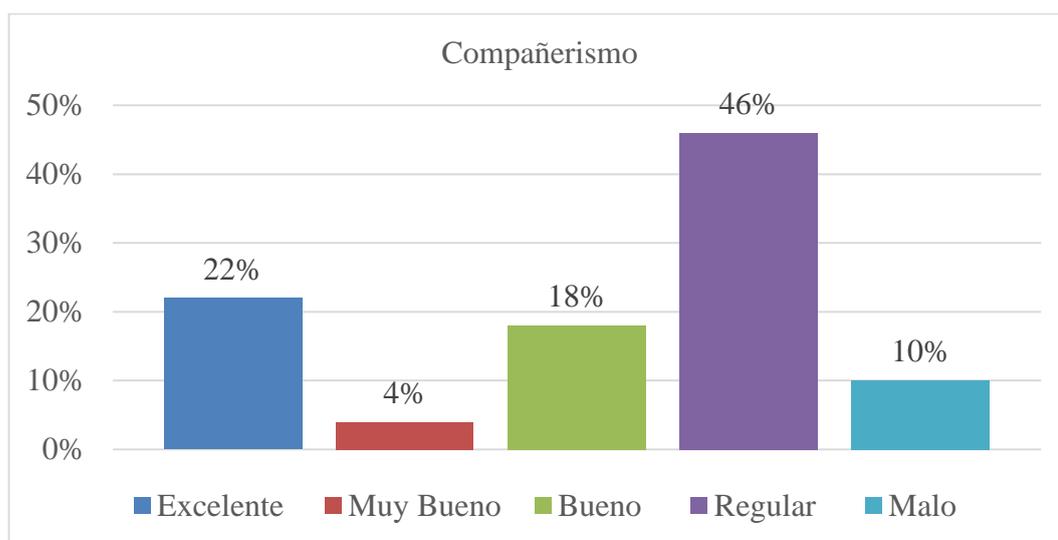
Tabla 5: *Compañerismo*

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	22%
Muy Bueno	4%
Bueno	18%
Regular	46%
Malo	10%
Total	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 5: *Compañerismo*



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

Los 43 empleados de la institución lo califican de regular porque no hay una comunicación un incentivismo por parte del director del departamento ya por ello los colaboradores de la institución no tiene una buena relación entre compañeros.

6. ¿Cómo califica usted los sistemas de motivación dentro de la institución?

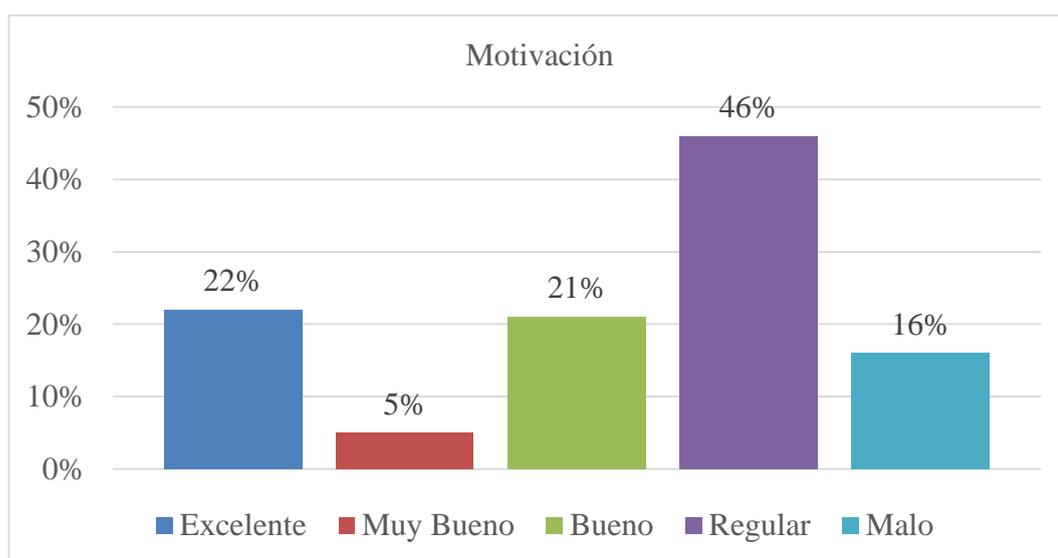
Tabla 6: Motivación

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	22%
Muy Bueno	5%
Bueno	21%
Regular	46%
Malo	16%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 6: Motivación



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

De los 43 empleados encuestados, manifiesta que rara vez tienen buenas relaciones laborales con los jefes o superiores bajo este resultado se puede entender que en su la mitad tiene buenas relaciones laborales con los jefes o superiores, mientras que la otra mitad no lo tiene por lo que esta incomodidad de relaciones laborales perjudica en su rendimiento.

