



**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 LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO  
DEL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN  
GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”**

**AUTOR:**

**JEAMPHIER STEVEN YÉPEZ QUILLE**

**DIRECTOR:**

**DR. MARLON GARCIA S.**

**PAR ACADÉMICO:**

**DR. RICARDO VILLACIS M.**

**ECO. SERGIO FIERRO B.**

**GUARANDA – ECUADOR**

**2024**

## **TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a Dios por darme la oportunidad de vivir y de crecer para poder cumplir con mis sueños y anhelos con el fin de convertirme en una gran persona y un gran profesional que sea un aporte para la sociedad, quiero agradecer a mis padres por el apoyo y la confianza brindado durante esta etapa de mi vida, agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar y a todos los profesores por su contribución y dedicación en el desarrollo de mi formación profesional.

Nuevamente quiero agradecer a todas las personas que me han apoyado a nunca rendirme y me han motivado a siempre luchar por un mejor futuro lleno éxitos.

***Jeamphier Steven Yopez Quille***

## DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y bendecirme cada día con su infinito amor además de iluminar mi camino con sabiduría, fortaleza y persistencia.

A mis padres Blas Mesías Yépez Pilco y Clara Luz Quille Quille quienes han sido un gran ejemplo de trabajo, humildad, honradez y la superación, a mis hermanos quienes gracias a su apoyo y cariño me han dado un estímulo importante para cumplir con mis metas.

A mis docentes quienes a lo largo de mi vida universitaria han sabido guiarme con el compartir de su conocimiento y sabiduría.

Este proyecto está dedicado a mi familia, especialmente a mi madre, así como a todos mis seres queridos, han sido quienes me han guiado para convertirme en una persona responsable y ética, brindándome su apoyo constante en cada momento han sido los que me han dado aliento a lo largo de todo este proceso.

*Jeamphier Steven Yépez Quille*

## CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADEMICO

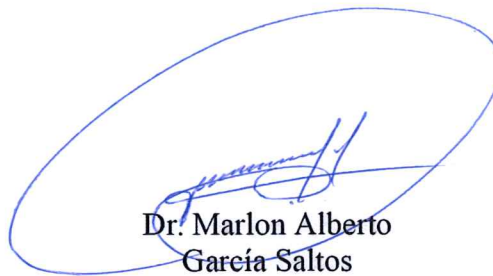
### CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dr. “Marlon Alberto García Saltos”, Dr. “Luis Ricardo Villacis Monar” e Econ. “Sergio Enrique Fierro Barragán” en su orden director y Pares Académico del Trabajo de Titulación “La gestión del talento humano y su incidencia en el comportamiento del personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024” desarrollado por el señor Jeamphier Steven Yépez Quille.

#### CERTIFICAN

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

Guaranda, junio de 2024



Dr. Marlon Alberto  
García Saltos  
Director



Dr. Luis Ricardo  
Villacis Monar  
Par Académico



Econ. Sergio Enrique  
Fierro Barragán  
Par Académico

## DERECHOS DE AUTOR

Yo JEAMPHIER STEVEN YÉPEZ QUILLE portador de la Cédula de Identidad No 0202621405 en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024**, 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 mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo 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.

El autor declara 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.



**Jeamphier Steven Yépez Quille**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>CERTIFICADO DEL DIRECTOR Y PAR ACADEMICO .....</b>	<b>v</b>
<b>DERECHOS DE AUTORIA .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE ANEXOS .....</b>	<b>xii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>3</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>5</b>
<b>1 CAPÍTULO I.....</b>	<b>7</b>
<b>FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Descripción del Problema .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Formulación del Problema .....</b>	<b>8</b>
<b>1.3 Preguntas de Investigación .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4 Justificación .....</b>	<b>9</b>
<b>1.5 Objetivos: .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5.1 Objetivo General .....</b>	<b>10</b>
<b>1.5.2 Objetivos Específicos .....</b>	<b>10</b>
<b>1.6 Variables .....</b>	<b>10</b>
<b>2 CAPÍTULO II. ....</b>	<b>13</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>

2.1	Antecedentes .....	13
2.1.	Marco Científico .....	23
2.2.	Marco Conceptual .....	25
2.3.	Marco Legal .....	26
2.4.	Georeferencial.....	30
3	CAPÍTULO III.....	31
	METODOLOGÍA .....	31
3.1.	Tipo de Investigación .....	31
3.1.1.	Investigación descriptiva .....	31
3.1.2.	Investigación analítica .....	31
3.2.	Enfoque de la investigación .....	31
3.2.1.	Método cualitativo.....	32
3.3.	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	32
3.3.1.	Encuesta .....	32
3.4.	Universo, Población y Muestra .....	32
3.5.	Procesamiento de la Información.....	34
4	CAPITULO IV. ....	35
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	35
4.1	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados.....	35
5	CAPITULO V.....	46
	PROPUESTA.....	46
5.1	Introducción .....	46
5.2	Objetivo General de la propuesta .....	47
5.2.1	Objetivos específicos de la propuesta.....	47
5.3	Justificación .....	47
	CONCLUSIONES.....	64

<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>66</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	<b>Operacionalización de variables .....</b>	<b>11</b>
<b>Tabla 2</b>	<b>Análisis situacional del GAD municipal .....</b>	<b>19</b>
<b>Tabla 3</b>	<b>Foda cruzado.....</b>	<b>21</b>
<b>Tabla 4</b>	<b>Forma de ingresar a trabajar al municipio.....</b>	<b>35</b>
<b>Tabla 5</b>	<b>Número de personas que concuerdan con su profesión .....</b>	<b>37</b>
<b>Tabla 6</b>	<b>Frecuencia de apoyo y retroalimentación para los trabajadores.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 7</b>	<b>Rotación de funciones.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 8</b>	<b>Ambiente laboral .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabla 9</b>	<b>Políticas y reglamentos afectan al comportamiento .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 10</b>	<b>Comunicación interna del GAD .....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 11</b>	<b>Igualdad de oportunidades .....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 12</b>	<b>Existe el reconocimiento en el trabajo .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 13</b>	<b>Fundamenta la participación.....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 14</b>	<b>Desarrollo del primer objetivo de la propuesta .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 15</b>	<b>Desarrollo del segundo objetivo de la propuesta .....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 16</b>	<b>Desarrollo del tercer objetivo de la propuesta .....</b>	<b>60</b>

**ÍNDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1 Ubicación del GAD municipal.....</b>	<b>30</b>
<b>Figura 2 Método por el que ingresan a trabajar .....</b>	<b>35</b>
<b>Figura 3 Personas que concuerdan con su profesión.....</b>	<b>37</b>
<b>Figura 4 Apoyo y retroalimentación por parte de la institución.....</b>	<b>38</b>
<b>Figura 5 Exagerada rotación de funciones .....</b>	<b>39</b>
<b>Figura 6 Trabajar en un ambiente laboral adecuado .....</b>	<b>40</b>
<b>Figura 7 Las políticas afectan el comportamiento del personal .....</b>	<b>41</b>
<b>Figura 8 La comunicación del GAD .....</b>	<b>42</b>
<b>Figura 9 La igualdad de oportunidades en caso de ascensos .....</b>	<b>43</b>
<b>Figura 10 El reconocimiento y valoración por el trabajo cumplido.....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 11 Fomentar la participación de los empleados .....</b>	<b>45</b>

**ÍNDICE DE ANEXOS**

<b>Anexo A. Cronograma tentativo (GANTT) .....</b>	<b>73</b>
<b>Anexo B. Presupuesto .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexo C. Encuesta .....</b>	<b>76</b>
<b>Anexo D. Evidencia de la realización de la encuesta en el GAD municipal... 79</b>	<b>79</b>
<b>Anexo E. Carta de aceptación .....</b>	<b>82</b>
<b>Anexo F. Certificado Turnitin .....</b>	<b>83</b>
<b>Anexo G. Captura del Turnitin .....</b>	<b>84</b>

## INTRODUCCIÓN

El proyecto se enfocará en poder entender de qué manera la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda influye de manera directa en el comportamiento del personal, por lo cual esta investigación busca descubrir las áreas críticas en las que se pueda fortalecer la gestión del talento humano y de esa manera poder fomentar estrategias que fortalezcan la eficiencia del personal municipal.

Al realizar un análisis profundo de los problemas en la gestión del talento humano tiene como meta ofrecer una serie de recomendaciones estratégicas o sugerencias que permitan mejorar de manera efectiva el entorno laboral además de poder contribuir en el cumplimiento de los objetivos institucionales y del bienestar de toda la institución.

**Capítulo I:** Se describe la presentación de los problemas que tiene la institución en la que se realiza la investigación a partir de esto se identifica el problema del estudio, la justificación o motivo por el cual se realiza la investigación además de presentar los objetivos a cumplir de todo el proyecto, presentando así la relación de las variables de todo el tema de investigación.

**Capítulo II:** Se detalla el marco teórico en donde se presentará toda la información obtenida como lo es los antecedentes que están relacionados con el tema así mismo las bases científicas que fundamenten la investigación, el marco conceptual de los términos usados en la investigación junto con el marco legal en el cual están las bases legales que apoyan al tema y por último la ubicación referencial en el que se está desarrollando toda la investigación.

**Capítulo III:** Se instituye la metodología que se usara en la investigación, los tipos y métodos que se usaran para poder desarrollar el proyecto se podrá presentar las técnicas e instrumentos que ayudaran a poder recopilar los datos necesarios para obtener los resultados necesarios para la investigación, estará el universo de personas que conforman la institución y el procedimiento por el cual se podrá analizar todos los datos obtenidos y que serán fundamentales para cumplir con los objetivos del proyecto.

**Capítulo IV:** Está compuesto de los resultados que se obtuvieron al emplear la encuesta como la herramienta usada para obtener información además de poder analizar e interpretar cada resultado de manera eficiente con el fin de identificar en que áreas se puede desarrollar la propuesta y las estrategias que servirán para solucionarlo.

**Capítulo V:** Se presenta la propuesta con cada una de las estrategias que servirán para poder mejorar la gestión del talento humano optimizando el desempeño del personal y su comportamiento para lograr así un eficiente trabajo, por último, se presentarán las conclusiones y las recomendaciones las cuales servirán para poder entender a qué resultados llevo toda la investigación.

## RESUMEN

El presente proyecto de investigación se realizó con el objetivo de analizar como incide la gestión del talento humano en el comportamiento del personal, por lo cual se realizó una investigación precisa en el desarrollo de cada uno de los capítulos que conforman el proyecto de investigación.

**Capítulo 1:** En el primer capítulo se presentó la descripción del problema el cual está enfrentándose el tema de investigación a nivel del mundo el nivel del país y el nivel local que es el Gad municipal de Guaranda luego se dio paso a continuar con identificar el problema principal del cual partirá el proyecto, se presentó la justificación donde el motivo principal para desarrollar esta investigación es mejorar los procesos de trabajo y encontrar una respectiva solución, esto ayudo al desarrollo de los objetivos los cuales representan las metas de todo el proyecto.

**Capítulo 2:** Dentro de este capítulo se presentaron los antecedentes teóricos de algunos proyectos de investigación de los cual se tomó la información más importante para entender cómo se desarrollaron esos proyectos y su apoyo al desarrollo de la investigación así mismo se presenta una serie de teorías que ayudan a entender de manera más eficaz la gestión del talento humano y el comportamiento del personal, así mismo los conceptos bases por los que está compuesta el tema, se presentaron las bases legales tanto del código del trabajo como el de la Losep por los que se rige el GAD y por último se presentó la ubicación de la institución.

**Capítulo 3:** Dentro de este capítulo se presentaron los métodos de investigación empleados para la investigación entre ellos esta usar una investigación analítica para entender la información y los datos que se obtuvieron con el desarrollo del tema incluso el enfoque al cual estará dirigido como lo es la observación y análisis de los resultados además se logró identificar como el método cualitativo es un apoyo para manejar la información de esta investigación y por último se presentó el dato de la muestra de trabajadores del GAD municipal y su manera de procesar los datos obtenidos de las encuestas.

**Capítulo 4:** Se pudo evidenciar el análisis de los resultados obtenidos luego de haber realizado la encuesta a los trabajadores del GAD municipal de Guaranda dentro de este capítulo se podrá evidenciar los datos en manera de porcentajes los cuales representan los puntos de vista de los trabajadores y además es importante recalcar que cada preguntas estuvo dirigida a temas importantes y que están relacionas con la gestión del talento humano entre los temas el apoyo y retroalimentación, la comunicación, la rotación de funciones, el ambiente laboral, igualdad de oportunidades, participación tratar con estos temas ayudo a entender como la institución está manejando sus proceso de trabajo.

**Capítulo 5:** Se presento la propuesta la cual está compuesta por objetivos que estarán dirigidos a mejora el desempeño de los trabajadores del GAD municipal se desarrolló una serie de estrategias con su respectivo desarrollo para enfrentar los puntos más críticos que se encontró como lo es la capacitación del personal una solución como lo es el apoyo de experto en la materia de capacitación de procesos de trabajo en el que se pueda mejorar el ambiente laboral el siguiente es la

comunicación interna por lo cual se presentó una solución con el uso de herramientas informáticas para mejorar la comunicación interna y por ultimo está presente mejorar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones es por eso que una solución a esto fue la aplicación de un sistema de beneficios para los trabajadores entre otras soluciones que fomenten un buen trabajo.

