



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 LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA, PROVINCIA BOLÍVAR EN EL AÑO 2024”.

AUTORES:

Dayana Juleisy Valero Gualle

Ivana Guadalupe Zapata Moreira

DIRECTORA:

ECON. CARMITA BORJA

PAR ACADÉMICO:

DR. MARLON GARCÍA

LIC. FIDEL CASTRO

GUARANDA- ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA, PROVINCIA BOLÍVAR EN EL AÑO 2024”.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza, la sabiduría y perseverancia necesaria para superar cada obstáculo y llegar hasta aquí, sin su guía y bendiciones, este logro no habría sido posible.

A mis padres y mis hermanos, por su amor incondicional, su apoyo constante y su confianza en mis capacidades, gracias por ser un pilar fundamental y por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación.

A la Universidad Estatal de Bolívar, mi alma mater, por brindarme la oportunidad de formarme en un ambiente académico de excelencia y por proporcionarme las herramientas necesarias para nuestro desarrollo personal y profesional.

Extiendo mi más sincero agradecimiento a la directora de Tesis, Econ. Carmita Borja y mis pares académicos Dr. Marlon García y Lic. Fidel Castro, por su orientación, paciencia, conocimiento y experiencia para la culminación exitosa de este trabajo.

Dayana Valero

Agradezco a Dios por darme la sabiduría, y perseverancia necesaria para avanzar en mi vida académica.

A mis padres y mi hermana, que han puesto todo su amor, apoyo, y confianza, han sido el impulso para seguir en las actividades académicas enseñándome que después del esfuerzo y la perseverancia viene la recompensa.

A la Universidad Estatal de Bolívar, por formarme profesionalmente con competencias y habilidades necesarias.

Quienes nos guiaron con sabiduría durante todo el proceso nuestra directora y pares, gracias por su colaboración y apoyo, han sido partícipes de mi camino hasta aquí, con la disposición a enseñarme me han permitido aprender y crecer para ponerlo en práctica en mi vida profesional.

Ivana Zapata

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento y humildad, quiero dedicar esta tesis a todas aquellas personas que han sido fundamentales en mi vida y en la culminación de este trabajo.

A mis padres Viterbo Valero y Marisol Gualle, quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante me han mostrado el verdadero significado de la dedicación y el esfuerzo, ustedes han sido mi inspiración y mi fuerza en cada paso de este viaje académico, sus enseñanzas y valores son la base sobre la cual he construido este logro.

A mis hermanos, por su compañía y apoyo en los momentos más difíciles, su presencia y ánimo me han dado la motivación para seguir adelante, su fe en mí, ha sido un pilar fundamental en mi vida.

A mi compañera de tesis, por su colaboración y compromiso, juntas hemos enfrentado desafíos, superado obstáculos y alcanzados metas.

Dayana Valero

Dedico esta tesis, a mis padres Iván Zapata y Nieves Moreira que nunca dudaron de mí y me motivaron hasta el final siempre encaminándome y guiándome en esta vida, que con una palabra me animaron y dieron fuerzas para alcanzar mis objetivos. Sus enseñanzas han sido la base de mi perseverancia, esta tesis es resultado de su inmenso sacrificio.

A mi hermana, por el cariño y la fe puesta en mí, por escucharme y alentarme durante todo este proceso.

A mis amigos que me han apoyado y acompañado en esta aventura.

A mi compañera de tesis, por esa entrega para que nuestro camino hasta aquí haya sido un éxito.

Ivana Zapata

CERTIFICACIÓN DE VALIDACIÓN



UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL
E INFORMÁTICA

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Econ. "Carmita Borja", Dr. "Marlon García" y Lic. "Fidel Castro", en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA, PROVINCIA BOLÍVAR EN EL AÑO 2024" desarrollado por las estudiantes Dayana Julcisy Valero Gualle e Ivana Guadalupe Zapata Moreira.

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, enero



Dr. Marlon García
Par Académico



Eco. Carmita Borja
Director



Lic. Fidel Castro
Par Académico

DERECHOS DE AUTORÍA

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros, **Dayana Juleisy Valero Gualle** portadora de la Cédula de Identidad No.1207262419 e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** portadora de la Cédula de Identidad No. 1207694389 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

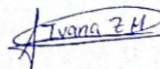
“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA, PROVINCIA BOLÍVAR EN EL AÑO 2024”, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD 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/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

Dayana Juleisy Valero Gualle e Ivana Guadalupe Zapata Moreira declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Dayana Juleisy Valero Gualle



Ivana Guadalupe Zapata Moreira

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO 1	16
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	16
1.1 Descripción del Problema	16
1.2 Formulación del Problema	17
1.3 Preguntas de Investigación.....	17
1.4 Justificación.....	18
1.5 Objetivos	19
1.5.1 Objetivo General	19
1.5.2 Objetivos Específicos.....	19
1.6 Idea a Defender	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes	20
2.2. Marco Científico	22
2.2.1. Gestión de talento humano.....	22
2.2.1.1. Importancia de la gestión de talento humano.....	23
2.2.1.2 Objetivos de la Gestión del Talento Humano	23
2.2.1.3 Recursos humanos.....	23
2.2.1.4 Procesos de la gestión de talento humano	24
2.2.1.4.1 Reclutamiento	24
2.2.1.4.2 Seleccionar	24
2.2.1.4.3 Reconocimiento.....	25
2.2.1.4.4 Capacitar	25
2.2.1.4.5 Evaluación de desempeño	25
2.2.1.5 Teorías o modelos de la gestión del talento humano	26
2.2.2 Desempeño Laboral	27
2.2.2.1 Importancia del desempeño laboral	28
2.2.2.2 Características del desempeño laboral	28
2.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral	29
2.3 Marco Conceptual	29
2.4 Marco Legal	31

2.5 Marco Geo-rreferencial.....	35
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA.....	36
3.1 Tipo de Investigación.....	36
3.2 Enfoque de la investigación.....	36
3.3 Métodos de Investigación.....	37
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos.....	37
3.5 Universo, Población y Muestra.....	38
3.6 Procesamiento de la Información.....	38
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	39
CAPÍTULO V.....	51
PROPUESTA.....	51
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Reclutamiento de personal	39
Tabla 2: Selección del talento humano	41
Tabla 3: Capacitación del personal.....	42
Tabla 4: Frecuencia de capacitación.....	43
Tabla 5: Motivación del personal.....	44
Tabla 6: Evaluación de desempeño	45
Tabla 7: Tareas y responsabilidades	46
Tabla 8: Metas	47
Tabla 9: Herramientas para el uso eficiente de sus funciones	48
Tabla 10: Liderazgo.....	49
Tabla 11: FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.....	52
Tabla 12: Matriz de correlación fortalezas y oportunidades.....	55
Tabla 13: Matriz de correlación debilidades y amenazas	56
Tabla 14: Matriz FODA priorizado.....	57
Tabla 15: Matriz de evaluación de factores internos.....	58
Tabla 16: Matriz de evaluación de factores externos	59
Tabla 17: Matriz FODA estratégico	60
Tabla 18: Estrategias para el fortalecimiento de la Gestión de Talento Humano	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Objetivos de la gestión de talento humano	23
Figura 2: Procesos de la gestión de talento humano.....	24
Figura 3: Jerarquía de las necesidades de Maslow.....	26
Figura 4: Sistema de administración de Likert	27
Figura 5: Localización del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.	35
Figura 6: Reclutamiento de personal.....	39
Figura 7: Selección del talento humano.....	41
Figura 8: Capacitación del personal	42
Figura 9: Frecuencia de capacitación	43
Figura 10: Motivación del personal.....	44
Figura 11: Evaluación de desempeño.....	45
Figura 12: Tareas y responsabilidades.....	46
Figura 13: Metas.....	47
Figura 14: Herramientas para el uso eficiente de sus funciones	48
Figura 15: Liderazgo	49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo A: Cronograma Gantt	74
Anexo B: Presupuesto ejecutado.....	75
Anexo C: Guía de cuestionario	76
Anexo D: Ficha de observación	78
Anexo E: Nivel de confiabilidad, Alfa de Cronbach.....	79
Anexo F: Validación de encuesta.....	80
Anexo G: Evidencia de la realización de encuesta en el GAD.	83
Anexo H: Carta de aceptación de la empresa	96
Anexo I: Certificado de Turnitin.....	97
Anexo J: Captura de pantalla de Turnitin	98

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de investigación denominado “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024”, el interés de realizar esta investigación es debido a que existe un escaso programa de capacitación y desarrollo profesional lo que genera un bajo nivel de desempeño en los empleados, además no hay una comunicación efectiva contribuyendo a un entorno laboral inestable que afecta la calidad de los servicios que brinda el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.