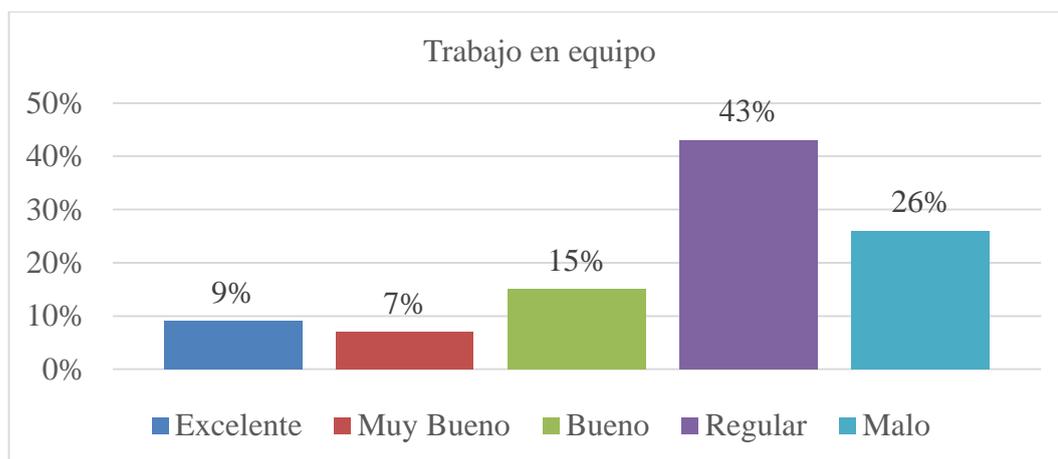
7. ¿Cómo calificaría el trabajo en equipo?

Tabla 7: Trabajo en equipo

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	9%
Muy Bueno	7%
Bueno	15
Regular	43%
Malo	26%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 7: Trabajo en equipo



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

Los empleados encuestados, manifiesta que rara vez tienen que realizar trabajos en equipo con este resultado se puede entender que en casi la mitad de empleados trabajan en equipo, mientras que un poco más de la mitad manifiesta que no existe el trabajo cooperativo, lo cual conlleva a no tener objetivos comunes para alcanzar las metas propuestas por el MIES de Guaranda.

8. ¿Está usted satisfecho con su salario?

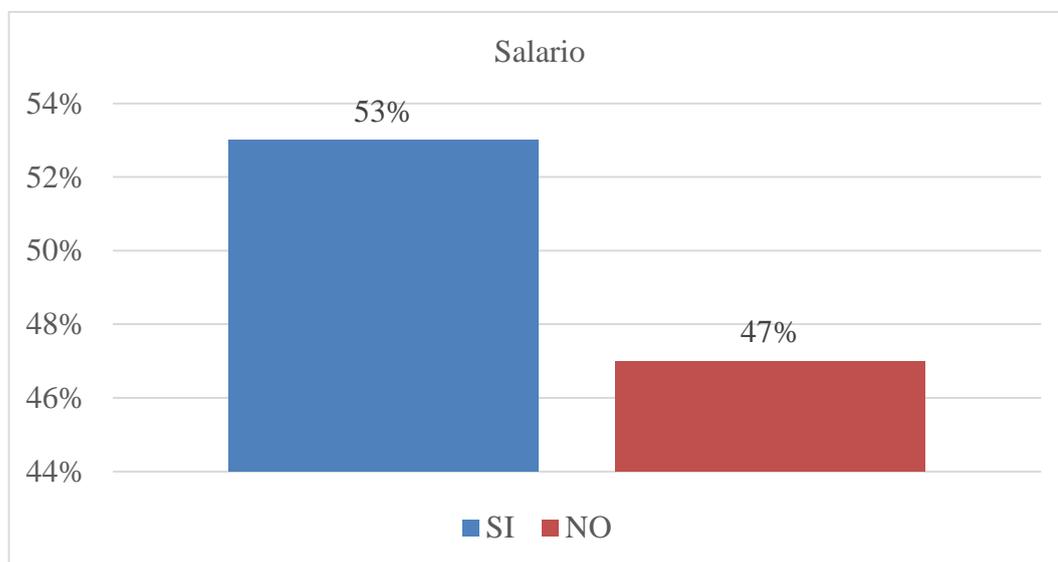
Tabla 8: *Salario*

RESPUESTAS	PORCENTAJE
SI	53%
NO	47%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 8: *Salario*



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

Con este resultado se puede deducir que un poquito más de la mitad está satisfecho con el salario, mientras que un poco menos de la mitad dice que no está satisfecho con el salario, a lo que, sí existe esta inconformidad con el salario entonces si se dará la afectación en el rendimiento laboral de los empleados del MIES de Guaranda.

9. ¿Cómo califica el ambiente laboral dentro de la institución MIES?

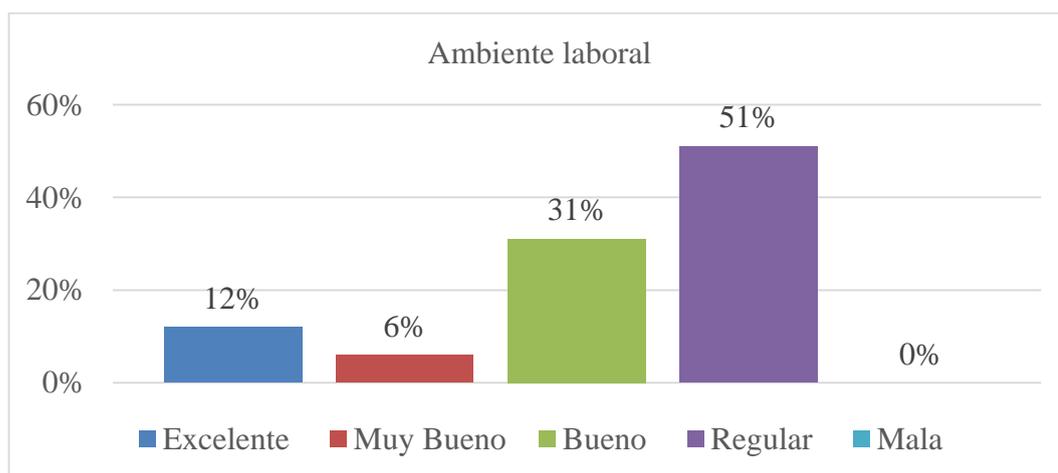
Tabla 9: Ambiente laboral

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Excelente	12%
Muy Bueno	6%
Bueno	31%
Regular	51%
Mala	0%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 9: Ambiente laboral



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

En base a las respuestas obtenidas, aunque existe un buen porcentaje de empleados que cree que la gestión del departamento de talento humano es buena, también hay un porcentaje significativo sostiene que debe mejorar.