**Palabras clave:** Gestión, Talento Humano, Trabajadores, Investigación, Mejorar.

## ABSTRACT

This research project was carried out with the objective of analyzing how the management of human talent affects the behavior of personnel, for which a precise investigation was carried out in the development of each of the chapters that make up the research project.

**Chapter 1:** In the first chapter, the description of the problem was presented, which the research topic is facing at the world level, the country level and the local level, which is the municipal GAD of Guaranda, then the step was taken to continue identifying the problem. main reason from which the project will start, the justification was presented where the main reason for developing this research is to improve the work processes and find a respective solution, this helped the development of the objectives, the cales represent the goals of the entire project.

**Chapter 2:** Within this chapter, the theoretical background of some research projects was presented, from which the most important information was taken to understand how these projects were developed and their support for the development of the research. Likewise, a series of theories are presented that help to understand more effectively the management of human talent and the behavior of personnel, likewise the basic concepts of which the topic is composed, the legal bases of both the labor code and the Losep were presented by which governs the GAD and finally the location of the institution was presented.

**Chapter 3:** Within this chapter, the research methods used for the investigation were presented, including using analytical research to understand the information and data that were obtained with the development of the topic, including the approach to which it will be directed as is the observation and analysis of the results, it was also possible to identify how the qualitative method is a support to manage the information of this research and finally the data of the sample of municipal GAD workers and their way of processing the data obtained from the polls.

**Chapter 4:** The analysis of the results obtained after having carried out the survey of the workers of the municipal GAD of Guaranda could be evidenced. Within this chapter, the data can be evidenced in the form of percentages which represent the points of view of the workers. workers and it is also important to emphasize that each question was directed at important topics and that they are related to the management of human talent among the topics of support and feedback, communication, rotation of functions, work environment, equal opportunities, participation, and treatment. With these topics I help to understand how the institution is managing its work processes.

**Chapter 5:** The proposal was presented, which is composed of objectives that will be aimed at improving the performance of the municipal GAD workers, a series of strategies were developed with their respective development to face the most critical points that were found, such as staff training a solution such as expert support in the field of training of work processes in which the work environment can be improved the next is internal communication for which a solution was presented with the use of computer tools to improve internal communication and

finally, improve worker participation in decision-making, which is why a solution to this was the application of a benefits system for workers among other solutions that promote good work.

**Keywords:** Management, Human Talent, Workers, Research, Improve.

.

## CAPÍTULO I.

### FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

#### 1.1 Descripción del Problema

Según (Chiavenato I. , 2021) Define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño.

EL mundo entero ve a la gestión del talento humano como un sistema que cumple con el propósito de optimizar de manera eficiente las actividades, obligaciones y deberes dentro de la institución, organización o empresa, aunque se busca cumplir con este propósito en el camino se han venido teniendo varios desafíos en especial con el comportamiento del personal y el ambiente en el que se desempeñan esto ha causado que la gestión del talento humano tenga que buscar soluciones que puedan ser del provecho del personal de trabajo y de la institución.

Es importante mencionar que el origen del porque se dan este tipo de inconvenientes que ponen el peligro todas las metas de una empresa o institución es porque en muchas ocasiones se ve al personal como simplemente una herramienta fácil de cambiar cuando es requerida esto provoca el descontento y desmotivación de los trabajadores, esto puede llegar hasta el punto que el rendimiento sea negativo provocando así serios problemas.

En el Ecuador la gestión del Talento Humano se puede evidenciar de una manera más clara esto porque se puede identificar que existen barreras dentro de las organizaciones las cuales han impedido el correcto desarrollo de funciones se logra evidenciar su incidencia dentro de las políticas

laborales, la selección del personal, el ambiente de trabajo, la comunicación y otras situaciones, debido a esto es necesario que se tomen medidas o estrategias que fortalezcan los puntos fuertes de las organizaciones y logren dar soluciones a los problemas así se podrá disminuir las debilidades que enfrentan.

En la ciudad de Guaranda el Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Guaranda se dedica a trabajar en beneficio de toda la comunidad, así también como en la planificación y desarrollo urbano, proporcionar de todos los servicios como seguridad y salud para la ciudadanía con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas de la ciudad, para que todo esto puede realizarse la gestión del talento humano juega un papel fundamental, en todo caso dentro del GAD existen ciertos problemas que influyen dentro del comportamiento del personal como lo son problemas de comunicación, falta de capacitación, rotación del personal, falta de participación lo que provoca un mal desempeño del personal, además del incumplimiento de sus tareas asignadas, lo que llega a provocar inconformidad y falta de entusiasmo en el personal lo que lleva cambiar el comportamiento de todo el personal, se puede notar que la gestión del talento humano incide de forma directa en cada uno de los procesos que se manejan.

## **1.2 Formulación del Problema**

¿Como incide la gestión del talento humano en el comportamiento del personal del GAD de la ciudad de Guaranda?

## **1.3 Preguntas de Investigación**

¿Cuáles son los referentes teóricos que me permitan fortalecer los conocimientos sobre la investigación de la gestión del Talento Humano y la satisfacción del personal?

¿Cómo el GAD de Guaranda gestiona el talento humano?

¿De qué manera incide el comportamiento del personal en las actividades que realiza el GAD?

¿Qué soluciones se pueden proponer para mejorar el comportamiento del personal?

¿Cómo los procedimientos de selección son importantes para tener un eficiente compromiso?

#### **1.4 Justificación**

Con la presente investigación se busca mejorar los procedimientos y solucionar los problemas que puedan estar actuando como contrariedades que impiden el correcto funcionamiento de la gestión del talento humano en el GAD municipal del Cantón Guaranda y que afecta al personal lo que puede provocar un bajo rendimiento en su desempeño y afectar el comportamiento que tengan a la hora de cumplir con sus deberes, es por ese motivo que se realizara una investigación precisa con el fin de ofrecer soluciones eficientes y efectivas que ayuden a la institución.

La gestión del talento humano es importante dentro de las instituciones, organizaciones y empresas porque es un pilar del éxito en ella se presenta las políticas, el ambiente laboral seguro, los procedimientos en relación al reclutamiento, las capacitaciones y los incentivos todo para que los trabajadores puedan cumplir de forma eficiente las actividades y deberes de la organización así logrando establecer una línea que está encaminada al éxito.

Al realizar este proyecto de investigación se logrará analizar como el comportamiento y desempeño de todo el personal del GAD el cual viene abarcado la forma de actuar del talento humano dentro de la institución al obtener la información correspondiente se podrá tomar medidas que puedan mejorar los puntos débiles encontrados, incluso logrará servir para que puedan ser una guía para otras organizaciones en relación a la manera en que incide la gestión del talento humano en todo el personal.

Los principales beneficiarios al realizar este proyecto de investigación son las propias autoridades del GAD municipal esto porque podrán fortalecer el trabajo en equipo e individual fortaleciendo así a que la institución cumpla con los objetivos que tiene con la ciudadanía, de la misma manera los trabajadores podrán beneficiarse de las soluciones o estrategias que se den en el proyecto para que así puedan cumplir sus obligaciones eficazmente y por último se estarían beneficiando la ciudadanía ya que si toda la institución trabaja de manera organizada y comprometida se podrá cumplir cada una de las expectativas que las personas tiene en el GAD municipal.

Incluso la gestión del talento humano ha sido de gran ayuda para otros lugares como es el caso de la empresa CEPESA S.A en la ciudad de Ambato también lo fue para la Municipalidad Distrital de Huariaca.

## **1.5 Objetivos:**

### ***1.5.1 Objetivo General***

- Analizar como la gestión del talento humano incide en el comportamiento del personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón Guaranda, provincia Bolívar, año 2024.

### ***1.5.2 Objetivos Específicos***

- Estudiar los referentes teóricos sobre gestión del talento humano y el comportamiento del personal expresado por varios autores.
- Realizar el diagnóstico de la situación actual, sobre la gestión del talento humano y su incidencia en el comportamiento del personal del GAD.
- Proponer estrategias para la gestión del talento humano, para que se vean reflejados en el comportamiento del personal.

## **1.6 Variables**

- **Variable independiente:** La gestión del talento humano
- **Variable dependiente:** El comportamiento del personal

## Operacionalización de Variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de variables*

Variables	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Variable independiente: La gestión del talento humano	Son un conjunto de políticas y procesos los cuales son diseñados para seleccionar, reclutar, motivar y la retención de los empleados en una organización, esto con el objetivo de aprovechar el potencial máximo del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad de las políticas</li> <li>• Oportunidades de desarrollo</li> <li>• Rotación de los empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál fue su forma de entrar a trabajar al GAD municipal? Por concurso Por referencias Por reconocimiento Vacante de un familiar</li> <li>• ¿Considera que existe una exagerada rotación de funciones en el GAD municipal? (Si/No)</li> <li>• ¿Considera que se ha fomentado la participación de los empleados en la toma de decisiones del GAD? (Si/No)</li> </ul>	Encuesta

---

<p>Variable dependiente: El comportamiento del personal</p>	<p>Son las acciones y conductas que poseen los individuos en su entorno de trabajo, se puede comprender como los empleados responden a las políticas y procedimiento con su impacto en el logro de los objetivos de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el ambiente de trabajo</li> <li>• Compromiso con la organización</li> <li>• Productividad laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por el GAD municipal? (Si/No)</li> <li>• El cargo que usted desempeña está de acuerdo a su profesión? (Si/No)</li> <li>• ¿Siente que recibe el apoyo y retroalimentación necesaria para cumplir con las actividades que a usted le encomiendan? (Si/No)</li> </ul>
---	---	---	---

---

*Nota:* Elaboración propia

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

Para poder realizar este estudio se tomó en cuenta la referencia bibliográfica de la facultad de ciencias administrativas, empresariales y un instituto de postgrado en los cuales logre encontrar temas de gran valor informativo para mi investigación de los cuales tome el problema por el cual se ejecutó su investigación, el objetivo por el que se realizó el estudio, las conclusiones que se obtuvieron sobre el análisis del tema, todo esto es un gran aporte para los antecedentes investigativos los cuales voy a detallar a continuación.

Según manifiesta (Villareal, 2022) en el tema sobre la gestión de recursos relacionados con el comportamiento organizacional en el GAD municipal para el canto de jipijapa realizado en la Facultad de Ciencias Económicas de la carrera de administración de empresas de la Universidad Estatal del sur de Manabí.

El objetivo principal del proyecto de investigación es el análisis de la influencia de la gestión del talento humano en mejorar el comportamiento organizacional del GAD municipal.

La finalidad de realizar esta investigación es analizar cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y como se da el comportamiento del personal del GAD de Jipijapa, se busca determinar el valor autentico y verdadero que tiene el personal de la institución sabiendo que ellos son el factor más importante para que el trabajo y los objetivos se logren cumplir, además de conocer la realizad de las distintas áreas y como se puede mejorar los recursos humanos.

En la problematización se evidencia varias falencias, ya que esta organización no adopta adecuadamente las estrategias de gestión del talento humano, afianzando problemas como la existencia de trabajadores que no están ubicados en puestos acorde a su perfil, competencias y habilidades profesionales.

La conclusión general de la investigación es que la institución presenta una gestión del talento deficiente debido a los procesos arbitrarios y falta de estándares de calidad además que las normas de contratación y capacitación necesitan intervención para poder darles una mejora a la eficiencia organizacional.

Como manifiesta (Hidalgo, 2022) en el tema sobre la gestión del talento humano y como es su influencia en el desempeño laboral del personal del GAD para el cantón de Chone en la facultad de ciencias económicas de la carrera de contabilidad y auditoría en la Universidad Estatal del sur de Manabí.

El objetivo de este tema de investigación está dirigido en analizar como la gestión del talento humano está influenciando el desempeño laboral de los servidores del GAD de Eloy Alfaro en el cantón Chone de la provincia de Manabí.

La finalidad de la presente investigación sirve para poder valorizar la gestión del talento humano y la determinación del cumplimiento de los estándares de la eficiencia y el éxito en las funciones de los empleados públicos, además se podrá analizar como la gestión del talento humano tiene influencia en el desempeño laboral tal como el clima laboral, comunicación, compromiso y motivación.

El problema principal que tuvo este tema de investigación fue que la institución no adopta adecuadamente las estrategias de gestión del talento humano, afianzando problemas como la existencia de trabajadores que no están ubicados en puestos acorde a su perfil, competencias y habilidades profesionales por lo cual el personal se siente desmotivado y no ejerce sus funciones de forma eficiente.

La conclusión general a la que llegó esta investigación es que destaca que existe una gestión deficiente del talento humano lo que ha provocado procesos arbitrarios y que carecen de calidad junto con el impacto negativo de la gestión del personal debido a que no se cuenta con técnicas que permitan dar un incentivo por el desempeño del capital humano por lo cual se necesitan medidas correctivas dentro de la institución evidenciando.

Según manifiesta (Figuerola, 2022) sobre el tema de la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón 24 de mayo para la facultad de ciencias económicas en la carrera administración de empresas de la Universidad estatal del sur de Manabí.

El objetivo de esta investigación es determinar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral administrativo del GAD municipal 24 de mayo.