El objetivo general de la investigación es determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Para alcanzar este objetivo, se emplearon diversas técnicas e instrumentos de recopilación de datos, como encuestas y fichas de observación, que permitieron obtener información directa sobre las experiencias y percepciones de los empleados. Asimismo, se utilizaron los métodos deductivo e inductivo para el análisis de los datos recopilados, lo que facilitó el análisis e interpretación de los resultados.

La finalidad de esta investigación es el fortalecimiento de la gestión de talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores.

El proyecto de investigación abarca los siguientes capítulos:

Capítulo I: El proyecto inicia con una descripción general, donde se expone de manera clara los problemas a abordar. Se formulan preguntas de investigación que guiarán el estudio hacia posibles soluciones y mejoras. La relevancia del estudio se sustenta en una justificación que resalta la importancia de este estudio. Además, se definen objetivos generales y específicos que reflejan el propósito del proyecto.

Capítulo II: El marco teórico se desarrolla con el respaldo de antecedentes que fundamentan el estudio de los aspectos esenciales del proyecto de investigación. En este apartado, se analizan elementos científicos, conceptuales, legales, y georreferenciales, para facilitar la comprensión del tema.

Capítulo III: Este apartado se enfoca en la metodología de la investigación, describiendo en detalle los métodos utilizados para la recopilación de datos, con un enfoque cualitativo. Asimismo, se explica el proceso de obtención de los datos esenciales para el estudio.

Capítulo IV: Este capítulo se centra en el análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los servidores públicos y trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía (GAD), asimismo se detalla los resultados de la ficha de observación.

Capítulo V: Se propuso estrategias para el fortalecimiento de la gestión de talento humano para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. Estas estrategias han sido creadas en base al análisis FODA.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024, además responde a la idea a defender como es, un adecuado manejo de la gestión del talento humano permite un desempeño laboral acorde a las necesidades de la organización. Para el desarrollo de esta investigación se aplicó una metodología con enfoque cualitativo, además la encuesta y ficha de observación como medios para la obtención de información, mientras que el programa de Microsoft Word y Excel es versión 2108 para la respectiva transcripción y tabulación de los datos, adicionalmente se empleó el programa Perfect Statistical Professional Presented (PSPP) para verificar el nivel de confiabilidad de la encuesta. Entre los resultados encontrados se obtuvo que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía hay un escaso programa de capacitación al personal y de evaluación de desempeño. En conclusión, es necesario que la gestión del talento humano se enfoque en la motivación y satisfacción del empleado en su entorno laboral por lo cual realizar un análisis FODA permite estructurar estrategias que mejore el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. Por ello, se recomendó que para fortalecer la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía es necesario planificar mecanismos de selección, programas de capacitación, evaluación de desempeño y reconocimiento.

Palabras clave: Gestión de talento humano, Políticas de gestión de personal. Desempeño laboral, Evaluación al desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine how human talent management affects labor performance in the Decentralized Autonomous Government of Echeandía Canton, Bolívar Province in the year 2024. It also supports the argument that adequate human talent management allows for labor performance aligned to the needs of the organization. For the development of this research, a methodology qualitative approach was applied, in addition to the survey and observation sheet as means for obtaining information, while the Microsoft Word and Excel program is version 2108 for the respective transcription and tabulation of the data, additionally the Perfect Statistical Professional Presented (PSPP) program was used to verify the level of reliability of the survey. Among the results found was that the Autonomous Decentralized Government of Canton Echeandía has a scarce personnel training and performance evaluation program. In conclusion, it is necessary for human talent management to focus on employee motivation and satisfaction in their work environment, which is why conducting a SWOT analysis allows structuring strategies to improve work performance in the Autonomous Decentralized Government of Canton Echeandía. Therefore, it was recommended that in order to strengthen human talent management in the Autonomous Decentralized Government of Canton Echeandía it is necessary to plan selection mechanisms, training programs, performance evaluation and recognition.

Keywords: Human talent management, Personnel management policies, Job performance, Job performance evaluation.

CAPÍTULO 1

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

En Ecuador, los gobiernos autónomos descentralizados (GAD) se estructuran en diferentes niveles: regionales, provinciales, cantonales o distritos metropolitanos, y parroquiales, estos organismos tienen la responsabilidad local y la gestión de servicios públicos, con el objetivo de promover el desarrollo territorial y mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Sin embargo, se muestra que los nuevos personeros de gestión tienen su propia gente, la cual a veces no cuenta con un perfil profesional adecuado para desempeñar en los puestos de trabajo, además de no manejarse un apropiado proceso de capacitación de personal.

Los gobiernos autónomos descentralizados de las diferentes provincias del país, enfrentan numerosos desafíos de gobernanza local, incluida la prestación de servicios públicos y el desarrollo económico, si bien la descentralización ha aumentado la autonomía en la toma de decisiones, también ha expuesto las desigualdades en la capacidad administrativa y fiscal, algunos han logrado grandes avances en áreas como infraestructura y turismo, otros luchan con recursos limitados y baja inversión. Además, se observó un inapropiado proceso de selección de personal para cada área de la institución como un inadecuado sistema de comunicación.

Con respecto al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía se observó empíricamente que no hay programas de orientación, capacitación y de desarrollo profesional esta situación provoca que existe una desmotivación, estrés laboral y bajo autoestima entre los empleados, viéndose afectada tanto la productividad del personal como la imagen de la institución, esto impide desarrollar un sentido de pertenencia y compromiso real con la entidad, resultando un bajo desempeño laboral, y perjudicando la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad. Además, les dificultad adaptarse atrasando su integración en el municipio.

De igual manera, los sistemas de comunicación no son los más adecuados, para que los trabajadores conozcan sobre los cambios que están sucediendo en la institución, provocando que los empleados no tomen en serio las tareas que tienen que hacer, lo que afecta la eficiencia en todas las áreas de trabajo.

Por consiguiente, el nivel directivo cambia cada cuatro años, lo que significa que el nuevo alcalde tiene su propia visión y prioridades para administrar el municipio, por ende, al contratar nuevos empleados, no se realiza un proceso de selección del personal basado en competencias específicas del puesto de trabajo, lo que dificulta conocer si los trabajadores se encuentran en el área adecuada a sus habilidades o perfil profesional, generando un alto índice de rotación de personal que a su vez causa un entorno laboral inestable.

1.2 Formulación del Problema

¿La gestión de talento humano incide en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado del cantón Echeandía?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Qué referente teórico respaldan y sostienen la investigación?
- ¿Qué instrumentos y herramientas van a permitir conocer la situación de la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral?
- ¿Qué estrategias permitirán fortalecer la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?

1.4 Justificación

La presente investigación tiene como objetivo identificar las deficiencias de la gestión del talento humano en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, los problemas que existen conllevan a un deterioro en la eficacia y eficiencia de la institución.

Esta investigación es importante porque el talento humano es necesario para cualquier entidad, el cual contribuye directamente al éxito institucional a través de su creatividad y productividad, además aportará a la institución hallazgos sobre la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral.

Se considera formular estrategias de Gestión de Talento Humano que ayuden a mejorar el desempeño laboral de quienes forman parte del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, dando apertura para tomar acciones correctivas ante los errores detectados, una gestión efectiva del talento humano podrá mejorar significativamente el desempeño de sus funcionarios, elevar la calidad de los servicios ofrecidos y fortalecer el desarrollo institucional, siendo de mayor interés para quienes se encuentren al mando de la municipalidad.

Este proyecto de investigación es viable, al contar con la aprobación por parte de la Dirección de talento humano de la Municipalidad, dispuestos a brindar la suficiente información y documentación relacionada con la gestión de talento humano, así como la participación de los trabajadores y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.

En este sentido, los beneficiarios de este proyecto son los trabajadores de la entidad que aprovecharán sus competencias y mostrarán asertividad dando cumplimiento a las tareas y funciones asignadas dentro del área de trabajo, brindando así a la institución un entorno de trabajo sinérgico en consecuencia el logro de los objetivos institucionales, además permitirá que los pobladores del cantón se sientan satisfechos con el servicio y atención prestadas.

Con respecto a la línea de investigación sobre la gestión del talento humano indagaremos su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. Donde la gestión del talento humano debe estar encaminado a retener al personal mediante su satisfacción laboral e incorporar personas que busquen desarrollarse profesionalmente.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Sustentar de manera teórica los aspectos fundamentales sobre, la gestión de talento humano y el desempeño laboral, expresado por diferentes autores.
2. Diagnosticar la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral por medio del análisis FODA.
3. Proponer estrategias para el fortalecimiento de la Gestión del talento humano, para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores.

1.6 Idea a Defender

Un adecuado manejo de la gestión del talento humano permite un desempeño laboral acorde a las necesidades de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Para sustentar el proyecto de investigación que se llevó a cabo se toma como referencia trabajos de grado de repositorios digitales de diferentes universidades del país, de los cuales se ha extraído fragmentos pertinentes que contribuyen a la investigación.