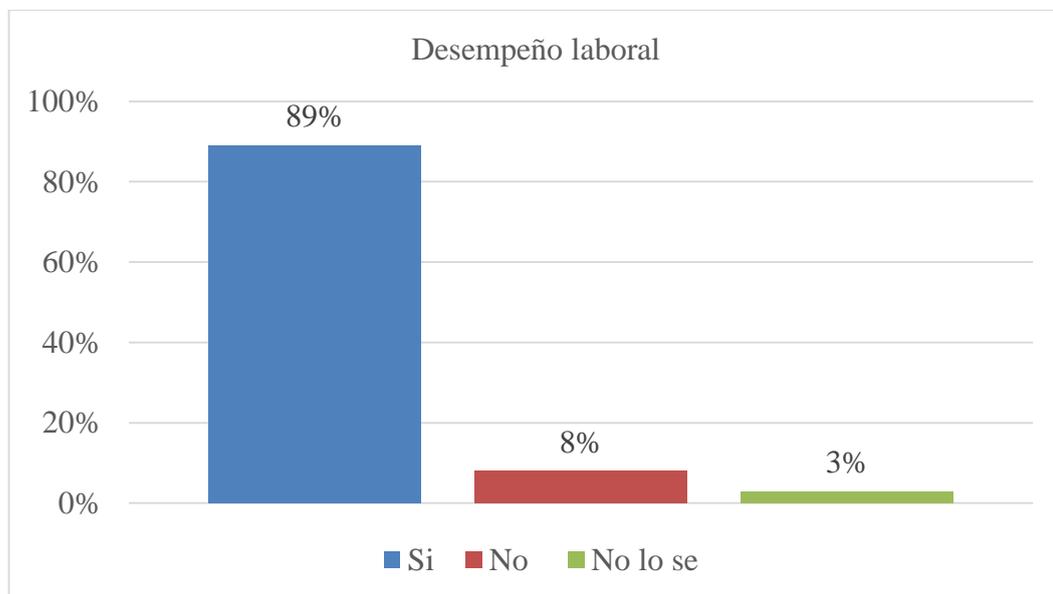
10.- ¿Considera usted que la motivación y el ambiente laboral, repercute en el desempeño laboral?

Tabla 10: *Desempeño laboral*

RESPUESTAS	PORCENTAJE
Si	89%
No	8%
No lo se	3%
TOTAL	100%

Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Ilustración 10: *Desempeño laboral*



Nota: Encuesta aplicada al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Análisis e Interpretación.

Análisis. - De los 43 empleados encuestados, la mayoría dan a conocer que la motivación y el ambiente laboral tiene mucho que ver en el desempeño laboral de cada uno de los trabajadores de esta institución, por otra parte las respuestas obtenidas, se puede apreciar que la mayoría de los encuestados están de acuerdo que tanto la motivación y el ambiente laboral son factores muy importantes para que su desempeño en la empresa sea lo más oportuno.

ENTREVISTA

Entrevista realizada al director de director del MIES, de la ciudad de Guaranda.

1.- Qué tiempo se encuentra a cargo de la institución?

Bueno en la institución llevo poco tiempo, considerando que son puestos de libre remoción y no se sabe hasta cuando, como dicen sabemos cuándo entramos, pero no cuando nos vamos.

2.- ¿Cuándo usted ingreso, como encontró las relaciones de los empleados dentro de la institución?

Las relaciones entre compañeros son buenas, sin embargo, como en todo lado deben existir sus grupos de amigos de mayor confianza

3.- ¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la institución fueron seleccionados acorde a su perfil profesional?

Cuando ingrese, ya estaba el personal contratado, claro que algunos no tienen el perfil, pero usted comprenderá siempre existen compromisos políticos que se deben cumplir, pero en esta administración se trata que el personal que ingrese cumpla con el perfil, acorde a las necesidades de la institución, ya que es una institución de servicio social.

4.- ¿Cuál es la forma de selección del talento humano?

A través de convocatoria y de socio empleo.

5.- ¿Se considera la experiencia u otro tipo de aspectos?

En algunos casos, la experiencia, pero más al perfil.

6.- Considera que en la institución existe un buen ambiente laboral?

Como usted verá la infraestructura de la institución tiene muchos años de construcción, por lo que los espacios físicos son muy reducidos, lo que hace que no exista un ambiente muy agradable, por las incomodidades para atender a los usuarios, en cuanto a los trabajadores ya lo manifesté que, si hay buenas relaciones, sin embargo, hay grupos acorde a su afinidad.

7.- Existe algún tipo de motivación para los empleados por parte de la institución

Como usted sabe es una institución pública y la forma de motivarlos es a través de la capacitación y el cumplimiento de sus labores.

8.- Considera usted que hay un buen desempeño laboral por parte de sus colaboradores?

El ambiente laboral en sus espacios físicos es reducido, debido al crecimiento que ha tenido la institución, lo que hace que los trabajadores no estén tan cómodos en sus ambientes de labores.

9.- Cómo puede calificar los sistemas de motivación que tiene la institución, que se vea reflejado en el desempeño laboral?