La presente investigación tiene el propósito de explicar cómo la gestión del talento humano juega un papel protagónico en el desempeño laboral del GAD 24 de mayo debido a que se convierte en un punto clave para el éxito organizacional, también se pretende conocer los problemas en el manejo de las actividades para impulsar el rendimiento del desempeño, de la misma manera se propondrá una metodología que permita determinar cómo se conectan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del GAD municipal.

El problema de esta investigación es el que se puede evidenciar que hoy en día existe un alto nivel de desmotivación y de la misma manera de insatisfacción laboral dentro de la institución por lo cual es importante fortalecer o incrementar la gestión de talento humano en GAD municipal de 24 de mayo para que de esa manera se logre contar con un personal constante que logre sentirse útil y protegido así se puede crear un ambiente laboral en el que se desarrolle las actividades de manera exitosa.

La conclusión general a la que llegó la investigación resalta que fue importante realizar un análisis situacional en el que se pudo identificar sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas para así poder lograr tomar las medidas necesarias para mejorar el ambiente del GAD municipal, también se busca que se promuevan programas de capacitación para el personal y que de esa manera se llegue a motivar a todo en el trabajo que desempeñan, así también se buscó identificar los conocimientos y habilidades necesarias para poder designar funciones y responsabilidades logran un alto nivel del desempeño laboral.

Según (Bueno, 2023) quien realizó el tema de la Gestión administrativa y cómo influye en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón la Troncal en la carrera de administración de empresas de la universidad católica de Cuenca

El objetivo principal de este proyecto de investigación es analizar de qué manera la gestión administrativa tiene una influencia significativa en el desempeño de los servidores del área administrativa del GAD municipal de la troncal.

La presente investigación tiene el propósito de fomentar la participación de los empleados dentro del GAD municipal del Cantón la Troncal demostrando así la mejora de su potencial y habilidades, desarrollando así su talento y capacidad de trabajo de manera que se logre beneficiar a los funcionarios que administran el Municipio de la Troncal lo que servirá como una inversión importante que lograra apoyar el desarrollo de otros proyectos.

El problema de esta investigación se basa en la necesidad de realizar una evaluación del desempeño es una herramienta valiosa para obtener resultados del trabajador ya que sirven como un indicador medible que brinda información diversa de los distintos aspectos que existen en una empresa o institución de esa manera se podrá identificar las funciones y actividades en las que los trabajadores estén teniendo fallas y ofrecer soluciones

En conclusión se logró identificar que dentro de la institución existe una variabilidad en la calidad del trabajo aun así presenta desafíos en el manejo de procesos y en la necesidad de mejorar, con los resultados obtenidos se han presentado propuestas para ayudar a fortalecer la gestión administrativa y el desempeño laboral del GAD municipal de esta manera se logra mantener un compromiso en el desarrollo de las actividades así se logrará promover una cultura de mejora continua y de esa manera dar un alivio para los funcionarios por el compromiso obtenido en la institución.

Según manifiesta (Angulo, 2022) para el tema administración del talento humano en el desempeño laboral del GAD municipal de San miguel de Bolívar de la Facultad de ciencias políticas y administrativas de la carrera de administración de empresas en la Universidad Nacional de Chimborazo.

El objetivo principal de esta investigación es lograr determinar como el talento humano influye en el desempeño del personal del GAD municipal de San Miguel de Bolívar.

El propósito de esta investigación es determinar la incidencia de la administración del talento humano en el desempeño laboral del GAD municipal de San Miguel de Bolívar con el propósito de optimizar el desempeño y productividad de los funcionarios de la institución, así se busca obtener buenos resultados en el desempeño, direccionamiento, comunicación, capacitación y mejora de los procesos logrando que estos parámetros den una mayor eficiencia y eficacia en el personal.

El problema en el que se desarrolla la investigación es la preocupación que tiene el GAD municipal en relación al rendimiento de los funcionarios públicos esto debido a la existencia de parte del personal que no fue seleccionado de manera correcta y no está debidamente ubicados en relación a su perfil profesional lo que ha complicado el buen funcionamiento de las actividades y una falta de poder evaluar su desempeño.

La conclusión que llego la investigación es la falta de compromiso que tiene el GAD en la revisión de directrices para que exista un buen desempeño laboral por otra parte se identificó que el personal tiene la intención de mejorar atreves de programas de capacitación, aunque se pudo detectar que el GAD no tiene una directriz de lineamientos para ejecutar programas de mejora.

**Tabla 2**

*Análisis situacional del GAD municipal*

---

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
Existe un nivel de compromiso por parte del personal hacia el cumplimiento de las metas y objetivos del GAD.	Colaboración con instituciones expertas en la capacitación del personal para la mejora de los procesos de trabajo.
Mantiene una cultura organizacional que fomenta un ambiente positivo para los trabajadores.	Implementación de plataformas en línea que permitan promover la comunicación interna.
Existe relaciones sólidas entre los colaboradores del municipio lo que les permite una adaptación a sus actividades de trabajo.	Incorporación de nuevas tecnologías que permitan realizar evaluaciones para poder medir el desempeño de los trabajadores.

---

---

**DEBILIDADES****AMENAZAS**

---

La falta de comunicación interna afecta la coordinación del trabajo en las distintas áreas.

La necesidad de mejorar los programas de capacitación.

La falta de participación activa del personal desestabiliza el trabajo en equipo y el desarrollo del trabajo.

Los cambios en la legislación laboral provocarían posibles impedimentos en la gestión del talento humano.

El riesgo de perder personal calificado ante la competencia laboral de otras instituciones

Problemas económicos pueden afectar la disponibilidad de recursos para la gestión del talento y la retención de empleados.

---

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla 3**

*Foda cruzado*

<b>MATRIZ DAFO</b>		
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Colaboración con instituciones expertas en la capacitación del personal para la mejora de los procesos de trabajo.</li><li>• Implementación de plataformas en línea que permitan promover la comunicación interna.</li><li>• Incorporación de nuevas tecnologías que permitan realizar evaluaciones para poder medir el desempeño de los trabajadores.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Los cambios en la legislación laboral provocarían posibles impedimentos en la gestión del talento humano.</li><li>• El riesgo de perder personal calificado ante la competencia laboral de otras instituciones</li><li>• Problemas económicos pueden afectar la disponibilidad de recursos para la gestión del talento y la retención de empleados.</li></ul>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>ESTRATEGIAS FO</b>	<b>ESTRATEGIAS FA</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Existe un nivel de compromiso por parte del personal hacia el cumplimiento de las metas y objetivos del GAD.</li><li>• Mantiene una cultura organizacional que fomenta un ambiente positivo para</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer reuniones regulares de participación para poder discutir temas importantes hacia el cumplimiento de metas y objetivos, así se podrá fortalecer la colaboración con todo el personal de la institución.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establecer evaluaciones de post- capacitación para poder medir la efectividad y el nivel de compromiso abordando así posibles amenazas en cambios de la legislación y de gestión.</li><li>• Este tipo de evaluaciones servirán de ayuda</li></ul>

---

los trabajadores.

- Existe relaciones sólidas entre los colaboradores del municipio lo que les permite una adaptación a sus actividades de trabajo

#### **DEBILIDADES**

- La falta de comunicación interna afecta la coordinación del trabajo en las distintas áreas.
- La necesidad de mejorar los programas de capacitación.
- La falta de participación activa del personal desestabiliza el trabajo en equipo y el desarrollo del trabajo.

- Implementar plataformas de formación online de acceso para lograr crear un ambiente positivo dirigido a los trabajadores en el que puedan realizar todo tipo de actividades para su desarrollo.

#### **ESTRATEGIAS DO**

- Usar plataformas digitales o herramientas que logren facilitar la toma de decisiones colaborativa esta estrategia se basará en la debilidad que existe en la comunicación y abrirá las puertas a la incorporación de nuevas tecnologías para la institución.

para poder evidenciar los resultados de realizar las capacitaciones permitiendo que si son nuevo personal puedan adaptarse más fácil a las actividades.

#### **ESTRATEGIAS DA**

- Fomentar la comunicación bidireccional esto permitirá enfrentar el problema de falta de comunicación en el que la información no está siendo del alcance de todas las personas que conforman el GAD
- Organizar reuniones de manera regular para dar retroalimentaciones combatiendo así la amenaza de la falta de participación y evitando así posibles amenazas futuras en la economía y los recursos.

---

*Nota:* Elaboración propia

## **2.1. Marco Científico**

### **2.1.1. Gestión**

La gestión se refiere a las acciones que se realizan para llegar a obtener resultados efectivos y fáciles de interpretar en pocas palabras se realizan distintas acciones para poder cumplir con las metas propuestas estos resultados deben obtenerse a través de los medios y recursos que se tengan a disposición es importante que cada uno se use de manera óptima y que permita obtener los resultados planteados (Chiavenato, Recimundo, 2006, p. 3).

#### **Modelo de gestión**

El modelo de gestión plantea siempre que una organización va a requerir número de empleados que logren estar capacitados de las mejores capacidades para que así obtener una buena calidad en los resultados, para cualquier organización es fundamental contar con un número de personas que están en la capacidad de realizar las actividades requeridas, por lo tanto es necesario preparar una planificación de lo necesario para tener una buena gestión entre estos aspectos esta la motivación, selección del personal, métodos de comunicación así también los incentivos (Harper y Lynch, 1992).

#### **Modelo Gestión de talento humano**

El modelo de gestión del talento humano se centra en que la administración del talento humano puede existir siempre que se cuente con una estructura eficiente la cual este interconectada con los procesos para preservar y potenciar los recursos humanos y que estos cuenten con un sistema cambiante para que puedan adaptarse a los distintos cambios que puedan tener una organización junto con los individuos (Chiavenato, sesame, 2000).

### **2.1.2. Comportamiento**

El comportamiento organizacional está dirigido hacia las conductas que una persona tiene dentro de la convivencia con otras personas del trabajo mejorando así la manera de trabajar en equipo, además se centra en el conocimiento y percepción de los individuos, es importante estudiar el comportamiento del personal de los individuos y de los grupos de una organización (Seguridad Minera, 2016).

#### **Modelo de comportamiento**

El modelo del comportamiento sostiene que un individuo no podrá reaccionar ante ninguna situación sin antes tener una referencia de lo que debe hacer o cómo actuar ante los demás de manera individual como de manera colectiva dentro de una organización (Granovetter, 1986).

### **2.1.3. Teoría científica del desempeño laboral**

La teoría del desempeño laboral enfatiza en una filosofía en la cual menciona que es negativo obligar a una persona a realizar una actividad a la que no está calificada es por eso que recomienda la simplificación de las actividades para lograr aumentar la productividad para que esto se cumpla los líderes deben asignar las tareas que mejor se adapten a cada persona dependiendo de su rol en la empresa (Fayol, 1916).

#### **Modelo de los dos Factores de motivación de Herzberg**

La motivación se clasifica en dos factores el primero es el ambiente externo el cual este compuesto por las condiciones físicas que rodean a los individuos de una organización entre esas condiciones estas políticas, el clima y las relaciones laborales y, por lo tanto, se conectan los procesos que las organizaciones aplican para motivar al personal. El segundo factor está dirigido al factor de la motivación el cual se

relaciona con todas las actividades importantes entre ellas son los ascensos habilidades que mejores la productividad de la organización (Herzberg, 2000).

## 2.2.Marco Conceptual

- **Ambiente laboral:** Se refiere a la percepción que tienen las personas sobre un lugar en el cual desempeñan sus actividades de trabajo (Toro, 1992).
- **Comportamiento:** El comportamiento se refiere a cada una de las acciones que están dirigidas a transformar o para mejorar las capacidades que están sujetas a la manera que trabaja (Piaget, 1986).
- **Desempeño laboral:** Se refiere a la capacidad de coordinar las tareas en un sistema que lleva a la persona a moldear su comportamiento hasta volverlo productivo en su desarrollo (Robbins, 2004).
- **Diagnóstico:** Se refiere al sistema que ayuda a identificar los problemas que afectan el desarrollo del lugar de trabajo además de poder descubrir las virtudes del mismo (Egg, 1991).
- **Eficiencia:** La eficiencia hace énfasis en la capacidad de un individuo que tiene el propósito de lograr alcanzar las metas que se ha propuesto cumplir con el uso efectivo de los recursos (Fernández y Sánchez, 1997).
- **Estrategia:** El termino estrategia hace referencia a los métodos que una persona u organización emplea y son necesarios para poder cumplir su trabajo (Koontz y Weihrich, 2001).
- **Gestión:** La gestión es el arte del conocimiento para entender que es lo que se necesita hacer y posteriormente hacerlo de una mejor manera con el único fin de crear un eficiente camino (Taylor, 1994).
- **Motivación:** Hace énfasis en un conjunto de virtudes o estímulos que sirven para mejorar las capacidades que una persona está desarrollando estos mismos estímulos pueden satisfacer o no a una persona en su labor (Gonzalez, 2008).

- **Oportunidad:** Se refiere al momento o circunstancia que es favorable para cumplir con las acciones o metas que una empresa tiene el objetivo de aprovechar (Sarasvathy, 2003).
- **Políticas:** Son las normas una empresa está sujeta a cumplir y desempeñar es decir son las obligaciones y derechos que todos en una empresa deben acatar para un correcto funcionamiento (Chiavenato, Ciencia y Técnica Administrativa, 2006).
- **Reclutamiento:** El reclutamiento es el proceso para poder adquirir personas capaces de tener las habilidades necesarias para ocupar una vacante dentro de la organización. (Chiavenato, LinkedIn, 2012)
- **Selección del personal:** Se refiere al proceso de poder seleccionar al mejor aspirante el cual presenta las mejores características para ocupar un cargo (Chiavenato, unisabana, 2002).
- **Talento humano:** Se refiere a una fuerza que influye de manera positiva a la existencia de un buen rendimiento que fortalece el crecimiento de la productividad del personal parte de una organización (Watkins, 1998).