Según el trabajo realizado por la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López durante la maestría en Gestión Pública, cuyo título es “La gestión del talento humano y su incidencia en el Desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Chone”, sus autores (Arteaga Muñoz, 2023), llegan a la conclusión que se detalla a continuación:

La investigación tuvo como resultado que los procesos que realiza la gestión de talento humano del GAD Municipal de Chone, están plasmados en el Orgánico Funcional por Procesos, como principal documento interno de la institución en la que deben fijarse otros documentos de obligatoria promulgación y aprobación como el Manual de Procesos que se encuentra elaborado y sin aprobación, faltando realizar el manual de perfil de puesto, que debe llevar claramente procesos, funciones, metas, indicadores de medición y aspectos profesionales, técnicos, así como actitudes y destrezas. Los procesos de la administración técnica por tanto son realizados sin lineamientos claros y legales y corresponden a la planificación que se realiza en conjunto con las áreas solicitantes, para seleccionar el personal con un proceso interno, cuya inducción se trata de socializar los reglamentos internos vigentes, con poca gestión de capacitación y sin evaluaciones de desempeño para el personal (pág. 93).

El presente trabajo de investigación fue elaborado en la Universidad Nacional de Chimborazo, previo a la obtención del Título de Ingeniero Comercial, con el tema: Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la Empresa Boho, Ambato, cuyo autor es: (Cunalata Villar, 2019), quien señala lo siguiente:

La incidencia que tiene la gestión del talento humano es sustancial en la empresa BOHO ya que, al partir de procesos como inclusión de personal, su desarrollo, evaluación y evolución del mismo en la empresa, hacen que los empleados estén inmersos como un todo en la organización y no como intereses individuales, lo que conduce a un desempeño laboral efectivo, el diseño de un manual de procedimientos para una evaluación del desempeño es un punto preponderante en BOHO, pues sirve como apoyo a la dirección del talento humano, que a través de este tiempo no ha logrado cumplir con los objetivos que estos esperaban hacia el personal de dicha empresa. (pág. 43).

En el trabajo de investigación realizada en la Universidad Señor de Sipán, cuyo título es: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020”, sus autores (Segura Chunga, 2022), quienes llegan a la conclusión que se detalla a continuación:

La presente investigación en lo que respecta a la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, en el Anexo 02 se percibe que la relación a través del CHI-CUADRADO, es ($r=0,000$), por lo que comprobó un enlace alto entre variables dependiente e independiente, indicando que al realizarse una adecuada administración de personal, el trabajo de los empleados será el esperado y esto conllevará a los logros organizacionales (pág. 66).

La investigación realizada en la Universidad Nacional de Chimborazo, previo a la obtención del Título de Licenciado en Administración de Empresas, con el tema de: La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el Gad de la Parroquia de Cubijíes, cuyo autor es: (Centeno Centeno, 2023), quien señala lo siguiente:

Se evidenció elementos que han intervenido en la gestión del talento humano dentro del GAD parroquial, lo que ha conllevado que exista una mínima comunicación entre los distintos departamentos que conforman la organización, también el reclutamiento y la selección del personal es muy deficiente, lo que provoca que los funcionarios públicos no cumplan eficientemente las funciones que se le han designado. La estructuración de estrategias de mejoramiento de la gestión del talento humano es de suma importancia para el fortalecimiento y el monitoreo de la satisfacción laboral de los trabajadores del GAD parroquial de Cubijíes, con la finalidad de darle una herramienta que permita ambiente laboral óptimo, para alcanzar los objetivos y metas institucionales que se ha planteado la organización (pág. 60).

El presente trabajo de titulación fue elaborado en la Universidad Estatal de Bolívar, cuyo título es: Gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado municipal de las naves, provincia Bolívar, año 2022, sus autores (Llanos Poveda, 2024), quienes señalan lo siguiente:

Esta investigación identificó varios problemas específicos que impactan la gestión del personal en las instituciones gubernamentales, tales como la falta de incentivos y reconocimiento, restricciones presupuestarias, inestabilidad por cambios en las estructuras de administración y politización de los cargos públicos. Por ende, el objetivo planteado fue analizar la gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del GAD Municipal de Las Naves, provincia Bolívar, año 2022. Metodológicamente se utilizaron enfoques descriptivos que implicaron la recolección de datos sobre el tema planteado, además se empleó un análisis correlacional de las variables, se aplicó técnicas como la entrevista y encuestas. Los resultados revelaron deficiencias en áreas clave de la institución, con decisiones de contratación impulsadas más por afinidad que por candidatos experimentados para trabajos específicos. Asimismo, no existían regulaciones claras para garantizar el cumplimiento normativo. Las restricciones de capacitación fueron claramente evidentes para los puestos de liderazgo, lo que provocó demoras en la administración. Igualmente, las limitaciones de formación, las políticas de reconocimiento, promoción o comunicación interna efectiva impactan negativamente en el desempeño laboral. Con base en estos resultados, se propuso una guía de funciones acorde a las partes de trabajo para mejorar el desempeño laboral del GAD Municipal de Las Naves. Las recomendaciones incluyeron el uso de un proceso de selección basado en el mérito, capacitar a todos los empleados, políticas de promoción justas, reuniones comunicativas y medidas que mejoraran la seguridad laboral, (pág. 3)

2.2. Marco Científico

2.2.1. Gestión de talento humano

La gestión del talento humano, también conocida como gestión de recursos humanos o RRHH, es una función estratégica y operativa dentro de una organización que se enfoca en reclutar, desarrollar, retener y optimizar el talento humano para lograr los objetivos y el éxito de la empresa. Consiste en una serie de prácticas y procesos diseñados para maximizar el potencial de los empleados y crear un ambiente propicio para el crecimiento, la productividad y el bienestar tanto de los individuos como de la organización en su conjunto. (Aguilar et al., 2023)

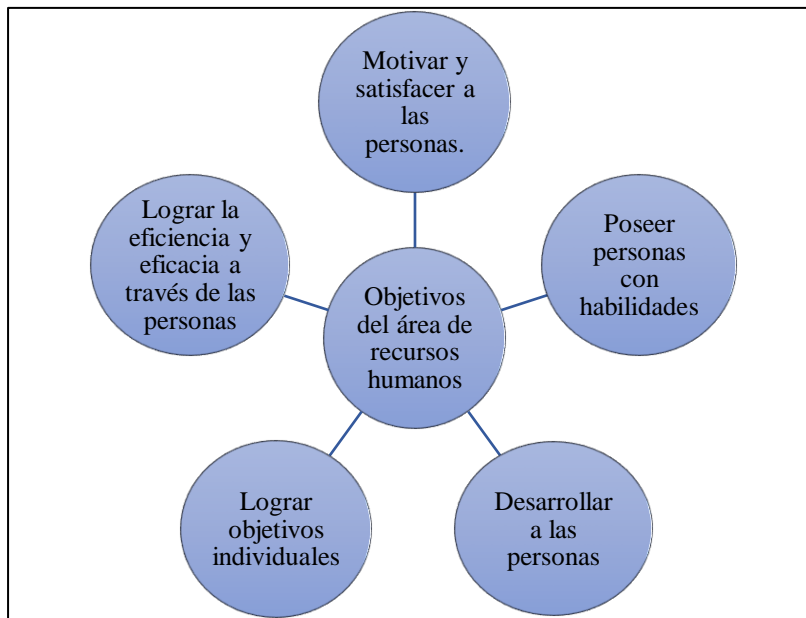
2.2.1.1. Importancia de la gestión de talento humano

La gestión del talento humano es importante retiene e incorpora personal para un determinado puesto de trabajo, siendo este proactivo, capacitado y capaz de resolver conflictos. La gestión de talento humano relaciona las actividades de la organización con los empleados proporcionándoles motivación y buscando retenerlos en la institución, con miras en el logro de los objetivos organizacionales planteados.