Como le manifestó, la motivación se da a través de la capacitación, las oportunidades de trabajo y la estabilidad a quienes cumplen con sus obligaciones.

10.- ¿Existe trabajo en equipo, para lograr los objetivos institucionales?

Si existe

11.- ¿Considera que el establecimiento de estrategias, acorde a las necesidades institucionales, permitirá mejorar el desempeño laboral?

Si, además existen estrategias que puedan motivar a los trabajadores, esto va ayudar a fortalecer al talento humano y verse reflejado en el desempeño laboral.

Análisis de la Entrevista

De la entrevista realizada, se puede apreciar que en algunos aspectos coinciden los trabajadores como el directivo de la institución, sin embargo en cuanto al ingreso del personal a la institución, el directivo considera que se toma en cuenta en perfil y la experiencia, sin embargo los trabajadores señalan que han ingresado en su mayoría por recomendación, en cuanto al ambiente laboral, señala que si existe compañerismo, pero que las instalaciones en verdad son un poco reducidas debido al crecimiento que ha tenido la institución, Además considera que si es necesario implementar estrategias que ayuden a mejorar el desempeño laboral.

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA AL DIRECTOR DEL MIES

Se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tanto en las encuestas como en la entrevista; éstas gravitaron a la investigación orientándonos en el problema que presentan los empleados, en el desempeño laboral del MIES de Guaranda.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 TEMA

Plan de Estrategias, para fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

5.2 IDENTIFICACIÓN DE MIES

La fortaleza del MIES de Guaranda se trabaja para asegurar a los ciudadanos y ciudadanas una vida de calidad, desde su nacimiento y durante toda su existencia. Aporta a la reducción de la pobreza y la movilidad social, pasando de un modelo asistencia listica a un modelo de inclusión y aseguramiento. todos los días el trabajo marca la diferencia entre un pasado excluyente y un presente que garantiza el desarrollo de inclusión en igualdad y equidad. Hoy el MIES va a convertirse en una institución sólida, especializada en la atención integral al ser humano.

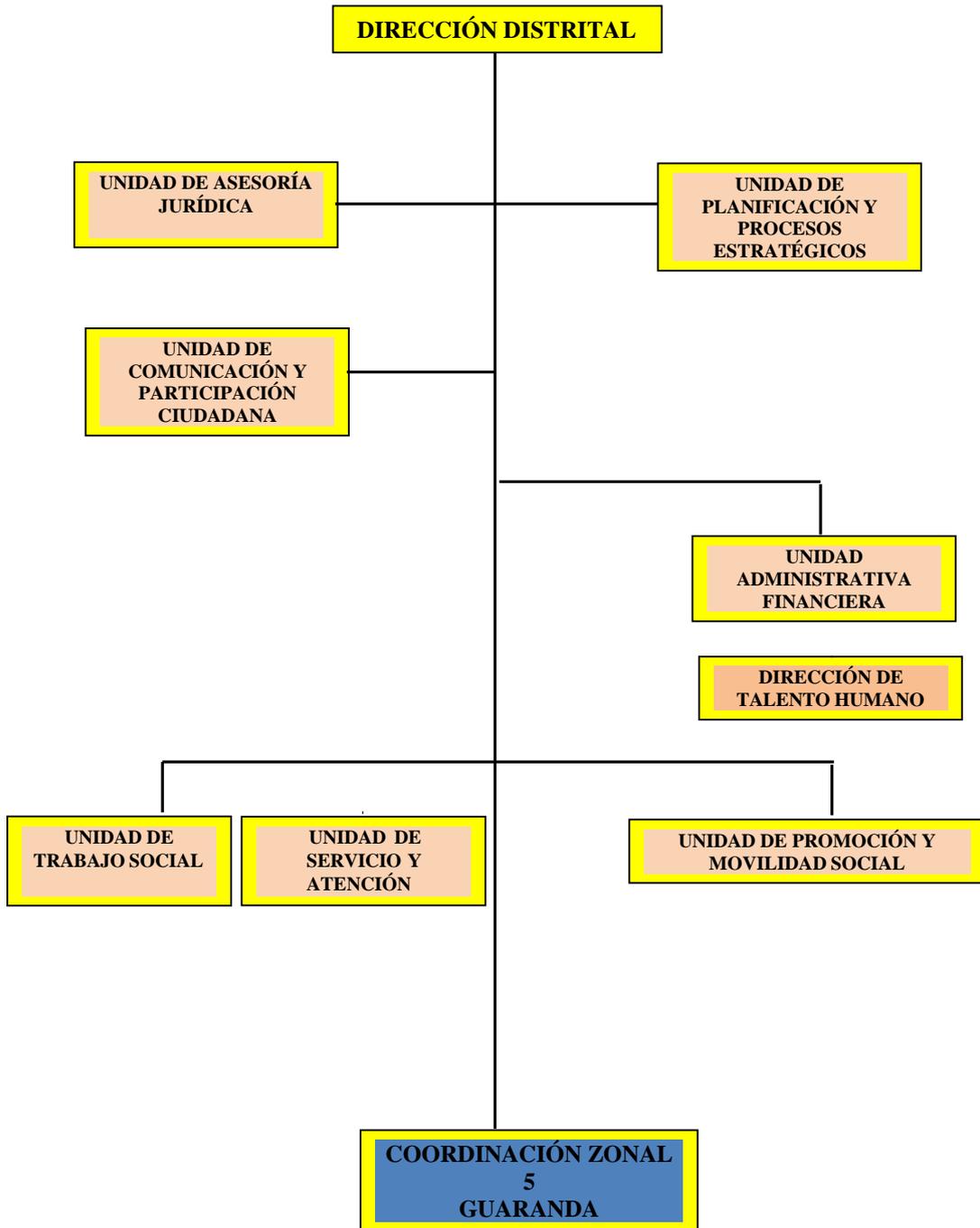
El Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) de la provincia de Bolívar, cantón Guaranda, cuenta con su inmueble propio que se encuentra ubicada en la calle Eloy Alfaro 304 y Azuay Esquina.