### 2.3.Marco Legal

#### CÓDIGO DEL TRABAJO

##### Capítulo IV

##### DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción;

##### Capítulo VI

## DE LOS SALARIOS, DE LOS SUELDOS, DE LAS UTILIDADES Y DE LAS BONIFICACIONES Y REMUNERACIONES ADICIONALES

Parágrafo 1ro.

### DE LAS REMUNERACIONES Y SUS GARANTÍAS

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - (Sustituido por el Art. 23 de la Ley s/n, R.O. 234-S, 20-I-2023). - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad (La Comisión de Legislación y Codificación del H. Congreso Nacional, 2023).

## LEY ORGANICA DEL SERVIDOR PUBLICO

### TÍTULO III

#### DEL RÉGIMEN INTERNO DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

##### CAPÍTULO 1 DE LOS DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos: a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, leyes, reglamentos y más disposiciones expedidas de acuerdo con la Ley;

b) 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;

c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta Ley;

j) 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.

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

b) Percibir una remuneración justa, que será proporcional a su función, eficiencia, profesionalización y responsabilidad. Los derechos y las acciones que por este concepto correspondan a la servidora o servidor, son irrenunciables para que logre existir una convivencia perfecta sin ningún tipo de inconvenientes entre los propios compañeros de trabajo.

#### CAPITULO 4

##### DEL SUBSISTEMA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Art. 65.- Del ingreso a un puesto público. - El ingreso a un puesto público será efectuado mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos.

Art. 68.- De los ascensos. - Los ascensos se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en el que se evaluará primordialmente la eficiencia de las servidoras y los servidores y, complementariamente, los años de servicio.

#### CAPITULO 5

##### DE LA FORMACIÓN Y LA CAPACITACIÓN

Art. 69.- De la Formación de las y los servidores públicos. - La formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimientos y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación para un óptimo funcionamiento de las funciones de una institución.

## CAPÍTULO 6

### DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 76.- Subsistema de evaluación del desempeño. - Es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

Art. 77.- De la planificación de la evaluación. - El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. (Asamblea Nacional constituyente , 2023, 29 de marzo )

## 2.4.Georeferencial

**Figura 1**

*Ubicación del GAD municipal*



*Nota:* La figura muestra la ubicación del Municipio de Guaranda lugar donde se realizó la investigación.

*Fuente:* Google maps

**Lugar:** Gobierno autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda

**Ubicación:** Guaranda

**Dirección:** Convención de 1884 y García Moreno

## **CAPÍTULO III.**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

##### ***3.1.1. Investigación descriptiva***

Según Sabino (1992) este tipo de investigación tiene el objetivo de describir las características de los fenómenos encontrados en una investigación permitiendo así emplear una estructura en el que se pueda analizar los fenómenos de la investigación de esa manera obteniendo información efectiva y que se puede analizar con otras fuentes.

La investigación descriptiva es de gran utilidad porque me permite describir de una manera clara y directa sobre la situación por la cual está pasando el GAD municipal y de esa forma entender por qué el comportamiento del personal juega un papel fundamental en las operaciones del municipio.

##### ***3.1.2. Investigación analítica***

Según Ortega (2022) es el procedimiento en el que se toma en cuenta todos los elementos que componen la investigación hasta el punto de entender cada uno de los fenómenos y sus posibles causas.

La investigación analítica me permitirá dar un análisis más profundo sobre las relaciones que influyen con el comportamiento del personal identificando así las fortalezas y debilidades que actúan dentro de la gestión del talento humano.

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de investigación será cualitativo ya que a partir de la observación, descripción y análisis de la información recopilada en la investigación se podrá alcanzar una comprensión significativa y profunda sobre las experiencias o perspectivas de los trabajadores.

### **3.2.1. Método cualitativo**

Según Maanen (1983) este tipo de método permite obtener la información creíble y veraz a través del uso de técnicas en los que se puede analizar describir e interpretar la información que apoya el objetivo de realizar una investigación dirigida a encontrar datos o hechos que tengan un valor significativo para el investigador.

El método cualitativo me permitirá explorar diferentes aspectos de la gestión del talento humano y como estos tienen conexión con el comportamiento tomando en cuenta la percepción del personal y así desarrollar estrategias efectivas para mejorar el comportamiento del personal.

## **3.3. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos**

### **3.3.1. Encuesta**

Según Pardinas (1991) la encuesta es un sistema compuesto por preguntas las cuales están dirigidas a obtener información y datos sobre el tema que se está consultando. A través del uso de esta herramienta podemos obtener datos efectivos.

La encuesta me permite recoger datos y establecer una relación entre las variables además que brinda información sobre la efectividad de las políticas del GAD, los niveles de satisfacción del personal con ello se puede tener una comprensión directa sobre el tema.

## **3.4. Universo, Población y Muestra**

El universo en el cual va estar enfocada mi investigación es todo el personal del GAD municipal de Guaranda, esto me permitirá hacer uso de la encuesta para poder recolectar los datos necesarios que me permita cumplir con lo que me propongo en la investigación.

Los trabajadores del municipio están divididos por:

Trabajadores de nómina:	316
Administrados LOSEP:	143
Contratos por LOSEP:	23
Contratos código de trabajo:	20
Contratos por servicios profesionales:	23

### Formula de la muestra

**Universo:** 525 (personal del GAD Municipal)

**N:** Población o universo

**m:** Muestra

**e:** 0.05 el margen de error

$$m = \frac{N}{e^2 (N - 1) + 1}$$

$$m = \frac{525}{0.05^2 (525 - 1) + 1}$$

$$m = \frac{525}{0.0025 (524) + 1}$$

$$m = \frac{525}{2.31}$$

$$m = 227$$

El total obtenido de la muestra es 227 personas, pero para obtener los datos necesarios para continuar con el proyecto de investigación se tomará solo a 120 personas del personal de trabajo del GAD municipal de Guaranda para emplear las encuestas y poder obtener información veraz que sirva para seguir los respectivos pasos para realizar la encuesta.

### **3.5. Procesamiento de la Información**

El procesamiento de los datos para esta investigación se realizará mediante el uso del programa informático Microsoft Excel donde se podrá analizar los datos obtenidos mediante la encuesta por lo cual se obtendrán porcentajes, segmentos y graficas lo que dará como resultado información correcta y eficiente por lo tanto se deberá seguir paso a paso cada uno de los procedimientos de la investigación con ayuda de los datos obtenidos hasta el punto de dar por finalizado con las conclusiones y recomendaciones de todo lo desarrollado en la investigación.

## CAPITULO IV.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

##### 1. ¿Cuál fue su forma de entrar a trabajar al GAD municipal?

**Tabla 4**

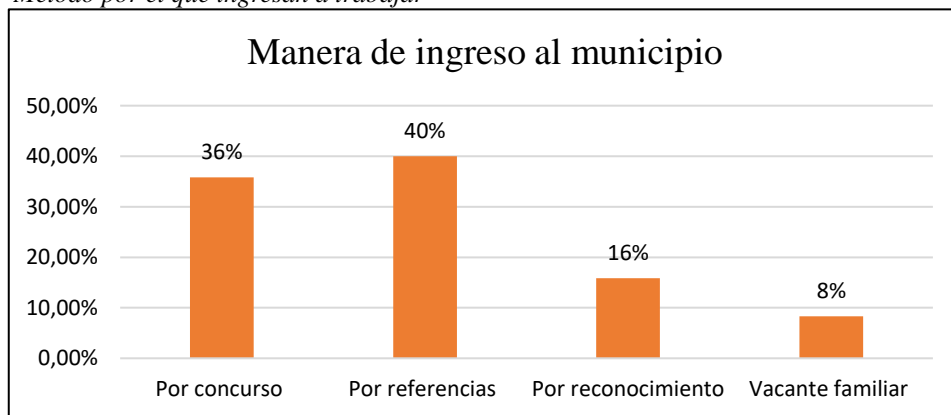
*Forma de ingresar a trabajar al municipio*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Por concurso	43	36%
Por referencias	48	40%
Por reconocimiento	19	16%
Vacante familiar	10	8%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 2**

*Método por el que ingresan a trabajar*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de los métodos de ingreso de los trabajadores.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

## **ANALISIS E INTERPRETACIÓN**

Se observa que un número significativo ingresó al GAD a través de referencias, indicando conexiones personales como un factor clave. Por otro lado, un número considerable accedió mediante concursos destacando un proceso de selección más formal y competitivo, también está el reconocimiento sugiriendo que la experiencia y habilidades previas, en un pequeño porcentaje se mencionó obtener su posición a través de una vacante familiar. Todo esto resalta la complejidad de los procesos de contratación en el GAD municipal y la importancia de considerar.

## 2. ¿El cargo que usted desempeña está de acuerdo a su profesión?

**Tabla 5**

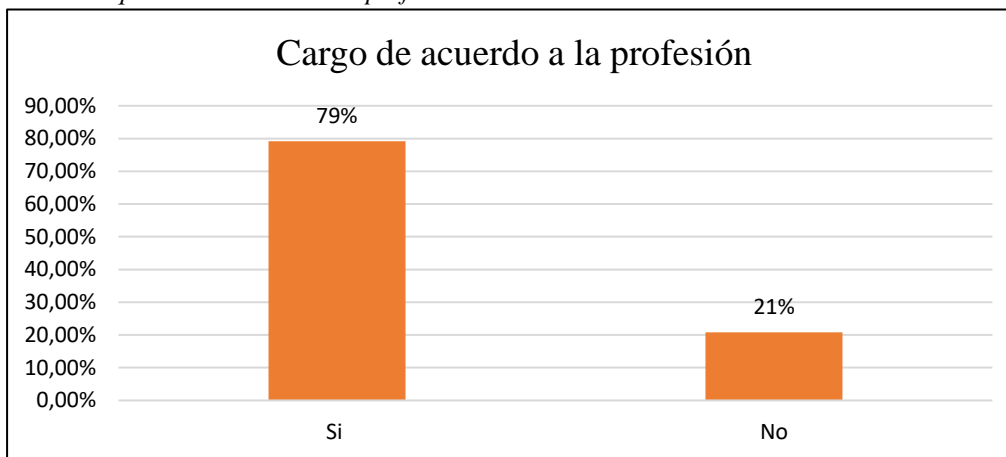
*Número de personas que concuerdan con su profesión*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	95	79%
No	25	21%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 3**

*Personas que concuerdan con su profesión*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de las personas que trabajan de acuerdo a su profesión.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La mayoría de las personas encuestadas indicaron que el cargo que desempeñan está en línea con su profesión, un segmento considerable expresó que no se siente alineado con su formación o experiencia laboral, esta discrepancia podría deberse a diversos factores, como cambios en las responsabilidades laborales, evolución de la profesión o desviaciones en las trayectorias individuales.

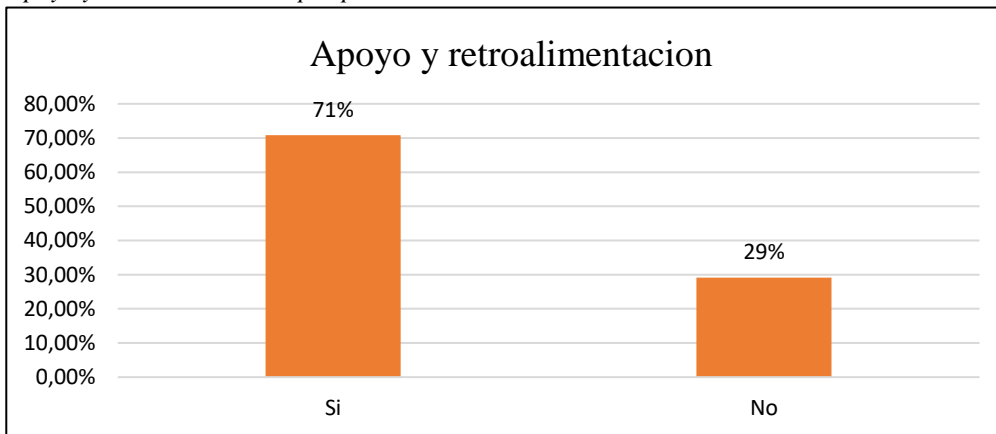
**3. ¿Siente que recibe el apoyo y retroalimentación necesaria para cumplir con las actividades que a usted le encomiendan?**

**Tabla 6**  
*Frecuencia de apoyo y retroalimentación para los trabajadores*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	85	71%
No	35	29%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 4**  
*Apoyo y retroalimentación por parte de la institución*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes que el personal opina sobre el apoyo de la institución

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según los resultados obtenidos se evidencia que la mayoría de los encuestados sí sienten respaldados por parte de la institución en la orientación de cada una de las funciones que son encomendadas lo que significa que gran parte del personal obtiene el apoyo para llevar sus tareas con efectividad, por otra parte en un porcentaje menor indicó que no sienten haber recibido algún tipo de apoyo o retroalimentación para poder cumplir con efectividad las actividades que realizan como parte de su trabajo.