2.2.1.2 Objetivos de la Gestión del Talento Humano

En el presente gráfico, se da a conocer los objetivos de la gestión del talento humano, como son:

Figura 1:
Objetivos de la gestión de talento humano



Nota:(Chiavenato, 2011, pág. 105)

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

2.2.1.3 Recursos humanos

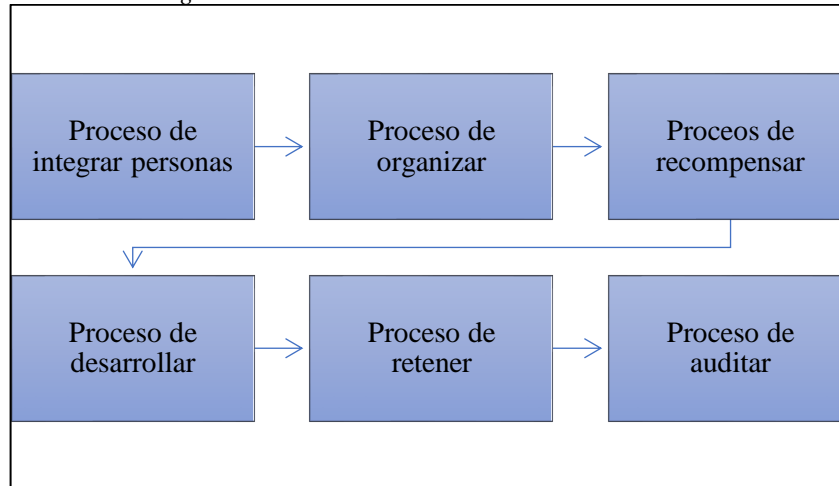
El recurso humano son las personas con competencias y capacidades para desarrollar y ejecutar diversas funciones dentro de una organización, estas personas se distribuyen en niveles jerárquicos, son participativos y dinámicos, y operan a otros recursos. Además, son el principal factor para el funcionamiento de una entidad.

2.2.1.4 Procesos de la gestión de talento humano

A continuación, se presenta los procesos de gestión humana estructurados por los siguientes puntos:

Figura 2:

Procesos de la gestión de talento humano



Nota: (Chiavenato, 2009, págs. 15-16)

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

2.2.1.4.1 Reclutamiento

“Reclutamiento: Es el proceso por cual atraemos talento y capital humano a la organización. Por lo tanto, es un proceso de comunicación de dos canales”. (Amo Arturo, 2019, págs. 12-13).

2.2.1.4.2 Seleccionar

El proceso de selección del personal parte de la definición de los parámetros necesarios para cubrir una plaza vacante, en correspondencia de los objetivos de la empresa y de las políticas y programas para garantizar la incorporación del personal idóneo; sobre estas bases se seleccionan los candidatos. Durante este proceso se recopila de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo; así como, la determinación de a quién se contratará, según los atributos que posee para ajustarse al cargo, de esta forma, se garantiza poder contar con empleados capaces de mantener o aumentar la eficiencia de la organización. (Polindara Rosero, 2019, pág. 166)

2.2.1.4.3 Reconocimiento

El reconocimiento es fundamental para valorar y motivar a los empleados, destacando sus contribuciones y logros de manera significativa, al implementar un sistema de reconocimiento, se refuerza el compromiso de los colaboradores y se fomenta un entorno de trabajo positivo, lo cual se traduce en una mayor satisfacción y eficiencia en el desempeño laboral.

2.2.1.4.4 Capacitar

La capacitación del personal implica un proceso de aprendizaje, desarrollando habilidades, actitudes y competencias necesarias para mejorar el desempeño en un área de la organización, los siguientes autores mencionan que:

La Capacitación y Desarrollo, es otra de las actividades que se deben realizar, de acuerdo a lo que manifiestan (Río, Acosta, Santis, & Machado, 2021), la cual se dedica a ofrecer programas de formación y desarrollo para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, permitiéndoles alcanzar su máximo potencial y crecer dentro de la organización (Aguilar et al., 2023, pág. 2533)

“La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno” (Changuán, 2020, pág. 168)

2.2.1.4.5 Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño permite verificar la forma de cómo se están conduciendo los trabajadores en sus labores y responsabilidades que le son propias dentro de la entidad y que sirven para la consecución de los objetivos organizacionales, así también, se obtienen evidencias que permiten promocionar a los colaboradores más eficientes y eficaces, establecer estrategias para mejorar las debilidades y dificultades encontradas, enfocadas en la capacitación para elevar el desenvolvimiento de los empleados e igualmente para implantar los cambios o transformaciones necesarias a que diere lugar, en aras del desarrollo, crecimiento y competitividad del ente corporativo. (Torres et al., 2023, pág. 215)

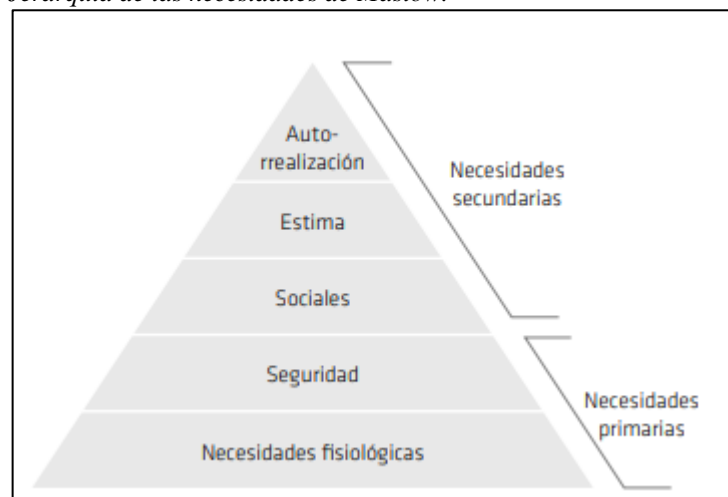
2.2.1.5 Teorías o modelos de la gestión del talento humano

Diversos autores han realizado teorías y modelos a base de sus estudios enfocándose en factores motivacionales del personal, su rol y desempeño laboral entre los autores representativos se encuentra: Maslow Abraham, Mac Gregor Douglas, Lawler Edward y Rensis Likert.

1. Jerarquía de las necesidades según Maslow

La teoría motivacional creada por Maslow se basa en la jerarquización de las necesidades humanas, esta pirámide describe las necesidades bajas o recurrentes denominadas necesidades primarias, en tanto que en la cúspide las elaboradas o intelectuales llamadas necesidades secundarias. Parte del principio donde el individuo internamente tiene motivos a actuar o comportarse de cierta forma.

Figura 3:
Jerarquía de las necesidades de Maslow.



Nota: (Chiavenato, 2011, pág. 43)

2. Teoría de las expectativas de Lawler

En sus trabajos sobre motivación, Lawler III encontró contundentes evidencias de que el dinero motiva el desempeño y ciertos comportamientos, como el compañerismo y la dedicación a la organización. A pesar del resultado obvio, encontró que el dinero presenta poco poder motivacional en virtud de su aplicación incorrecta en la mayoría de las organizaciones. En muchas de ellas, la relación no consistente entre dinero y desempeño se debe a varias razones: (Chiavenato, 2011, pág. 48)

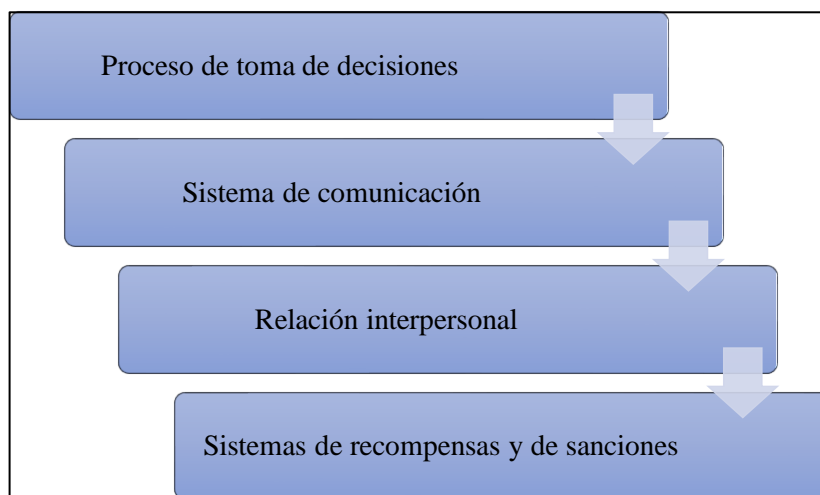
1. Las personas desean el dinero porque éste les permite no sólo satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también sus necesidades sociales, de estima y de autorrealización. El dinero es un medio y no un fin en sí mismo. Con él se adquieren muchas cosas que satisfacen múltiples necesidades personales.

2. Si las personas perciben y creen que su desempeño es tanto posible como necesario para obtener más dinero, sin duda se desempeñarán de la mejor manera posible. Sólo se necesita establecer ese tipo de percepción. (Chiavenato, 2011, pág. 49)

3. Los sistemas de administración de las organizaciones humanas de Likert

Según, Rensis Likert psicólogo organizacional estadounidense aporta un modelo centrado en la administración basado en cuatro variables:

Figura 4:
Sistema de administración de Likert



Nota: (Chiavenato, 2011, pág. 91).