MINISTERIO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL



Nota: Fotografía tomada en el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)

5.3 ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA



Nota: Organigrama de la Institución
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

5.4 VISIÓN DEL MIES

Ser el referente regional y nacional en la definición y ejecución de políticas de inclusión económica y social, contribuyendo a la superación de las brechas de desigualdad; a través de la construcción conjunta del Buen Vivir para la población ecuatoriana.

5.5 MISIÓN DEL MIES

Definir y ejecutar políticas, estrategias, planes, programas, proyectos y servicios de calidad y con calidez, para la inclusión económica y social, con énfasis en los grupos de atención prioritaria y la población que se encuentra en situación de pobreza y vulnerabilidad, promoviendo el desarrollo y cuidado durante el ciclo de vida, la movilidad social ascendente y fortaleciendo a la economía popular y solidaria.

5.6 PRINCIPIOS DEL MIES

El MIES del distrito de Guaranda tiene el firme compromiso de establecer y ejecutar políticas, estrategias y programas de protección especial para niñas, niños, adolescentes, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad; ratificando el compromiso de velar por que se cumpla los siguientes valore:

- **Integridad:** Proceder y actuar con coherencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se hace, cultivando la honestidad y el respeto a la verdad.
- **Transparencia:** Acción que permite que las personas y las organizaciones se comporten de forma clara, precisa y veraz, a fin de que la ciudadanía ejerza sus derechos y obligaciones, principalmente la contraloría social.
- **Calidez:** Formas de expresión y comportamiento de amabilidad, cordialidad, solidaridad y cortesía en la atención y el servicio hacia los demás, respetando sus diferencias y aceptando su diversidad.
- **Solidaridad:** Acto de interesarse y responder a las necesidades de los demás.
- **Colaboración:** Actitud de cooperación que permite juntar esfuerzos, conocimientos y experiencias para alcanzar los objetivos comunes.
- **Efectividad:** Lograr resultados con calidad a partir del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos y metas propuesto en su ámbito laboral.

- **Respeto:** Reconocimiento y consideración a cada persona como ser único, con intereses y necesidades particulares.
- **Responsabilidad:** Cumplimiento de las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con empeño y afán, mediante la toma de decisiones de manera consciente, garantizando el bien común y sujetas a los procesos institucionales.
- **Liderazgo democrático:** Tomar decisiones después de fomentar la discusión grupal.

5.7 OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de estrategias, que permita fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social.

5.8 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proponer estrategias que permitan robustecer el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Inclusión Económica y Social.
- Describir estrategias acordes a las características propias de una institución de servicio social.
- Fomentar un ambiente laboral adecuado, con la aplicación de las estrategias propuestas, que se vea reflejado en la satisfacción de los usuarios de la institución.

5.9 JUSTIFICACIÓN

Una vez realizada la investigación, se pudo determinar que el desempeño laboral de los trabajadores de la institución objeto de estudio, no es lo más aceptable, sin embargo, que los trabajadores se reusan a dar un criterio sobre el tema, ya sea por temor a represalias o por mantenerse en el cargo.

Por los resultados obtenidos, se pudo tener información relevante, que permita dar alternativas para fortalecer el desempeño laboral y por ende mejorar la imagen de la organización, buscando siempre la satisfacción del personal de la institución, como de sus usuarios.

Hay que tener en cuenta que el desempeño laboral, no solo depende de la buena voluntad de los trabajadores y directivos, sino también del ambiente laboral en el que se encuentran, como es el espacio físico, las facilidades para poder ejecutar las

tareas, la movilidad y sobre todo adaptarse a los cambios constantes que exige la sociedad actual.

Se debe considerar que esta institución, es una organización del sector público y que cada 5 años cambian de autoridades, y esto genera nerviosismo en los trabajadores de la institución, ya que muchas de las veces no se considera las capacidades que tienen sus colaboradores, sino que a veces responde a los intereses políticos de turno.

Por lo señalado anteriormente, es importante buscar planes de acción como:

- Perfil de la empresa.
- Valor para la comunidad.
- Beneficios esperados.
- Objetivo.
- Actividades.
- Duración.
- Responsabilidad.

Para que de una u otra manera se pueda establecer mecanismos que motiven al personal y de esa manera fortalecer el desempeño laboral de sus colaboradores.

Muchos ejecutivos pueden tener en mente, que el momento que fueron nombrados como tales, su función es solo la exigencia de las actividades asignadas a sus colaboradores, descuidando los derechos que tienen cada uno de ellos.

Descuidando lo que es las formas de motivación e incentivos, que no solo se puede hablar de incentivos económicos sino más bien del desarrollo personal de cada uno de ellos. Por lo expuesto anteriormente, creo importante establecer un cuadro de estrategias, que permitan fortalecer el desempeño laboral y por ende la superación personal.