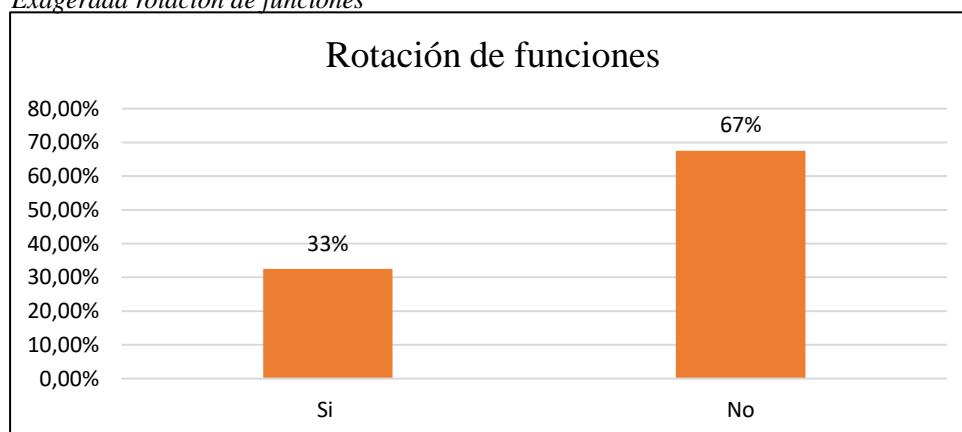
#### 4. ¿Considera que existe una exagerada rotación de funciones en el GAD municipal?

**Tabla 7**  
*Rotación de funciones*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	39	33%
No	81	67%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 5**  
*Exagerada rotación de funciones*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de la rotación de funciones dentro de la perspectiva de los trabajadores.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda.

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al analizar los resultados obtenidos acerca de la percepción sobre la rotación de funciones se observa que una proporción considerable de participantes no percibe una rotación exagerada, mientras que un grupo menor sostiene lo contrario y desde su punto de vista dentro del GAD si existe la rotación de funciones, se puede evidenciar la variabilidad en la percepción de la estabilidad y consistencia en las responsabilidades laborales dentro del GAD municipal.

## 5. ¿Cómo calificaría usted el ambiente laboral del GAD municipal?

**Tabla 8**

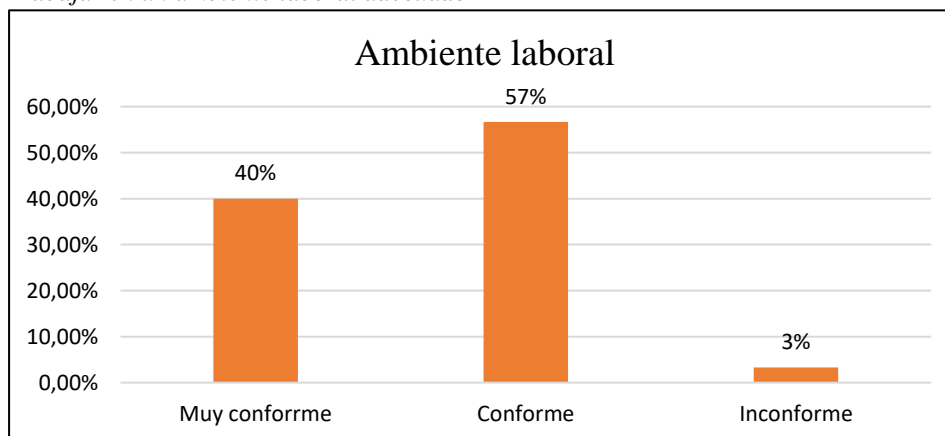
*Ambiente laboral*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy conforme	48	40%
Conforme	68	57%
Inconforme	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 6**

*Trabajar en un ambiente laboral adecuado*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes sobre el ambiente laboral del GAD municipal de Guaranda.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos reflejan que gran parte de los encuestados se sienten conformes dentro del ambiente laboral en el que realizan sus actividades de igual manera otra parte de los encuestados se sienten muy conformes con el ambiente que se maneja en el GAD lo que representa que existe un entorno positivo, es importante tener en cuenta la pequeña proporción de participantes que indicaron estar inconformes.

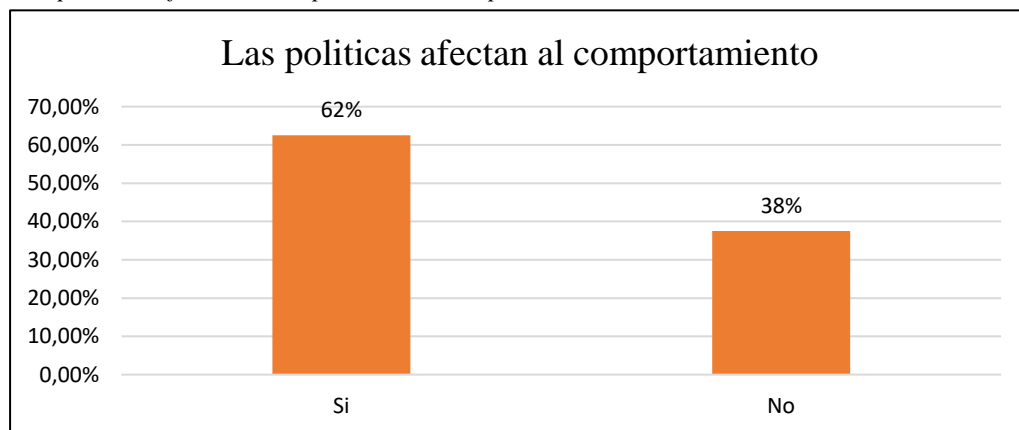
**6. ¿Considera que las políticas y reglamentos del municipio afectan al comportamiento del personal?**

**Tabla 9**  
*Políticas y reglamentos afectan al comportamiento*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	75	62%
No	45	38%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 7**  
*Las políticas afectan el comportamiento del personal*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes en los que le personal cree que afecta al comportamiento debido a las políticas.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos reflejan una diversidad de opiniones respecto a si las políticas y reglamentos del municipio impactan en el comportamiento, en su mayoría los encuestados percibe una influencia significativa de los reglamentos los cuales, dentro de las conductas laborales, otros trabajadores sostienen una opinión distinta, indicando que no percibe un efecto directo de las políticas y reglamentos en el comportamiento del personal.

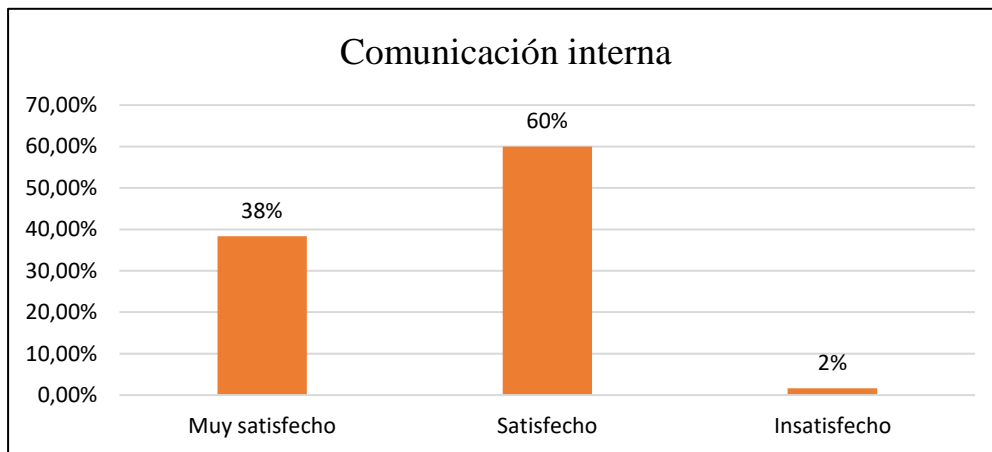
## 7. ¿Considera que la comunicación interna del GAD es clara y efectiva?

**Tabla 10**  
*Comunicación interna del GAD*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Muy satisfecho	46	38%
Satisfecho	72	60%
Insatisfecho	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 8**  
*La comunicación del GAD*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes en los que se está manejando la institución respecto a la comunicación.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los encuestados se sienten satisfechos con la comunicación que se maneja dentro del GAD municipal, un considerable número indicó sentirse muy satisfechos es evidente que aún sigue habiendo trabas que no dejan que sea óptima la comunicación interna, también una minoría expresó insatisfacción lo que indica la existencia de deficiencias en la manera en que se comparte información dentro del municipio.

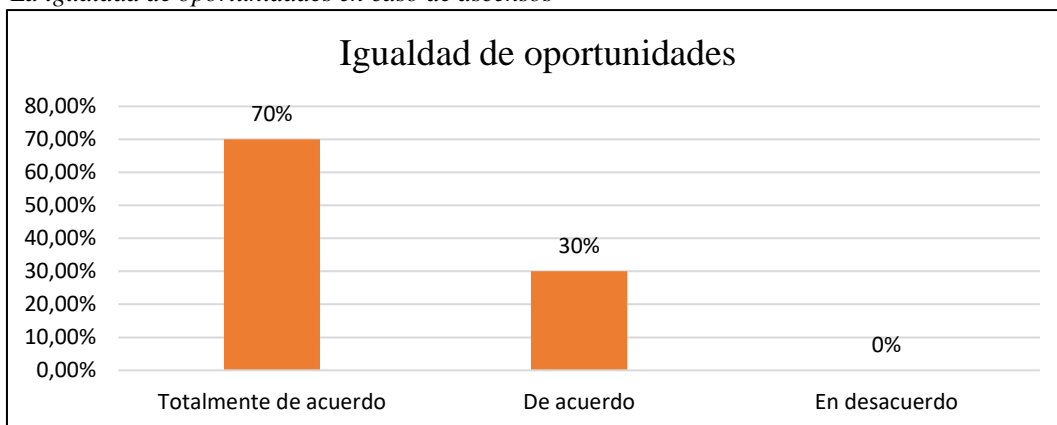
**8. ¿Cree que debe existir la misma igualdad de oportunidades para cada uno de los trabajadores en el caso de ascensos?**

**Tabla 11**  
*Igualdad de oportunidades*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Totalmente de acuerdo	84	70%
De acuerdo	36	30%
En desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 9**  
*La igualdad de oportunidades en caso de ascensos*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes sobre la igualdad de oportunidad en los ascensos.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Los resultados obtenidos reflejan un fuerte respaldo hacia la igualdad de oportunidades para los trabajadores en términos de ascensos, la mayoría de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo con esta idea y a la vez también otro porcentaje también está de acuerdo. Es notable que no hubo ninguna respuesta en desacuerdo, lo que da un claro consenso en sobre la importancia de garantizar equidad en las oportunidades de ascenso para todos los empleados.

## 9. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por el GAD municipal?

**Tabla 12**

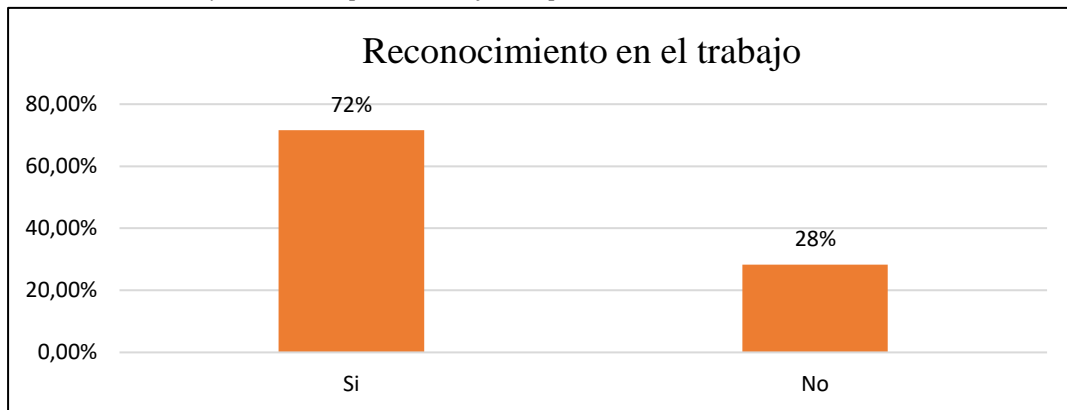
*Existe el reconocimiento en el trabajo*

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	86	72%
No	34	28%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 10**

*El reconocimiento y valoración por el trabajo cumplido*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de como los trabajadores perciben que existe el reconocimiento en la institución.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Los resultados obtenidos se pueden evidenciar que la mayor parte de los encuestados siente que si reciben reconocimiento por parte del GAD por las actividades que realizan, mientras que en un pequeño porcentaje piensan lo contrario y no sienten que el trabajo que realizan sea valorado o reconocido, es una clara evidencia que existen diferentes experiencias en los trabajadores en términos de sentirse valorados por su trabajo dentro del GAD municipal.