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

2.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades, para la búsqueda de los objetivos establecido para tal fin, produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización y a sus empleados a determinar qué tan eficiente y eficaz son para lograr las metas propuestas. (Gonzalez García, 2021)

2.2.2.1 Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es la capacidad de las personas individualmente a completar una actividad con calidad y destreza, asimismo (Olivera Garay, 2021) citado de Paz (2019) describe que el desempeño laboral es importante, dado que:

1. Incrementa del rendimiento, es decir, existe una relación adecuada con la retroalimentación;
2. Respeto de reglas de compensación, que permite la identificación de las personas que merezcan aumentos salariales;
3. Evaluación, que implica la selección de puestos, ascenso, traslado, despido;
4. Formación y desarrollo, es decir, capacitación al trabajador para un trabajo eficaz;
5. Planificación y mejora de la carrera profesional, que indica tomar decisiones para optimizar las capacidades que se relaciona con la profesión;
6. Efecto de las estadísticas, es el efecto positivo negativo de los recursos humanos;
7. Errores en el diseño del puesto, es el entendimiento de las actividades realizadas;
8. Situaciones exigentes externas, que permite la orientación del personal ante algún problema personal o familiar (Paz, 2019).

2.2.2.2 Características del desempeño laboral

Con referencia al desempeño laboral varios autores dan a conocer características principales, las cuales parten de características y comportamientos individuales o de conductas colectivas, considerando esto se deriva: el desempeño de tareas, el desempeño contextual, la productividad individual y los comportamientos contraproducentes.

Achoma (2020), citado en (Olivera Garay, 2021) indica que:

Entre las principales características del desempeño laboral se tiene al desempeño de tareas, como una habilidad manifestada por quien ocupa un puesto de trabajo y ejecuta su labor contribuyendo al beneficio de la empresa, ya sea en el aspecto tecnológico con material o servicio, que se mide en función de sus metas, planes y liderazgo; y tiene como indicadores: el conocimiento, las destrezas y la habilidad; también, el desempeño contextual, que se definió como el comportamiento, que está orientado al logro de tareas, tiene como indicadores: la persistencia, la voluntad, y la cooperación; asimismo, la productividad individual, que es trabajo individual que realiza cada trabajador para el alcance de una meta establecida, cuyos indicadores fueron: cumplir con las reglas, cumplir los procedimientos y aprobar objetivos organizacionales (Achoma, 2020).

2.2.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral

Para el autor (Torres, 2023), expresa que son muchos los factores que pueden afectar el desempeño de un empleado, desde la falta de capacitación por parte de la empresa, hasta la pasión con la que realiza sus labores y el compromiso, donde depende de la metodología que se emplee para evaluar a los trabajadores.

Clima laboral: De acuerdo al autor (Guaranda Castillo, 2024), indica que un empleado se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, higiene, etc, puede desatar su desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad.

Falta de capacitación: existen puestos de trabajo que requieren conocimiento especializado y que requieren un nivel educativo mínimo o se refuerzan a través de cursos y capacitaciones de personas con experiencia. La ausencia de formación de empleados provocaría un mal desempeño y no llegar a las metas establecidas (Escobar & Valencia, 2021).

Pasión: Para el autor (Serpa Solano, 2019), indica que el empleado genera inconformidad al momento de al no gustar el puesto o no siente pasión por lo que hace, no se desempeñará de manera adecuada en el trabajo. (Villamar, 2024)

2.3 Marco Conceptual

Análisis Interno: Se refiere al estudio de las condiciones organizacionales evaluando los puntos fuertes o fortalezas y los puntos débiles o debilidades.

Asertividad: El proceso donde se expresa opiniones, dan y reciben retroalimentación o comentarios honestos.

Capacitación: Desarrollo de las cualidades de las personas mediante la formación para que trabajen con desempeño contribuyendo a los objetivos organizacionales.

Competencia: Conjunto de habilidades, conocimientos que hace a una persona apta para obtener y desempeñar un puesto de trabajo.

Descentralización: Implica distribuir el poder y la toma de decisiones desde una autoridad máxima hacia las partes. En este sistema, cada área tiene mayor autonomía y responsabilidad para gestionar sus asuntos y tomar decisiones adaptadas a sus necesidades. Este enfoque busca mejorar la eficiencia, la participación ciudadana y la capacidad de respuesta local, logrando una administración más cercana y adecuada en la entidad.

Desempeño laboral: Se define como las acciones o comportamientos de los empleados que son esenciales para el logro de las metas organizacionales. De hecho, los autores reconocen el buen desempeño laboral como la ventaja organizacional más importante.

Eficacia: Lograr los objetivos y resultados deseados.

Eficiencia: Realizar bien las tareas, usando el mínimo de recursos.

Empleado público: Es todo aquel trabajador que desempeña funciones al servicio del interés general, con retribuciones económicas por parte de las administraciones públicas.

Estrategia: Conjunto de tácticas, cursos de acción y asignación de recursos con el fin de lograr los objetivos.

Gestión: Se refiere al conjunto de acciones que se efectúan para lograr objetivos o actividades.

Gestión de talento humano: Es un proceso esencial que implica planificación, reclutar, desarrollar y retener empleados de alta calidad.

Gobierno autónomo descentralizado: Se refiere a una unidad administrativa local que tiene independencia para gestionar y decidir en la toma de decisiones y administra dentro del marco legal y político del cantón.

Motivación: Es el nivel de responsabilidad y compromiso del empleado en su trabajo, mostrando dedicación.

Objetivos: Son resultados que se quieren conseguir en un determinado tiempo.

Objetivos individuales: Son objetivos establecidos por cada persona de manera particular.

Objetivos institucionales: Son objetivos de la organización que describen los resultados que la entidad quiere lograr en un tiempo determinado.

Satisfacción: Es el cumplimiento de metas, deseos o necesidades.

Sentido de pertinencia: Ser parte de algo, sentirse identificado con la sociedad u organización, sentir que te escuchan, que puedes expresarte y participar.

Sinergia: Significa el colaborar y trabajar en equipo teniendo el mismo objetivo.

2.4 Marco Legal

(Constitución de la República del Ecuador (Última Reforma 25-01-2021), 2008)

En cuanto al apartado de la administración pública se cita los siguientes artículos:

Artículo 227. La administración pública presta un servicio comunitario regulados, guiados por los principios de eficiencia, calidad, jerarquía y concentración, descentralización, coordinación, participación, transparencia, evaluación y planificación.

Artículo 228. La ley determina el modo de ascenso, ingreso en la función pública y ascenso en la carrera administrativa. Esto no se aplica a los funcionarios públicos; funcionarios electos por votos o funcionarios públicos que están sujetos a libre nombramiento o destitución.

En cuanto al apartado de servidoras y servidores públicos se citan los siguientes artículos:

Artículo Art. 229. Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia.

Artículo 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.

(Ley Orgánica del Servicio Público , 2022)

En cuanto al apartado de formación y la capacitación se citan los siguientes artículos:

Artículo 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.

La formación no profesional se alineará también a las áreas de prioridad para el país establecida en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Artículo 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

En cuanto al apartado del subsistema de evaluación del desempeño se citan los siguientes artículos:

Artículo 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.

Artículo 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. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes.

Artículo 78.- Escala de calificaciones. - El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:

a) Excelente; b) Muy Bueno; c) Satisfactorio; d) Regular; y, e) Insuficiente.

En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.

Artículo 79.- De los objetivos de la evaluación del desempeño. - La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.

La evaluación del desempeño servirá de base para:

a) Ascenso y cesación; y, b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.

Artículo 80.- Efectos de la evaluación. - La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.

(Código del Trabajo, 2020)

En cuanto al apartado capítulo uno: De su naturaleza y especies, se citan los siguientes artículos:

Artículo. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

Artículo. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

Artículo. 10.- Concepto de empleador. - La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.

Artículo. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y, e) Individual, de grupo o por equipo.

(Proyecto Reglamento interno para el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía., 2020)

En cuanto al Reglamento interno administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, apartado de capacitación se citan los siguientes artículos:

Artículo. 33.- La capacitación de los servidores municipales se desarrollará con sujeción a las políticas y objetivos y funciones establecidas por la institución municipal acorde a los cursos, seminarios y talleres que promocionen: AME, MDT, Contraloría General del Estado y otras entidades que brinden capacitación en coordinación con el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Echeandía.

Artículo. 34.- El servidor municipal que participe en eventos de capacitación, estará obligado a presentar periódicamente a la Autoridad Nominadora o cuando el Jefe de Talento Humano lo requiera durante el curso, los informes o certificados que acrediten su aprovechamiento, los mismos que, de no ser satisfactorios, ocasionarán la suspensión del permiso o licencia y la devolución de los gastos ocasionado.

Además, en el capítulo X sobre la calificación de servicios evaluación de servidoras y servidores, plantea que:

Artículo. 57.- Evaluación de desempeño y de productividad. – Las servidoras y servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Echeandía, estarán sometidos a una evaluación individual y periódica de su rendimiento, con presencia de control social. Aquellos que no alcancen los mínimos requeridos esto es el 65%, serán evaluados nuevamente en un lapso de tres meses; en caso de mantenerse una calificación deficiente, serán removidos.