5.10 ANÁLISIS FODA

FORTALEZAS

- Edificio propio
- Tecnología
- Talento humano
- Valores Institucionales
- Muebles de oficina

DEBILIDADES

- Oficinas estrechas
- Problemas internos provocados por la suspensión de la energía eléctrica.
- Personal sin perfil
- Trabajo en equipo
- Mobiliario fuera de la vida útil

OPORTUNIDADES

- Políticas de ayuda social por parte del gobierno
- Ayuda para servicio social por Organismos no gubernamentales (ONG)
- Convenios con los GAD.
- Presupuesto estatal

AMENAZAS

- Incumplimiento de las políticas estatales
- Incumplimiento de acuerdos con los ONG
- Incumplimiento de los convenios por parte de los GAD
- Poco presupuesto estatal.

Nota: Análisis FODA de la Institución
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

**CUADRO DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO DEL MIES
GUARANDA**

Tabla 11. Cuadro de estrategias

Estrategias	Operaciones	Inicio	Lugar	Recursos	Responsable	Fin	Indicador	Años		
								2024	2025	2026
Incentivos y Motivaciones	Establecer parámetros como: comunicación, orientación al empleado para motivar e incentivar al talento humano acorde a las características propias de la institución	Mayo 2024	MIES	Económicos, materiales y talento humano	Director, jefe de talento y jefes departamentales	Mejorar la imagen institucional, a través de la motivación, para lograr un mayor desempeño laboral, en un 100% de su talento humano	Lograr alcanzar en el 100% al personal motivado que se vea reflejado en el desempeño laboral y por supuesto en la satisfacción de los usuarios	100%	100%	100%

Fomentar equipos multidisciplina-rios, que permitan fortalecer el desempeño laboral	Identificar al talento humano acorde a sus competencias habilidades y creatividad, que a través de las diferentes competencias se pueda establecer equipos de trabajo eficientes	Junio 2024	MIES	Económicos, materiales y talento humano	Director, jefe de talento y jefes departamentales	Contar con equipos multidisciplina-rios que ayuden a fortalecer las competencias laborales y por ende el desempeño laboral	Lograr la eficiencia al 100%	100%	100%	100%
Capacitación continua, que ayude a mejorar el desempeño laboral y el desarrollo del talento humano	Desarrollar un plan de capacitación, acorde a las competencias y responsabilidades del talento humano que	Mayo 2024	MIES	Económicos, materiales y talento humano	Director, jefe de talento y jefes departamentales	Lograr capacitar al 100 % de sus colaboradores, de acuerdo a sus competencias	Tener personal capacitado en el 100%, acorde a sus necesidades.	100%	100%	100%

	labora en la institución.									
Evaluación continua del desempeño laboral.	Establecer parámetros de evaluación continua, a más de los establecidos por la ley.	Julio 2024	MIES	Económicos, materiales y talento humano	Director, jefe de talento y jefes departamentales	Identificar los puntos débiles y fuertes del talento humano, para fortalecer a través de la motivación a los colaboradores de la institución	Identificar a su debido tiempo las debilidades, para luego de la evaluación fortalecer los aspectos deficientes que se encuentren.	100%	100%	100%

Nota: Cuadro de estrategias

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

CONCLUSIONES

Una vez finalizado el trabajo de investigación se llega a las siguientes conclusiones:

- Que tanto los trabajadores, como los directivos coinciden que los espacios físicos no son los más adecuados para poder realizar sus actividades, debido al crecimiento que ha tenido la institución.
- Los referentes teóricos fueron de gran aporte al desarrollo de la investigación, debido a que los diferentes autores coinciden que el desempeño laboral, es fruto de la motivación y el clima laboral.
- La motivación para los trabajadores, no es muy significativa, lo que hace que el talento humano cumpla las actividades asignadas hasta la hora que establece la ley, dejando a veces actividades pendientes para otro día.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que se vayan adaptando los espacios físicos, acorde a las necesidades de las actividades que cumplen los trabajadores.
- Es importante revisar permanentemente los aspectos teóricos, debido a que permanentemente existen investigaciones referentes al desempeño laboral y van a ser de gran ayuda para ir capacitando y motivando al talento humano.
- Se debe motivar a los trabajadores de acuerdo a las posibilidades de la institución, como es capacitándoles permanentemente, reconociendo a los mejores trabajadores del mes, entre otros.

BIBLIOGRFÍA

- Alles, M. A. (2020). *desenpeños por competencia*. <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>.
- Álvarez Gavilanes, J. E. (2021). *Modelo de gestión de talento humano y desempeño laboral de la empresa Induce del Ecuador de la ciudad de Latacunga*. Riobamba: Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Asana, T. (29 de 01 de 2023). *Evaluación del desempeño laboral* . Obtenido de Evaluación del desempeño laboral : <https://asana.com/es/resources/performance-evaluation-template>
- Barrezueta, H. E. (06 de OCTUBRE de 2010). *LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP*. Obtenido de LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Bernal, M. E. (s.f.). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MIES-2021-018*. Obtenido de ACUERDO MINISTERIAL Nro. MIES-2021-018: <https://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/2018/10/Acuerdo-Ministerial-Nro.-MIES-2021-018.pdf>
- Bustamante, M. (2019). Análisis de la gestión de procesos administrativos en el departamento de talento humano. *Revista San Gregorio*. Obtenido de <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/869>
- Castro, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chávez, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. RIOBAMBA: ISBN: 978-9942-14-271-9.
- Chiavenato. (2008). *Gestion Del Talento Humano* . Mexico: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión de talento humano* . ISBN 978-85-352-2512-9.
- Chiavenato, I. (2009). *Administracion De Recursos Humanos* . Mexico: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf.
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008. (13 de junio de 2008). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Einstein, A. (2022). *Desempeño laboral*. Obtenido de <https://ejemplosdeensayos.com/ensayo-sobre-desempeno-laboral/>
- Espinosa, E. A. (11 de Marzo de 2015). <https://www.gestiopolis.com/>. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/>: <https://www.gestiopolis.com/influencia-del-clima-laboral-en-el-desempeno-del-trabajador-ensayo/>
- Francisco Mochón Morcillo, María del Carmen Mochón, Marta Sáez Mochón. (2014). *Administración*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A.
- Gavilanez Ugsha, A. G. (2022). *“La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores en las empresas hoteleras del cantón La Maná*. Cotopaxi: Ecuador : La Mana : Universidad Técnica

de Cotopaxi (UTC).