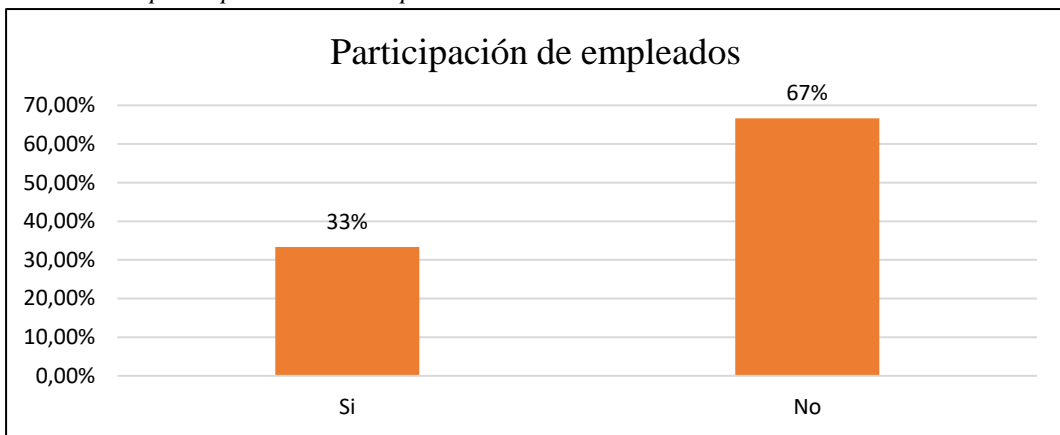
**10. ¿Considera que se ha fomentado la participación de los empleados en la toma de decisiones del GAD?**

**Tabla 13**  
*Fundamenta la participación*

<b>ALTERNATIVA</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Si	40	33%
No	80	67%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Datos obtenidos de los trabajadores del GAD de Guaranda

**Figura 11**  
*Fomentar la participación de los empleados*



*Nota:* La figura muestra los porcentajes de como los trabajadores evidencian si han sido parte de la toma de decisiones.

*Fuente:* GAD municipal de Guaranda

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

La mayoría de los encuestados no percibe un impulso efectivo en la participación de los empleados en la toma de decisiones del GAD, mientras que en un porcentaje pequeño dice lo contrario y si siente estar involucrados en las decisiones que se tomen. Esta diferencia en las opiniones indica una falta generalizada de involucramiento positivo de los empleados en las decisiones del GAD.

## **CAPITULO V.**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 Introducción**

Dentro de las instituciones la gestión del Talento Humano juega un papel primordial para el triunfo y la sostenibilidad de todo, para que exista un excelente funcionamiento en las funciones de los departamentos que conforman una institución, es fundamental que el talento humano este compuesto por profesionales que sean capaces de realizar cada una de sus actividades y afrontar todos los problemas que se presenten junto con el apoyo de la institución, proporcionando las herramientas y aprendizajes adecuados para alcanzar los objetivos del GAD municipal de Guaranda.

El objetivo de presentar esta propuesta está dirigido en mejorar la gestión del talento humano optimizando de esa manera el desempeño y el comportamiento laboral en el que se pueda evidenciar un cambio positivo en los procesos y sistemas de trabajo que se están realizando dentro del GAD municipal de esa manera se buscara lograr fortalecer el trabajo de todo el personal.

Luego de realizar la investigación se pudo identificar ciertos desafíos en los que es necesario aplicar estrategias que permitan mejorar e implementar cambios que puedan ser de ayuda para fortalecer la eficiencia y eficacia del personal municipal, los problemas que están presentes en el GAD municipal y que son notables están relacionados con la comunicación, una capacitación adecuada y la falta de participación de los empleados por lo que es esencial que se pueda garantizar un funcionamiento optimo.

Se presentará un esquema organizado en el que se podrá evidenciar como se manejara el desarrollo de cada una de las estrategias, esto es necesario para que cada uno de los pasos expuestos en la propuesta sea comprensible y fácil de manejar, siendo esto un pilar que sea fundamental para el progreso continuo de la institución mejorando así la gestión del talento humano, es

importante que la propuesta tenga el fin de superar cada obstáculo y que puedan tener el respaldo y apodo del GAD municipal de Guaranda.

## **5.2 Objetivo General de la propuesta**

- Proponer estrategias para la gestión del talento humano, para que se vean reflejados en el comportamiento del personal.

### **5.2.1 Objetivos específicos de la propuesta**

- Mejorar los programas de capacitación para facilitar el desarrollo profesional y personal de los empleados.
- Implementar estrategias para fomentar la participación activa de los empleados en procesos de toma de decisiones.
- Mejorar los canales de comunicación interna para garantizar la transparencia y la fluidez de la información en la organización.

## **5.3 Justificación**

La implementación de estrategias que permitan mejorar el comportamiento del personal junto con la ayuda de la gestión del talento humano es fundamental en toda institución debido a que son las personas quienes desempeñan todas las actividades que permiten el éxito y productividad del trabajo. La justificación para realizar esta propuesta se fundamenta en que existe una necesidad para poder mejorar el rendimiento de los empleados dentro del entorno institucional tanto de forma individual como colectiva.

El GAD municipal presenta una serie de desafíos en el manejo de ciertas áreas como lo es las capacitaciones para los trabajadores, es cierto que ellos si cuenta con un método de capacitación, pero este mismo hasta el momento no es capaz de llenar vacíos que pueden provocar dudas dentro de los procesos de trabajo dentro de la institución por lo que es importante presentarle una propuesta de mejora para sus programas de capacitación en el que se pueda detallar de una manera clara y eficiente.

Otro de los desafíos que están presentes están relacionados con el tema de la comunicación, aunque tiene apoyo en la manera en cómo se da la información se busca mejorar estos canales de comunicación para que de esa manera dentro de todo el GAD municipal existe una fluidez de información que sea transparente y ordenada en el que todo el personal pueda estar al corriente de todo lo que sucede dentro de la institución, así logrando conseguir un ambiente más funcional.

Por último, el desafío que enfrenta el GAD municipal tiene que ver con la participación que tienen los empleados al momento de buscar tener una voz en la toma de decisiones, ellos como la fuerza laboral tiene el derecho de poder dar su punto de vista y de participar en las reuniones siempre con el compromiso de apoyar a cumplir las metas de la institución, en otras palabras, se busca proponer la implementación de estrategias que permitan que exista una buena convivencia entre los trabajadores y los administrativos ya que es fundamental que el personal sienta que sus ideas y opiniones son valorados dentro de la institución lo que concluye en el aumento del compromiso y motivación para realizar un mejor desempeño laboral.

**Objetivo Específico 1: Mejorar los programas de capacitación para facilitar el desarrollo profesional y personal de los empleados.**

**Estrategia 1:**

Establecer evaluaciones de post- capacitación para poder medir la efectividad.

Implementar plataformas de formación online de acceso efectivo.

**Acciones:**

Contar con la ayuda de expertos externos para programas especializados en capacitación de los campos de mejora de gestión, habilidades de liderazgo, ética e integridad.

Realizar sesiones de retroalimentación después de cada capacitación y así fortalecer las habilidades adquiridas.

Se realizarán capacitaciones en las ramas de entrenamiento de actualización de habilidades, entrenamiento de inducción para empleados y capacitación laboral.

**Lugar:**

GAD municipal (Instalaciones)

**Recursos Materiales:**

Equipos tecnológicos (computadoras, proyectores entre otros)

Plataformas de e-learning.

**Responsable:**

Director de talento humano

**Meta:**

Mejorar en un 100 % los programas de capacitación del personal del GAD municipal con el fin de obtener un mejor desempeño.

**Indicador:**

Satisfacción del 100 % en las distintas actividades realizadas por el personal.

**Tabla 14***Desarrollo del primer objetivo de la propuesta*

<b>DESARROLLO DEL PRIMER OBJETIVO</b>								
<b>Fase de Implementación</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Lugar</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Presupuesto</b>
Evaluación Inicial	Se realizará una valoración de sobre las urgencias que se tiene para realizar la capacitación y pensar en un sistema de evaluaciones.	Realizar un diagnóstico detallado para analizar las necesidades de capacitación dentro de la institución.	GAD Municipal de Guaranda	Herramientas de diagnóstico y encuestas.	Director de Talento Humano	Identificar áreas clave para mejorar la capacitación.	Informe de diagnóstico y necesidades identificadas.	\$2,000 dólares
Planificación	Seleccionar las plataformas e-learning después se dará una orientación de los campos de mejora de gestión, habilidades de liderazgo, ética e integridad.	Investigar y seleccionar plataformas e-learning.	GAD Municipal de Guaranda	Fondos asignados y plataformas e-learning.	Director de Talento Humano	Garantizar el uso efectivo de las plataformas.	Plataformas e-learning seleccionadas y personal capacitado.	

	Se realizará una colaboración con expertos para la creación de programas especializados.	Establecer colaboración con expertos en áreas específicas.		Colaboración con expertos y recursos para los programas.		Desarrollar programas especializados para áreas específicas.	Programas especializados creados y listos para implementar.
	Se implementarán los programas de capacitación de manera regular dentro del GAD.	Los programas a implementar serán de entrenamiento de actualización, entrenamiento de inducción y capacitación laboral.		Equipos para capacitación y materiales específicos.		Asegurar una capacitación continua y adecuada para solucionar los conflictos.	Programas de capacitación realizados de manera regular.
Implementación	Utilizar las instalaciones del GAD municipal para las sesiones de capacitación al personal.	Programar las sesiones de capacitación en las instalaciones del GAD municipal.	Instalaciones del Municipio de Guaranda	Espacios físicos, equipo informático y electrónico.	Director de Talento Humano	Aprovechar instalaciones del GAD eficientemente.	Sesiones de capacitación realizadas en las instalaciones del GAD.

	Usar equipo informativo y electrónico para una formación efectiva.	Garantizar la disponibilidad y el óptimo funcionamiento de equipos informativos y electrónicos.		Equipos informativos y electrónicos.		Mejorar la eficacia de la formación.	Equipos disponibles y formación efectiva lograda.
Coordinación	El director del área de talento humano asumirá la responsabilidad de que se maneja de manera eficiente la planificación y ejecución de las actividades.	Coordinar todas las actividades de planificación para su respectiva ejecución.	GAD Municipal de Guaranda	Herramientas de coordinación y comunicación.	Director de Talento Humano	Asegurar una ejecución eficiente del programa de capacitación.	Coordinación efectiva y ejecución sin contratiempos.
Evaluación Continua	Mantener seguimiento del programa de capacitación.	Realizar seguimiento constante para evaluar el progreso del programa de capacitación.	GAD Municipal de Guaranda	Herramientas de seguimiento y comunicación.	Director de Talento Humano	Garantizar un crecimiento profesional continuo.	Informes de seguimiento y evaluación periódicos.

Facilitar una comunicación efectiva entre trabajadores y los expertos.	Establecer canales de comunicación claros entre los trabajadores y expertos.	Herramientas de comunicación.	Mejorar la colaboración y comunicación efectiva.	Mejora en la colaboración y comunicación con expertos.
Realizar evaluaciones periódicas al personal.	Programar evaluaciones regulares del programa de capacitación.	Herramientas de evaluación y seguimiento.	Evaluar el impacto del programa de manera continua.	Resultados de evaluaciones y ajustes realizados.

*Nota:* Elaboración propia

**Objetivo Específico 2: Implementar estrategias para fomentar la participación activa de los empleados en procesos de toma de decisiones.**

**Estrategia 2:**

Establecer reuniones regulares de participación para poder discutir temas importantes.

Usar plataformas digitales o herramientas que logren facilitar la toma de decisiones colaborativas

**Acciones:**

Usar plataformas de feedback como Google forms o Microsoft teams para presentar opiniones y sugerencias por parte de los empleados.

Programar reuniones mensualmente para poder discutir asuntos claves para la institución.

Implementar un sistema de beneficios para sugerencias innovadoras.

**Lugar**

GAD municipal (Instalaciones)

**Recursos Materiales:**

Sala de reuniones

Plataforma digital

Material para la capacitación (computadoras, proyector, presentaciones)

**Responsable:**

Jefe del departamento de talento humano.

**Meta:**

Incrementar la participación de los empleados en la toma de decisiones

**Indicador:**

Número de ideas implementadas provenientes de empleados.

**Tabla 15***Desarrollo del segundo objetivo de la propuesta***DESARROLLO DEL SEGUNDO OBJETIVO DE LA PROPUESTA**

<b>Fase de Implementación</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Lugar</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Presupuesto</b>
Evaluación Inicial	Analizar el actual nivel en el que se ha mantenido la participación de los empleados para el tema de toma de decisiones.	Realizar un análisis exhaustivo del nivel actual de participación.	GAD Municipal (Guaranda)	Herramientas de análisis de participación.	Director de Talento Humano	Tener una comprensión clara del nivel actual de participación.	Informe de análisis de participación.	\$1,500 dólares
	Evaluar la disposición y la cultura organizacional hacia la innovación	Realizar encuestas o entrevistas para evaluar la cultura organizacional.		Herramientas de recolección de datos.		Medir la disposición y cultura hacia la innovación.	Resultados de encuestas y entrevistas.	