Artículo. 58.- Serán evaluados todos los servidores sujetos al presente Reglamento, incluido los Directores y Jefes de las Unidades.

Artículo. 59.- A través de la Dirección Administrativa y Unidad de Talento Humano, se viabilizarán proyectos de calificación y evaluación de servicios del personal; esta calificación constituirá un antecedente para la concesión de las sanciones o estímulos de recursos humanos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Echeandía.

2.5 Marco Geo-rreferencial

El estudio georreferencial permite conocer donde se ejecutará la investigación.

Localización

País: Ecuador

Provincia: Bolívar

Cantón: Echeandía

Dirección: Calle Sucre y Simón Bolívar

Figura 5:

Localización del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.



Nota: <https://acortar.link/1BPMCd>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación Descriptiva

El estudio descriptivo permite medir variables y concepciones independientemente para describir como es y se manifiesta el tema a tratar. Considerando la gestión del talento humano y el desempeño laboral se busca detallar dimensiones, procesos, y objetivos.

3.1.2 Investigación de campo

La investigación de campo tiene la finalidad de recolectar y registrar datos sobre el tema de investigación, por medio de la encuesta o la realización de ficha de observación permitiendo comprender a las personas en su entorno de trabajo.

3.1.3 Investigación documental

La investigación documental se basa en la recopilación de libros, artículos de investigación o trabajos publicados sobre el tema de estudio que servirá para compilar datos para la investigación.

3.2 Enfoque de la investigación

3.2.1 Enfoque Cualitativa. – Se basa en la realización de la ficha de observación y encuestas a los servidores y trabajadores públicos del GADMCE, para comprender y entender sus acciones, además busca construir un conocimiento y dar respuesta a preguntas de investigación.

3.3 Métodos de Investigación

3.3.1 Método Inductivo

A través de este método se examinó aspectos relevantes acerca de la gestión de talento humano y desempeño laboral, aspectos tales como: la motivación, y capacitación a los servidores y trabajadores públicos.

3.3.2 Método Deductivo

Se utilizó este método para identificar características generales y contenidos específicos relacionados con la gestión de talento humano y el desempeño laboral para derivar conclusiones detalladas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

3.4.1 Técnica. - Encuesta

La encuesta se diseñó para recopilar información sobre la opinión y experiencia de los trabajadores y empleados sobre la gestión del talento y su desempeño laboral. Esta técnica se empleó a las 138 personas las cuales, 77 personas son administrativos y 61 empleados que trabajan en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, como instrumento se usó la guía de cuestionario la cual contuvo preguntas cerradas.

3.4.2 Técnica. - Ficha de observación

Esta técnica permitió el registro de observaciones al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía por medio de un formato como es la guía de observación, este proceso permite levantar información relevante respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.5 Universo, Población y Muestra

Para este proyecto el universo, se considera los trabajadores y empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Echeandía puesto que ha ellos se dirige la investigación. Según, la unidad de talento humano del GADMCE cuenta con: 138 personas actualmente, de las cuales 77 es personal administrativo y 61 trabajadores. Considerando que en este trabajo investigativo no se realizará el cálculo de la muestra, al querer obtener respuestas concretas y precisas tanto de lo que piensa los servidores como los trabajadores respecto a la gestión del talento humano.

3.6 Procesamiento de la Información

La presente investigación para el procesamiento de datos e información se utilizará el programa Microsoft Word es versión 2108 para presentar de manera ordena y clara la información, además de emplear sus diversas funciones para darle formato al contenido. El programa Microsoft Excel es versión 2108 para el procesamiento de datos permitiendo tabular y generar gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

1. ¿Considera usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía realiza convocatorias oportunas para el reclutamiento de personal?

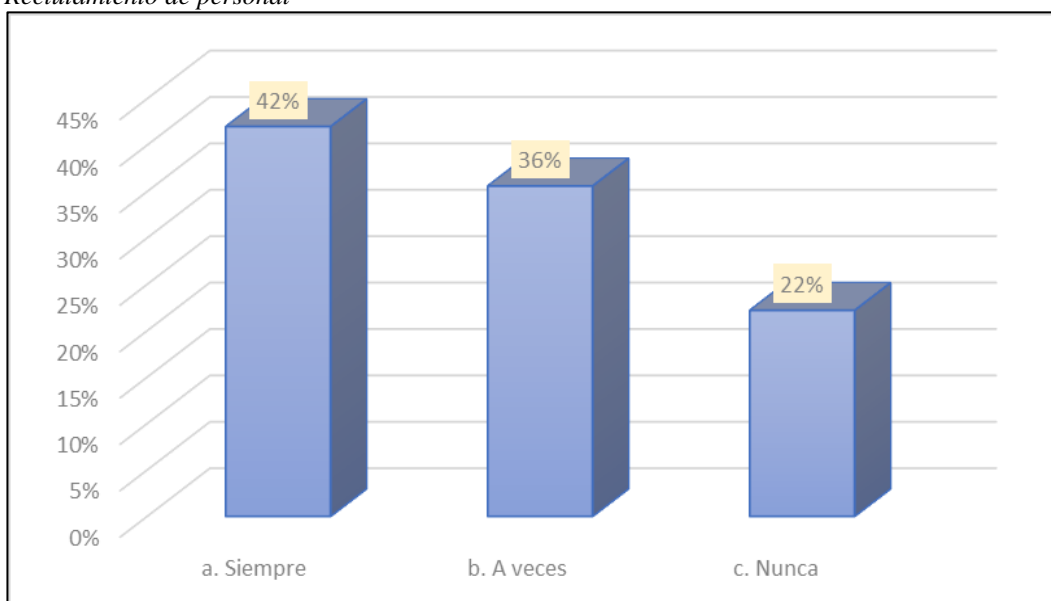
Tabla 1:
Reclutamiento de personal

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	58	42%
b. A veces	49	36%
c. Nunca	31	22%
TOTAL	138	100%

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 6:
Reclutamiento de personal



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Los resultados de la encuesta revelan que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía realiza convocatorias oportunas para el reclutamiento de personal de manera consistente. A pesar de la percepción mayoritariamente positiva, una minoría percibe problemas con relación a las convocatorias esto podría deberse a aspectos económicos de la entidad que no les permite realizar las respectivas publicaciones de convocatorias, además la falta de una comunicación precisa en los plazos y fechas de la misma, sugiriendo la necesidad de mejorar estos aspectos para aumentar la satisfacción laboral del personal.

2. ¿Considera que el proceso de selección del talento humano son los más adecuados dentro de la institución?

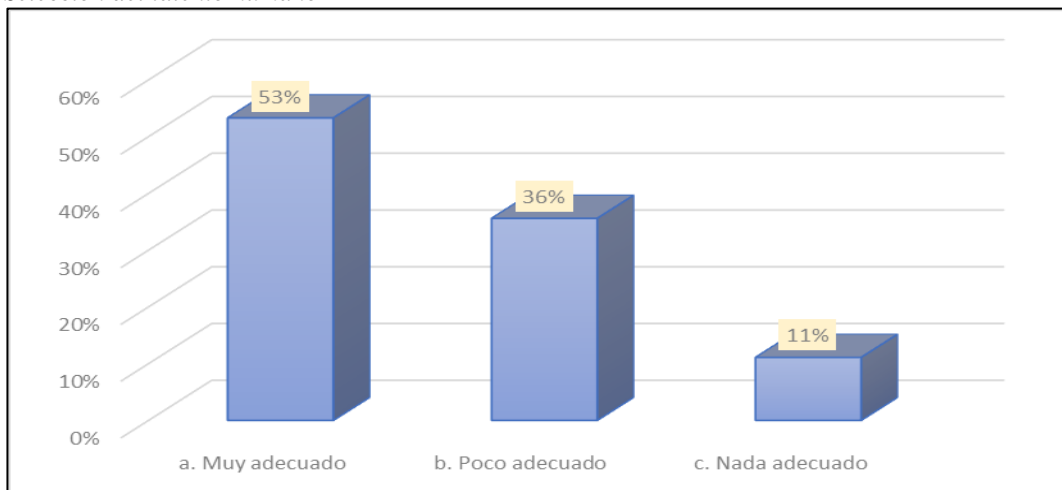
Tabla 2:
Selección del talento humano

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Muy adecuado	74	53%
b. Poco adecuado	49	36%
c. Nada adecuado	15	11%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 7:
Selección del talento humano



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Los encuestados considera que el proceso de selección del talento humano en la institución es muy adecuado, mientras los demás trabajadores opinan que el proceso es poco o nada adecuado, esta discrepancia en las opiniones, señala que, no siempre el proceso es percibido como justo o efectivo, ya que, los encuestados pudieron haber tenido dificultades durante el proceso, teniendo la percepción de que el proceso estuvo sesgado o hubo favoritismo. Las áreas potenciales de mejora incluyen la claridad en los criterios de selección, la comunicación durante el proceso, y la percepción de equidad, por lo tanto, es fundamental que la institución considere estos resultados para implementar cambios.

3. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano toma iniciativas para capacitar a su personal?

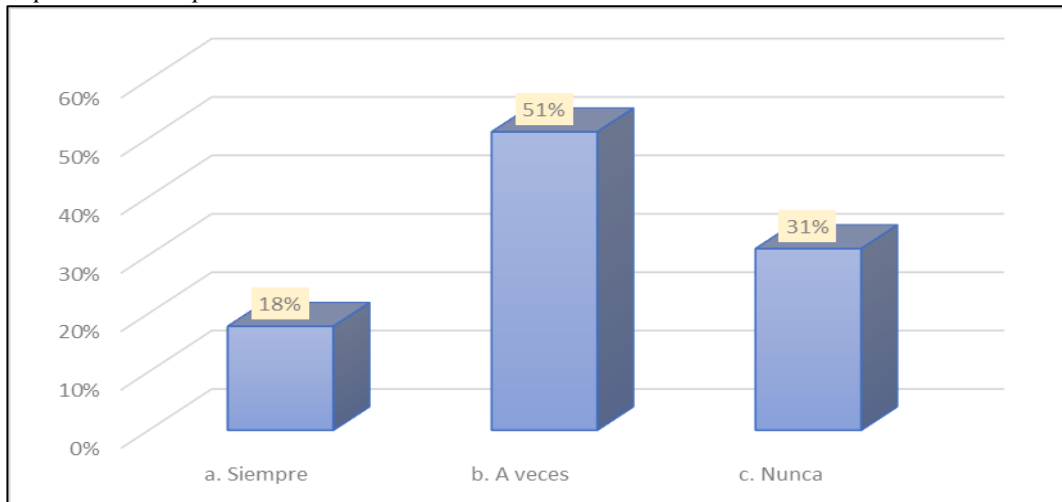
Tabla 3:
Capacitación del personal

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	25	18%
b. A veces	71	51%
c. Nunca	43	31%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 8:
Capacitación del personal



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Los resultados de la encuesta indican que el departamento de talento humano a veces toma iniciativas para capacitar al personal, mientras otros trabajadores mencionan que nunca toman iniciativas para capacitaciones reflejando esto la falta o ausencia de un programa de capacitación llevando a cabo que no se ofrezcan capacitación con regularidad, también puede deberse a una falta de información por parte del departamento hacia los empleados. Mientras la máxima autoridad nos da a conocer que en el último período no se han realizado capacitaciones a ningún personal, por lo que sus respuestas pueden estar influenciadas por el miedo a que sean malinterpretados y afecte su puesto de trabajo.

4. ¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?

Tabla 4:

Frecuencia de capacitación

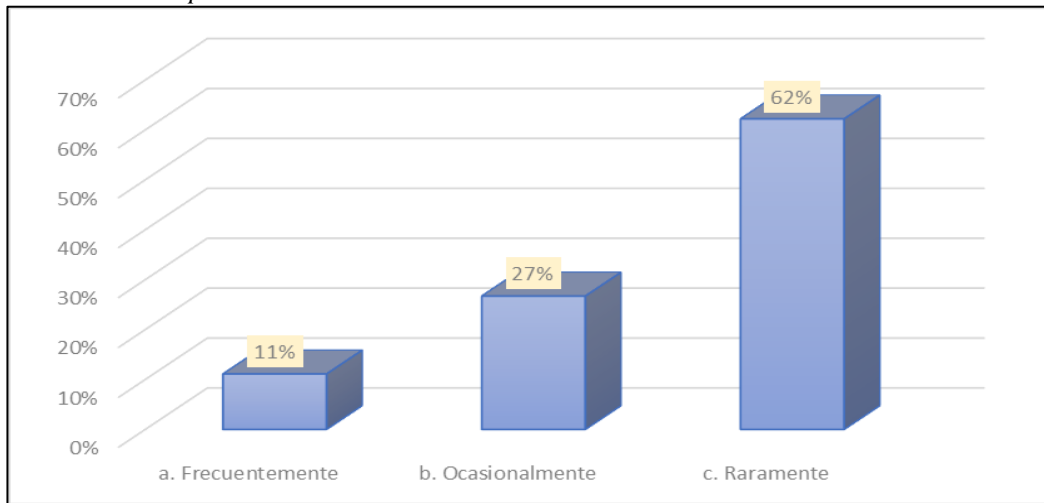
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Frecuentemente	15	11%
b. Ocasionalmente	37	27%
c. Raramente	86	62%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 9:

Frecuencia de capacitación



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Una gran parte de personas encuestadas indican que son capacitadas raramente, y otra parte menciona que ocasionalmente o frecuentemente, sin embargo, la mayoría concuerda con que no están recibiendo una formación, porque existe la posibilidad que el departamento de talento humano tiene un deficiente programa de capacitación, en el cual no todos los empleados tienen acceso a las capacitaciones o no se está proporcionando capacitaciones necesarias para mejorar las habilidades del personal, no obstante, se muestra una falta de compromiso por el desarrollo profesional del personal.

5. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?

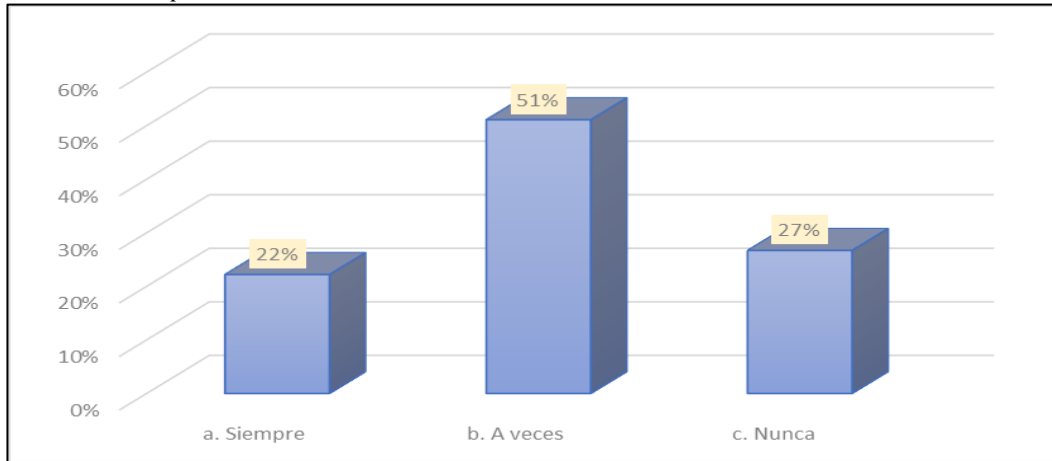
Tabla 5:
Motivación del personal

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	31	22%
b. A veces	71	51%
c. Nunca	37	27%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 10:
Motivación del personal



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Los resultados de la encuesta indican que los encuestados percibe que la motivación por parte de los jefes inmediatos hacia sus subordinados ocurre solo a veces, este hallazgo sugiere que la motivación proporcionada por los superiores puede ser inconsistente, lo cual puede afectar negativamente la percepción del personal y su desempeño. En cambio, existen otro porcentaje de encuestados que cree que no hay motivación por parte de los jefes, estos resultados pueden deberse a que los jefes tengan una sobrecarga de trabajo, no exista una buena comunicación llevando a generar malentendidos, de igual forma, estén abrumados con sus responsabilidades limitando el tiempo para apoyar y motivar a sus empleados.

6. ¿Considera que las evaluaciones de desempeño son comunicadas y socializadas con el personal?