Huerta, A. R. (18 de Abril de 2018). *NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION*. Obtenido de NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE EVALUACION: https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-10/Documento_Norma%20Tecnica%20Evaluacion%20de%20Desempe%C3%B1o.pdf

López-Roldán, P. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL*. España: Grup de Recerca en Eduació i Treball.

Medina, D. I. (2013). *INPORTANCIA DE LA CALIDAD DEL SERVICIO AL CLIENTE*. ECUADOR: <https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no82/pacioli-82.pdf>.

Molina, I. X. (15 de junio de 2020). *MINISTRO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL*. Obtenido de MINISTRO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL: https://www.seps.gob.ec/wp-content/uploads/resolucio%CC%81n_no_008__reforma_mcads-eps-signed0350161001596745022.pdf

Montenegro, R. (13 de junio de 2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Obtenido de Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos: <https://gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

Naranjo, C. (2017). *Gestión del Talento Humano*. Bogota: Fondo editorial Areandino.

NEIRA, A. A. (2021). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL: PROPUESTA*. Guayaquil.

Pérez, O. (13 de JULIO de 2021). *Qué es la gestión del talento humano*. Obtenido de Blog PeopleNext: <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Pimentel, C. (27 de DICIEMBRE de 2022). Obtenido de Beneficios de la capacitación y el desarrollo del talento humano.: <https://evalart.com/es/blog/beneficios-de-la-capacitacion-y-el-desarrollo-del-talento-humano/>

Salazar, N. L. (2006). in *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*. Obtenido de in Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios): <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/159/168#citation>

Ulpiano. (octubre de 09 de 2021). *REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD*. Obtenido de REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD : https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/15.-reglamento_de_seguridad_y_salud_ocupacional_sdh.pdf

Vargas, M. (01 de DICIEMBRE de 2021). <https://www.greatplacetowork.com.uy>. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.uy/publicacions/articulos/%C2%BFqu%C3%A9-es-el-ambiente-laboral>

Vásconez, V. (2019). Cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de instituciones públicas gubernamentales. *Cienciamatria*. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.215>

ANEXOS

Anexo A. Diagrama de Gantt

Tabla 12. Cronograma De Gantt

ACTIVIDADES	semana/mes				semana/mes				semana/mes				semana/mes															
	Septie mbre		Octubr e		Noviem bre		Diciem bre		Enero		Febrer o		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Solicitud de autorización al Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES)				X																								
Denuncia del tema de nuestra tesis				X																								
Aprobación del tema en consejo universitario				X																								
Primer acercamiento al director de tesis					X																							
Elaboración del anteproyecto					X																							

Anexo B. Presupuesto ejecutado

Tabla 13. Presupuesto

Concepto	Descripción	Valor unitario	Valor Total
1	Transporte	40.00	40.00
1	Alimentación	70.00	70.00
100 hojas	Internet	1,00	100
1	CAJA DE ESFEROS	3.00	3.00
300	COPIAS	0,05	15.00
300	INPRECIONES	0.10	30
2	ANILLADOS	3	6
10	SCANNER	0,10	1,50
1	CD	2,50	2,50
	OTROS	100	100
Gasto Total			368,00

Nota: Presupuesto para la ejecución del Proyecto de Investigación

Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Anexo C. Formulario de encuesta

1. ¿Cuál fue su proceso de ingreso a la institución?

Concurso	
Recomendación	

2. ¿Cómo califica usted el proceso de inducción, al momento de ingresar a la institución sobre las funciones que iba a desempeñar?

Excelente	
Muy bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

3. ¿Considera que su perfil profesional está acorde a las funciones que usted desempeña?

Muy de acuerdo	
De acuerdo	
Poco acorde	
Nada acorde	

4. ¿Cómo concibe usted las relaciones entre sus compañeros?

Muy buena	
Bueno	
Regular	
Malo	

5. ¿Cómo califica el nivel de compañerismo dentro de la institución?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

6. ¿Cómo califica usted los sistemas de motivación dentro de la institución?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

7. ¿Cómo calificaría el trabajo en equipo?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Malo	

8. ¿Está usted satisfecho con su salario?

SI	
NO	

9. ¿Cómo califica el ambiente laboral dentro de la institución MIES?

Excelente	
Muy Bueno	
Bueno	
Regular	
Mala	

10.- ¿Considera usted que la motivación y el ambiente laboral, repercute en el desempeño laboral?

Si	
No	
No lo se	

Anexo D. Formulario de entrevista

1.- Qué tiempo se encuentra a cargo de la institución?

Bueno en la institución llevo poco tiempo, considerando que son puestos de libre remoción y no se sabe hasta cuando, como dicen sabemos cuándo entramos, pero no cuando nos vamos.

2.- ¿Cuándo usted ingreso, como encontró las relaciones de los empleados dentro de la institución?

Las relaciones entre compañeros son buenas, sin embargo, como en todo lado deben existir sus grupos de amigos de mayor confianza

3.- ¿Considera usted que los trabajadores que laboran en la institución fueron seleccionados acorde a su perfil profesional?