Planificación	<p>Seleccionar una plataforma web que sea una herramienta hábil para mejorar la participación de los trabajadores de manera colaborativa, y planificar la capacitación.</p> <p>Planificar el programa de beneficios, incluyendo bonificaciones, reconocimientos públicos y oportunidades.</p>	<p>Uso de programas de feedback como Google forms o Microsoft teams buscando que se logre encontrar una satisfacción labora dentro del GAD.</p> <p>Ejecutar los programas de participación como el uso de encuestas y entrevistas individuales como colectivas que permitan conocer las opiniones o sugerencias de los empleados.</p>	GAD Municipal (Guaranda)	<p>Fondos asignados y plataformas digitales.</p> <p>Fondos asignados.</p>	Director de Talento Humano	<p>Adquirir una plataforma efectiva y capacitar al personal.</p> <p>Desarrollar un programa de beneficios completo.</p>	<p>Plataforma digital seleccionada y personal capacitado.</p> <p>Programa de beneficios diseñado y listo para implementar.</p>
---------------	---	---	--------------------------	---	----------------------------	---	--

Implementación	Ejecutar las reuniones de manera mensual, facilitando la discusión abierta.	Liderar y facilitar las reuniones mensuales de manera efectiva.	Instalaciones del Municipio de Guaranda	Equipos para reuniones y espacios físicos.	Director de Talento Humano	Aumentar la participación en reuniones en un 20%.	Porcentaje de aumento en la participación en reuniones.
Coordinación	Establecer los canales de comunicación efectivos para coordinar las acciones entre cada departamento.	Establecer canales claros y directos de comunicación interna.	GAD Municipal (Guaranda)	Herramientas de comunicación interna.	Director de Talento Humano	Coordinar acciones de manera coherente.	Coherencia en la implementación y feedback positivo.
	Supervisar el funcionamiento de la plataforma digital y realizar ajustes según sea necesario.	Monitorear la eficacia de la plataforma y realizar ajustes según el feedback.		Herramientas de supervisión y ajuste.		Asegurar la efectividad continua de la plataforma.	Obtener un resultado positivo y ajustes realizados según necesidad.
Evaluación Continua	Evaluar continuamente los resultados obtenidos en términos de	Implementar un sistema de evaluación constante.	GAD Municipal (Guaranda)	Herramientas de evaluación y seguimiento.	Director de Talento Humano	Medir el impacto de las iniciativas continuamente.	Resultados de evaluaciones y ajustes realizados.

---

aumento de participación y presentación de ideas.

Realizar informes de progreso y presentarlos a la alta dirección.

Preparar informes periódicos que resuman el progreso y los resultados obtenidos.

Herramientas de elaboración de informes.

Comunicar efectivamente el progreso a la alta dirección.

Informes de progreso presentados y comprendidos.

---

*Nota:* Elaboración propia

**Objetivo Específico 3: Mejorar los canales de comunicación interna para garantizar la transparencia y la fluidez de la información en la organización.**

**Estrategia 3:**

Establecer un tablón de anuncios físicos dentro de la institución.

Fomentar la comunicación bidireccional con la ayuda de la tecnología.

**Acciones:**

Implementar encuestas de satisfacción de la comunicación interna dentro de la institución

Colocar tableros de anuncios en áreas comunes como salas, pasillos o zonas de reunión donde los empleados puedan acceder fácilmente.

**Lugar**

GAD municipal (Instalaciones)

**Recursos Materiales:**

Dispositivos tecnológicos (Computadoras, proyector, entre otros dispositivos)

Tableros de corcho o pizarras blancas (Material para fijar notas, como chinchetas o imanes)

Espacios físicos y virtuales.

**Responsable:**

Jefe del departamento administrativo

**Meta:**

Mejorar la percepción de la comunicación interna

**Indicador:**

Puntuación promedio de satisfacción en encuestas y anuncios en los tableros mejorando la comunicación interna.

**Tabla 16***Desarrollo del tercer objetivo de la propuesta***DESARROLLO DEL TERCER OBJETIVO**

<b>Fase de Implementación</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>	<b>Lugar</b>	<b>Recursos Materiales</b>	<b>Responsable</b>	<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>	<b>Presupuesto</b>
Evaluación inicial	Realizar las encuestas de forma periódicas sobre la satisfacción de comunicación en la institución.	Preparar y distribuir cuestionarios para encuestas.	GAD Municipal (Guaranda)	Cuestionarios para encuestas.	Director Administrativo	Obtener resultados de satisfacción y sugerencias.	Puntuación promedio de satisfacción en encuestas.	\$1,500 dólares.
	Se analizarán cada uno de los resultados que se han encontrado dentro de las encuestas esto servirá para identificar las áreas que necesitan mejorar.	Es necesario usar una herramienta que ayude a poder analizar todos los datos.		Herramientas de análisis de datos.		Identificar al menos 3 áreas que necesitan de ayuda para mejorar.	Reconocimiento de las áreas de mejora a través del análisis de datos.	

---

Planificación	Determine los lugares más apropiados dentro de la organización para colocar los tabloneros de anuncios.	Realizar un análisis de las áreas dentro de la organización que son frecuentadas por la mayoría de los empleados	GAD Municipal (Guaranda)	Tableros de corcho o pizarras blancas	Director Administrativo	Tener al menos un tablero de anuncios instalado en cada área común de la institución.	Porcentaje de áreas comunes equipadas con todo tipo de información.
Implementación	Utilizar las plataformas web para facilitar los procesos y métodos de intercambio de información.	Implementar plataformas web como slack, Works pace, entre otros.	GAD Municipal (Guaranda)	Plataformas web de información	Director Administrativo	Lograr que el 80% de los empleados utilice la plataforma.	Porcentaje de incremento de empleados que intercambien información.

---

	Coordina el uso de las encuestas para determinar una buena satisfacción del trabajo.	Mantener el uso de este sistema por periodos para un mejor funcionamiento.		Espacios físicos y virtuales		Realizar ajustes según sea necesario en el 70% de las ocasiones.	Porcentaje de encuestas con ajustes realizados según la evaluación.
Coordinación	Rotulado y organización de cada anuncio para tener un control de la información que se desea transmitir.	Etiquetar cada tablero de anuncios de manera clara, indicando el tipo de información que se publicará, como anuncios importantes, eventos próximos.	GAD Municipal (Guaranda)	Material para fijar notas, como chinchetas o imanes.	Director Administrativo	Garantizar la efectividad de la transparencia de información.	Evaluación positiva del 90% en la efectividad de los anuncios transmitidos.

	Garantizar el uso efectivo de las plataformas de comunicación.	Supervisar y asegurar el uso efectivo de las plataformas de comunicación.		Recursos para supervisión.		Lograr una tasa de adopción del 90% en el primer mes.	Porcentaje de empleados utilizando eficientemente las plataformas.
Evaluación continua	Utilizar puntuaciones promedio de satisfacción para medir mejoras en la comunicación.	Evaluar la puntuación promedio de satisfacción en encuestas periódicas.	GAD Municipal (Guaranda)	Instrumentos para medir la satisfacción en encuestas.	Director Administrativo	Mejorar la puntuación promedio en un 15% en 6 meses.	Incremento del 15% en la puntuación promedio de satisfacción.
	Realizar evaluaciones continuas para identificar la efectividad de las acciones tomadas.	Evaluar de manera continua el progreso y la efectividad de las estrategias implementadas.		Instrumentos de evaluación continua.		Ajustar estrategias según resultados de evaluaciones.	Ajustes realizados en al menos el 70% de las evaluaciones continuas.

*Nota:* Elaboración propia

## CONCLUSIONES

- El estudiar las distintas bases teóricas de algunos autores me ayudo a poder entender como la gestión del talento humano juega un papel significativo dentro de cada institución esto es debido al personal es decir los trabajadores es por eso que cada uno de los pensamientos a los que llegaron los autores conectan con entre si ya que ellos ven al personal como lo más importante debido a que son ellos quienes cumplen con todas las tareas o actividades que permiten llegar a cumplir con las metas y objetivos planteados por una institución, es por eso que se toma en cuenta lo que es el comportamiento del personal por ser una pieza importante para que exista un buen desempeño para que esto se logre debe existir un buen ambiente para que el personal trabaje de manera segura y cuente con el apoyo necesario para su trabajo, todo fue de provecho para poder cumplir con la investigación del proyecto esto también me ayudo a poder adquirir una base sólida de conocimientos que me servirán para seguir creciendo como profesional.
- El diagnóstico situacional fue una herramienta necesaria para lograr identificar cual era la situación actual por la que pasa la institución y que marca relación con el desempeño del personal, así fue que luego de una precisa investigación se identificó que el GAD esta influido por varios aspectos positivos pero también negativos; entro los aspectos positivos se puede mencionar que cuenta con un buen nivel de compromiso personal para cumplir los objetivos también está que cuenta con un buen ambiente laboral y que existe una buena relación entre compañeros, entre lo negativo esta la falta de un buen uso de los canales de comunicación entre algunas áreas de la institución esto ha provocado que parte de los trabajadores no cuenten con un buen nivel de capacitación a la hora de cumplir con sus actividades lo que da como resultado que gran parte del personal no pueda participar de una manera activa por lo tanto no podrá existir un buen desarrollo de trabajo.

- Al momento de realizar la investigación y de observar el diagnóstico situacional se ha logrado identificar que el GAD municipal de Guaranda presenta falencias por lo que se decidió plantear estrategias que logren enfrentar estos desafíos, entre las estrategias a usar para mejorar el programa de capacitaciones es contar con el apoyo de expertos que ayuden a los trabajadores en temas como el liderazgo, gestión del cambio y métodos de trabajo, incluso se planteó realizar evaluaciones post capacitación para poder identificar los avances de cada una de las sesiones con los expertos, en la comunicación interna se tenía pensado emplear encuestas para poder determinar el nivel de satisfacción laboral que está presente dentro de la perspectiva de cada uno de los trabajadores también se busca implementar tableros de anuncios para fomentar en el personal el compartir información. Por último, se buscó que la participación de los trabajadores sea más activa a través de un sistema de beneficios en el que se pueda compensar el trabajo y colaboración de los trabajadores con la institución para que exista ese desarrollo se necesitó el apoyo de plataformas de feedback para mejorar la participación colaborativa que ayude a que todo el personal pueda cumplir con las metas y los objetivos del GAD municipal.

## RECOMENDACIONES

- Recomiendo que para futuros trabajos de investigación sobre el tema de la gestión del talento humano es necesario que se revisen las distintas bases teóricas que permitan a los investigadores poder llegar a su propia definición así cada investigador podrá entender de manera eficaz lo que busca investigar, cual es el objetivo de realizar un proyecto de investigación, con el apoyo de las distintas fuentes de información y de considerar la opinión de otros autores se podrá llegar a nuevas definiciones del tema ya que es un gran beneficio poder desarrollar un propio pensamiento y conocimiento que sirva para fortalecer una investigación, permitiendo así poder contribuir a otras investigaciones con el crecimiento teórico de la gestión del talento humano y como incide en el personal.
- Recomiendo realizar de manera periódica un diagnóstico situacional en el que se pueda identificar los aspectos claves que son considerados piezas importantes para que se puedan cumplir con las metas de una institución es por eso que realizar este tipo de diagnósticos ayuda fundamentalmente a analizarlas áreas positivas que ayudan al desarrollo y cumplimiento de los objetivos, por otra parte las áreas negativas son las que detienen y perjudican a que exista un buen trabajo lo que afecta a toda la institución, a partir de lograr identificarlos se podrá emplear métodos o maneras de que fortalecer los aspectos positivos y a la vez de dar soluciones para enfrentar los problemas que afectan de manera negativa a la institución siempre en un trabajo de investigación es primero fundamental realizar un diagnóstico situacional.
- Se han presentado una serie de estrategias con el fin de ayudar a disminuir los problemas que han dificultado el desempeño eficiente de los trabajadores del GAD municipal, recomiendo que las estrategias presentadas se puedan aplicar dentro de la institución esto servirá para obtener un impacto positivo en las áreas en las que se identificó problemas, dentro de esta investigación las estrategias estuvieron dirigidas

para mejorar la capacitación del personal, la comunicación interna y la participación de los empleados es importante destacar que si se logra aplicar estas estrategias podrá evitar que se presente problemas futuros que puedan afectar negativamente otras áreas de la institución, es por ese motivo que siempre es importante proporcionar estrategias que sirvan para mejorar el comportamiento y desempeño del personal en la dinámica laboral del GAD municipal.