Cuando ingrese, ya estaba el personal contratado, claro que algunos no tienen el perfil, pero usted comprenderá siempre existen compromisos políticos que se deben cumplir, pero en esta administración se trata que el personal que ingrese cumpla con el perfil, acorde a las necesidades de la institución, ya que es una institución de servicio social.

4.- ¿Cuál es la forma de selección del talento humano?

A través de convocatoria y de socio empleo.

5.- ¿Se considera la experiencia u otro tipo de aspectos?

En algunos casos, la experiencia, pero más al perfil.

6.- Considera que en la institución existe un buen ambiente laboral?

Como usted verá la infraestructura de la institución tiene muchos años de construcción, por lo que los espacios físicos son muy reducidos, lo que hace que no exista un ambiente muy agradable, por las incomodidades para atender a los usuarios, en cuanto a los trabajadores ya lo manifesté que, si hay buenas relaciones, sin embargo, hay grupos acorde a su afinidad.

7.- Existe algún tipo de motivación para los empleados por parte de la institución

Como usted sabe es una institución pública y la forma de motivarlos es a través de la capacitación y el cumplimiento de sus labores.

8.- Considera usted que hay un buen desempeño laboral por parte de sus colaboradores?

El ambiente laboral en sus espacios físicos es reducido, debido al crecimiento que ha tenido la institución, lo que hace que los trabajadores no estén tan cómodos en sus ambientes de labores.

9.- Cómo puede calificar los sistemas de motivación que tiene la institución, que se vea reflejado en el desempeño laboral'

Como le manifestó, la motivación se da a través de la capacitación, las oportunidades de trabajo y la estabilidad a quienes cumplen con sus obligaciones.

10.- ¿Existe trabajo en equipo, para lograr los objetivos institucionales?

Si existe

11.- ¿Considera que el establecimiento de estrategias, acorde a las necesidades institucionales, permitirá mejorar el desempeño laboral?

Si, además existen estrategias que puedan motivar a los trabajadores, esto va ayudar a fortalecer al talento humano y verse reflejado en el desempeño laboral.

Anexo E. Evidencias fotográficas



Nota: fotografía tomada dentro de la institución
Elaborado por: Nathaly Pilamunga



Nota: Fotografía tomada dentro de la Institución
Elaborado por: Nathaly Pilamunga

Anexo F. Carta de aceptación



Ministerio de Inclusión
Económica y Social

Oficio Nro. MIES-CZ-DDG-2023-030-UATH
Guaranda, 01 de junio de 2023

Señores

Anderson Rímael Tiviano Chasi

Nathaly Marisol Pilamunga Chimborazo

ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UEB

Presente

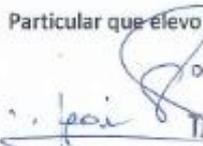
De mi Consideración

Dr. Marcelo Efraín Barrionuevo Saltos, en mi calidad de Analista de Administración de Recursos Humanos de la Dirección Distrital 02D01 Guaranda, luego de reiterarle mis saludos a usted con el debido respeto le expongo:

Mediante Memorando Nro. MIES-CZ-5-DDG-2023-5886-M, de 31 de mayo de 2023, el señor Director Distrital Guaranda, Abg. Ricardo Paúl Aroca Rivadeneira, eleva a conocimiento de la Unidad de Administración de Talento Humano, el Oficio s/n de fecha 31 de mayo de 2022, en el cual se solicita que los señores estudiantes **ANDERSON RÍMAEL TIVIANO CHASI**, portador de la cédula de ciudadanía No.- 020238728-8; y, **NATHALY MARISOL PILAMUNGA CHIMBORAZO**, portadora de la cédula de ciudadanía No. 025003082-2, estudiantes de la Carrera de Administración de Empresas de la UEB, realicen el trabajo investigativo en la Unidad de Talento Humano, de la DDG MIES.

Bajo éste requerimiento la Unidad de Administración de Talento Humano de la Dirección Distrital Guaranda, con vista de la autorización del señor Director Distrital Guaranda MIES, acepta la petición realizada por los señores estudiantes antes mencionados y dispone que procedan a realizar el trabajo investigativo en el área administrativa requerida, actividades que iniciarán el lunes 05 de junio de 2023.

Particular que elevo a su conocimiento para fines pertinentes.


DIRECCIÓN DISTRITAL 02D01
GUARANDA - MIES
TALENTO HUMANO

Dr. Marcelo Barrionuevo Saltos

ANALISTA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCION DISTRITAL GUARANDA – MIES

Anexo G. Certificado Turnitin

DR. MARLON ALBERTO GARCÍA SALTOS EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.

CERTIFICA

Que el trabajo de integración curricular denominado **“El Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Ministerio de Inclusión Económica Social (MIES), en la Ciudad de Guaranda, Provincia Bolívar, año 2023.”** presentado por PILAMUNGA CHIMBORAZO NATHALY MARISOL estudiante de la **Carrera de Administración de Empresas** paso el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin reflejando un **porcentaje de similitud del 3%** como se puede evidenciar en el documento adjunto.

Guaranda, 1 de Mayo del 2024

Atentamente,



DR. Marlon Alberto García Saltos

C.I. 0200724714

Director

Anexo H. Captura Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
tesis final2.pdf	PILAMUNGA CHIMBORAZO NATHALY M ARISOL
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
13340 Words	79225 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
80 Pages	1.0MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
May 1, 2024 9:17 AM GMT-5	May 1, 2024 9:18 AM GMT-5

● 3% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de trabajos entregados



Resumen