## BIBLIOGRAFIA

- Angulo, J. E. (2022). *La administración de talento humano en el desempeño laboral en el GAD municipal de san miguel de bolívar*[Tesis de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio UNACH, Riobamba, Ecuador. Obtenido de Repositorio Digital UNACH:  
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9497/1/Angulo%20Angulo%20C%20J.%202022%29%20La%20Administraci%C3%B3n%20de%20Talento%20Humano%20en%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral%20en%20el%20GAD%20Municipal%20de%20San%20Miguel%20de%20Bol%C3%ADvar..pdf>
- Asamblea Nacional constituyente . (2023, 29 de marzo ). *Ley organica de servidor publico*. Ecuador . Obtenido de [https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY\\_ORGANICA\\_DE\\_SERVICIO\\_PUBLICO\\_LOSEP.pdf](https://portal.compraspublicas.gob.ec/sercop/wp-content/uploads/2023/04/ECLEX-PRO-PUBLICO-LEY_ORGANICA_DE_SERVICIO_PUBLICO_LOSEP.pdf)
- Bueno, G. G. (02 de Octubre de 2023). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del GAD Municipal del Cantón la Troncal en el área de la dirección administrativa, periodo 2022*[Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio ucacue, Cuenca, Ecuador . Obtenido de Universidad Católica de Cuenca:  
<https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/6c6c3d37-74a7-41ca-bb81-a3b1038bd583/content>
- Chiavenato. (2000). *sesame*. Obtenido de sesame:  
<https://www.sesamehr.es/blog/modelo-gestion-talento-humano/>
- Chiavenato. (2002). *unisabana*. Obtenido de unisabana:  
[https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2202/131442.pdf?sequence=1#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2002\)%20%20selecci%C3%B3n,mejor%20candidato%20para%20el%20cargo.](https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2202/131442.pdf?sequence=1#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2002)%20%20selecci%C3%B3n,mejor%20candidato%20para%20el%20cargo.)
- Chiavenato. (2006). *Ciencia y Técnica Administrativa. Planificación de la información y comunicación*. Obtenido de Ciencia y Técnica Administrativa:  
[http://www.cyta.com.ar/ta0601/v6n1a3.htm#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(2006,debe%20desarrollarse%20la%20acci%C3%B3n%20administrativa.](http://www.cyta.com.ar/ta0601/v6n1a3.htm#:~:text=Las%20pol%C3%ADticas%20seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(2006,debe%20desarrollarse%20la%20acci%C3%B3n%20administrativa.)
- Chiavenato. (2006). *Recimundo*. Obtenido de Recimundo:  
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/1626-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3004-1-10-20220607%20(2).pdf
- Chiavenato. (2012). *LinkedIn*. Obtenido de LinkedIn:  
<https://es.linkedin.com/pulse/reclutamiento-y-selecci%C3%B3n-de-personal-axcel-cisneros-v%C3%A1squez>
- Chiavenato, I. (17 de Febrero de 2021). *Deusto Formación* . Obtenido de Deusto Formación : <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/que-es-gestion-talento-humano-para-que->



- Maanen. (1983). *Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo* . Obtenido de Universidad Autonoma del Estado de Hidalgo :  
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Ortega, C. (2022). *Questionpro*. Obtenido de Questionpro:  
<https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/#:~:text=El%20m%C3%A9todo%20anal%C3%ADtico%20es%20un,los%20efectos%20a%20las%20causas.>
- Pardinas. (1991). Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. *Scielo*. Obtenido de  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0040-29152000000100003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003)
- Piaget, J. (1986). *Revista de Estudios de la Justicia*. Obtenido de Revista de Estudios de la Justicia:  
<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/franciscoabalo,+Journal+manager,+44256-155758-1-CE.pdf>
- Robbins. (2004). *Scielo* . Obtenido de Scielo :  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=A%20respecto%20C%20Robbins%20\(2004\),involucradas%20en%20el%20proceso%20productivo.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010#:~:text=A%20respecto%20C%20Robbins%20(2004),involucradas%20en%20el%20proceso%20productivo.)
- Sabino, C. (1992). *recimundo*. Obtenido de recimundo:  
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/860/1560?inline=1#:~:text=Carlos%20Sabino%20define%20a%20la,establecer%20la%20estructura%20o%20el>
- Sarasvathy. (2003). *FAE Usach*. Obtenido de FAE Usach:  
[https://fae.usach.cl/fae1/docs/opinion/DE\\_QUE\\_HABLAMOS\\_CUANDO\\_HABLAMOS\\_DE\\_OPORTUNIDADES.pdf](https://fae.usach.cl/fae1/docs/opinion/DE_QUE_HABLAMOS_CUANDO_HABLAMOS_DE_OPORTUNIDADES.pdf)
- Seguridad Minera. (10 de octubre de 2016). Teorías del comportamiento organizacional. *Seguridad minera*. Obtenido de  
<https://www.revistaseguridadminera.com/comportamiento/teorias-del-comportamiento-organizacional/>
- Taylor. (1994). *scielo*. Obtenido de scielo:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>
- Toro. (1992). *Redalyc*. Obtenido de Redalyc:  
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Villareal, K. M. (2022). *Gestión de recurso humano y comportamiento organizacional: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Jipijapa, período 2020-2021*[Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabi]. Repositorio unesum, Manabi, Ecuador. Obtenido de Repositorio:  
<https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3873/1/TESIS-KEVIN%20BARAHONA%20%282%29.pdf>

Watkins, D. (1998). *djcs*. Obtenido de djcs: [https://www.djcs.com.ve/blog/2205-atraer-y-retener-el-mejor-talento-humano-mejorando-la-experiencia-del-empleado#:~:text=David%20Watkins%20\(1998\)%2C%20defini%C3%B3n,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n%E2%80%9D](https://www.djcs.com.ve/blog/2205-atraer-y-retener-el-mejor-talento-humano-mejorando-la-experiencia-del-empleado#:~:text=David%20Watkins%20(1998)%2C%20defini%C3%B3n,la%20productividad%20de%20cualquier%20organizaci%C3%B3n%E2%80%9D).

# **ANEXOS**

### Anexo A. Cronograma tentativo (GANTT)

ACTIVIDADES	Meses	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio						
	Semanas	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	1	2	3	4	1	2	3	4			
Análisis de la denuncia del tema			■																																					
Revisión de la denuncia del tema				■																																				
Elaboración del anteproyecto					■																																			
Correcciones del anteproyecto						■																																		
Revisión del desarrollo del anteproyecto							■																																	
Revisión final y aprobación								■																																
Inicio del desarrollo del proyecto									■																															
Descripción del problema y justificación										■																														
Objetivos de la investigación											■																													
Marco Teórico												■																												
Técnicas de investigación													■																											
Presupuesto														■																										
Formulación y aplicación de la encuesta															■																									



## Anexo B. Presupuesto

N°	CONCEPTO	VALOR TOTAL
1	Computadora	\$550
2	Cuaderno	\$6
3	Esferos	\$4
4	Lápiz	\$3
5	Hojas de papel Bon	\$25
6	Impresiones	\$120
7	Anillado	\$20
8	Empastado	\$9
9	Internet	\$35
10	Electricidad	\$30
11	Agua	\$38
12	Alimentación	\$90
13	Transporte	\$70
<b>TOTAL</b>		<b>\$1.000</b>

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo C. Encuesta



### UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

#### Encuesta dirigida a los trabajadores del GAD municipal de Guaranda

**Objetivo:** Se busca entender cómo la gestión del talento humano en el GAD de Guaranda impacta en el comportamiento y desempeño del personal, así como entender la percepción de los empleados, el objetivo es obtener datos concretos de la dinámica laboral y la cultura organizacional.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque con una x la respuesta que usted crea conveniente, seleccione la opción que mejor refleje su opinión de una manera honesta y basándose en su percepción.

#### 1. ¿Cuál fue su forma de entrar a trabajar al GAD municipal?

Por concurso ( )

Por referencias ( )

Por reconocimiento ( )

Vacante de un familiar ( )

#### 2. ¿El cargo que usted desempeña está de acuerdo a su profesión?

Si ( )

No ( )

#### 3. ¿Siente que recibe el apoyo y retroalimentación necesaria para cumplir con las actividades que a usted le encomiendan?

Si ( )

No ( )

**4. ¿Considera que existe una exagerada rotación de funciones en el GAD municipal?**

Si ( )

No ( )

**5. ¿Cómo calificaría usted el ambiente laboral del GAD municipal?**

Muy conforme ( )

Conforme ( )

Inconforme ( )

**6. ¿Considera que las políticas y reglamentos del municipio afectan al comportamiento del personal?**

Si ( )

No ( )

**7. ¿Considera que la comunicación interna del GAD es clara y efectiva?**

Muy satisfecho ( )

Satisfecho ( )

Insatisfecho ( )

**8. ¿Cree que debe existir la misma igualdad de oportunidades para cada uno de los trabajadores en el caso de ascensos?**

Totalmente de acuerdo ( )

De acuerdo ( )

En desacuerdo ( )

**9. ¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por el GAD municipal?**

Si ( )

No ( )

**10. ¿Considera que se ha fomentado la participación de los empleados en la toma de decisiones del GAD?**

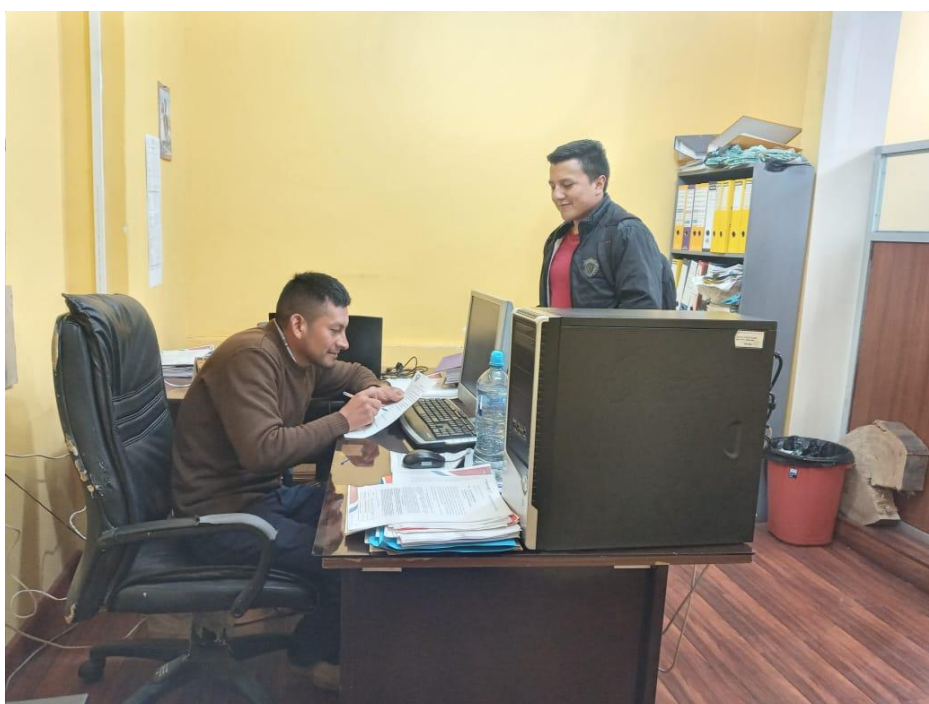
Si ( )

No ( )

**Anexo D. Evidencia de la realización de la encuesta en el GAD municipal**



**Nota:** Encuesta realizada a los trabajadores del GAD municipal del Cantón Guaranda



**Nota:** Encuesta realiza a los trabajadores del GAD municipal del Cantón Guaranda.



*Nota:* Encuesta realiza a los trabajadores del GAD municipal del Cantón Guaranda.



*Nota:* Encuesta realiza a los trabajadores del GAD municipal del Cantón Guaranda



*Nota:* Encuesta realiza a los trabajadores del GAD municipal del Cantón Guaranda

Guaranda, 7 de noviembre del 2023  
Of. N° 0858 -DTH-GADCG

Señor  
Yépez Quille Jeamphier Steven  
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR-GESTIÓN EMPRESARIAL E  
INFORMÁTICA  
Presente.

De mi consideración:

En atención al documento sin número, de 31 de octubre del 2023, suscrito por suscrito por su persona, mediante el cual solicita al Dr. Inti Yumbay Taris - Alcalde del Cantón Guaranda, autorización para la realización del Proyecto de Titulación denominado "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024", en la Dirección de TALENTO HUMANO; al respecto me permito comunicar a Usted, que dicho requerimiento fue autorizado, por lo que, es necesario que inicie el desarrollo de sus actividades a partir de la presente fecha, para lo cual deberá coordinar sus actividades, con quien suscribe el presente documento.

Particular que comunico para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



  
Mgs. Cristhian Castillo Solano  
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADCG  
CCS/VSQ

Anexo F. Certificado Turnitin

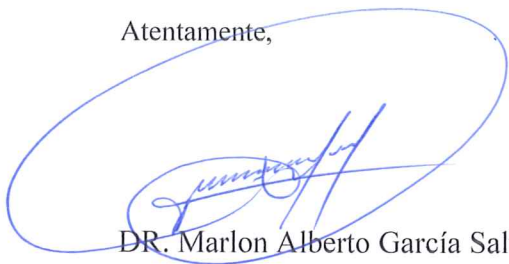
**DR. MARLON ALBERTO GARCÍA SALTOS EN CALIDAD DE DIRECTOR DEL  
TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR.**

**CERTIFICA**

Que el trabajo de integración curricular denominado “**LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024**”, presentado por JEAMPHIER STEVEN YÉPEZ QUILLE 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 6%** como se puede evidenciar en el documento adjunto

Guaranda, 24 de abril del 2024

Atentamente,



**DR. Marlon Alberto García Saltos**

**Director**

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROYECTO DE INVESTIGACION TESIS.d  
ocx**

AUTOR

**Jeamphier Yopez**

RECUENTO DE PALABRAS

**14770 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**84965 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**89 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.8MB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 23, 2024 9:22 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

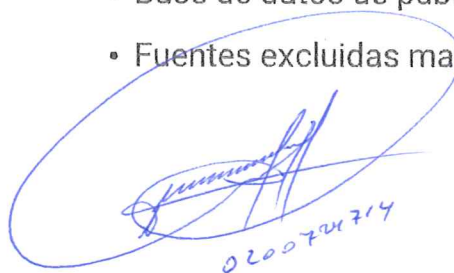
**Apr 23, 2024 9:24 AM GMT-5****● 6% de similitud general**

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

- Base de datos de Crossref
- 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 trabajos entregados
- Fuentes excluidas manualmente



0200724714