Tabla 6:

Evaluación de desempeño

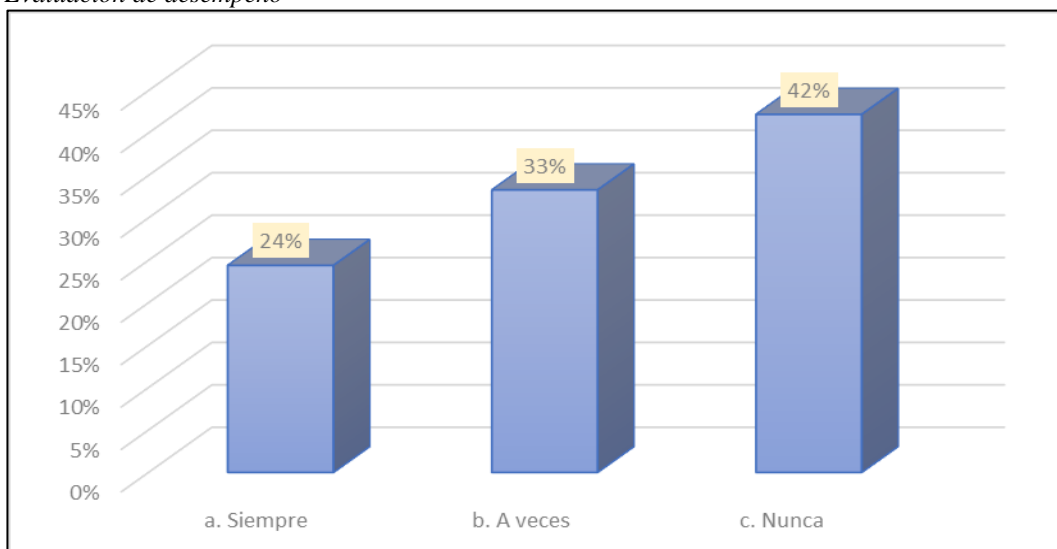
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	34	24%
b. A veces	46	33%
c. Nunca	58	42%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 11:

Evaluación de desempeño



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

El análisis de la encuesta revela que los encuestados perciben que las evaluaciones de desempeño nunca son comunicadas ni socializadas con el personal, lo que destaca una preocupación, por otra parte, otros encuestados afirman que las evaluaciones son siempre comunicadas y socializadas, esto muestra la falta de comunicación del departamento de talento humano o directivos hacia los empleados, donde no existe sistema de comunicación abierto, continuo y transparente generando que el personal se sienta desinformado.

7. ¿Piensa que las tareas y responsabilidades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía satisfacen sus expectativas como trabajador?

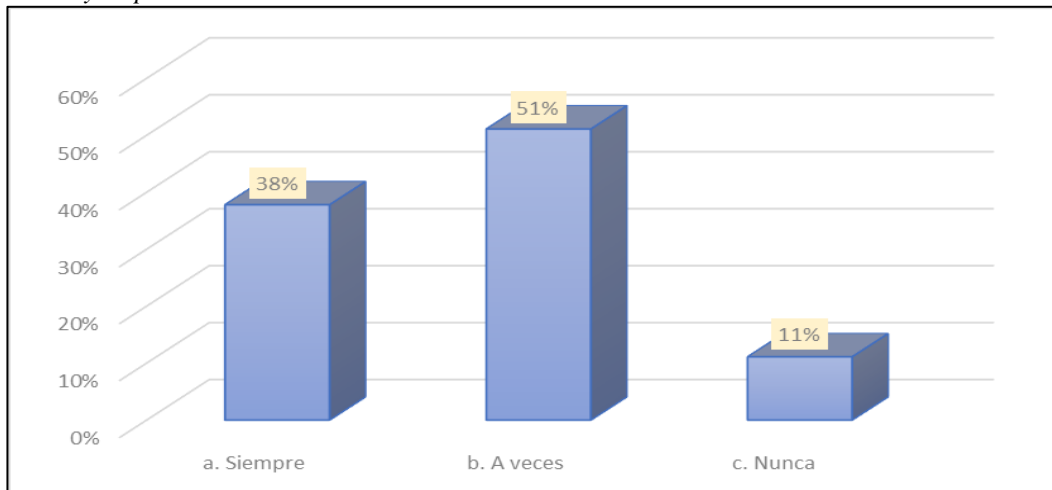
Tabla 7:
Tareas y responsabilidades

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	52	38%
b. A veces	71	51%
c. Nunca	15	11%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 12:
Tareas y responsabilidades



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

El análisis de los resultados muestra que los encuestados considera que las tareas y responsabilidades en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía satisfacen sus expectativas solo a veces, esto puede deberse a una falta de igualdad entre las distribución de tareas y responsabilidad donde algunos reciben más carga de trabajo que otros afectando a la equidad y satisfacción laboral del personal, asimismo que las tareas asignadas no son desafiantes o no están alineadas a las habilidades y competencias del personal lo que llevaría a sentirse estancado y desmotivado.

8. ¿Las políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía incentivan la motivación y mejoran el rendimiento laboral del personal para alcanzar las metas establecidas?

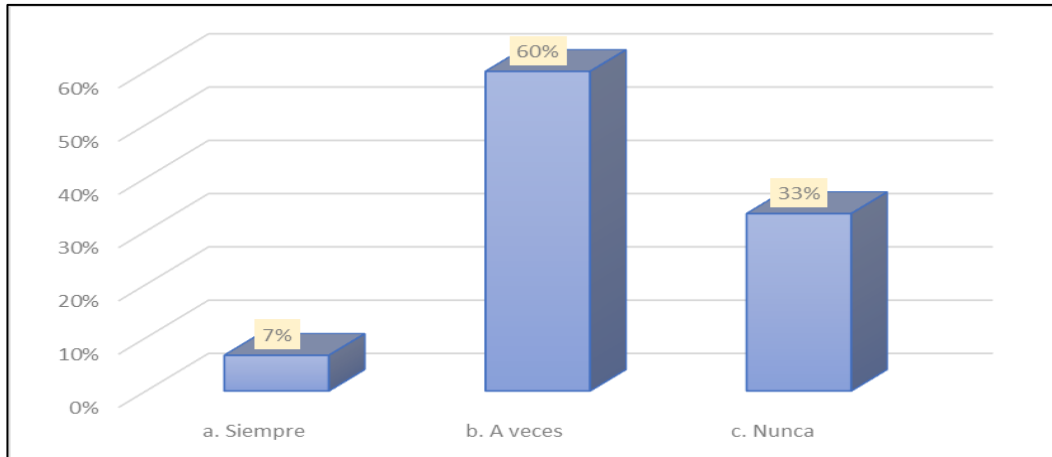
Tabla 8:
Metas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	9	7%
b. A veces	83	60%
c. Nunca	46	33%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 13:
Metas



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

La encuesta indica que los encuestados creen que las políticas a veces incentivan la motivación y mejora el rendimiento laboral, mientras otros empleados sienten que las políticas nunca incentivan la motivación ni mejoran el rendimiento, estos resultados pueden deberse a que las políticas no se están implementando correctamente o se encuentran desactualizadas, ya sea por falta de personal adecuado que las aplique o estructure, además puede existir problemas en la organización estructural de la empresa impidiendo realizar políticas efectivas, acompañado de la falta de comunicación entre empleados y falta de reconocimiento para mantener motivado al personal.

9. ¿El Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía proporciona herramientas suficientes para que puedas realizar tus tareas de manera eficiente?

Tabla 9:

Herramientas para el uso eficiente de sus funciones

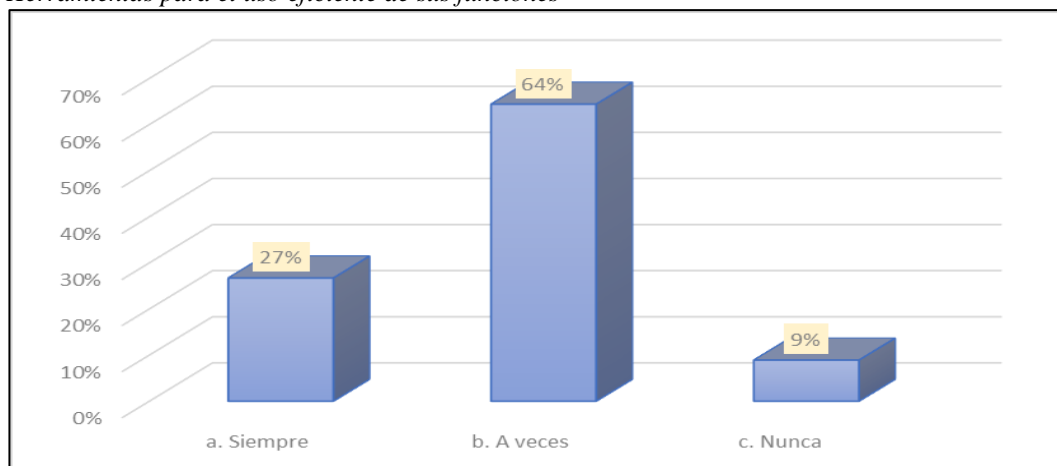
OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	37	27%
b. A veces	89	64%
c. Nunca	12	9%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 14:

Herramientas para el uso eficiente de sus funciones



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

Los encuestados perciben que las herramientas proporcionadas por el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía son suficientes a veces, lo que resalta una preocupación respecto a la disponibilidad de recursos, ya sea porque se presentan solo en ciertas ocasiones, en proyectos determinados o están en mal estado, debido a la falta de recursos económicos que no permite mantener una actualización o mantenimiento, llevando a que los empleados busquen los medios para realizar su trabajo sintiéndose frustrados, desmotivados, afectando su rendimiento y satisfacción laboral.

10. ¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa por su desarrollo profesional y ofrece oportunidades para su crecimiento?

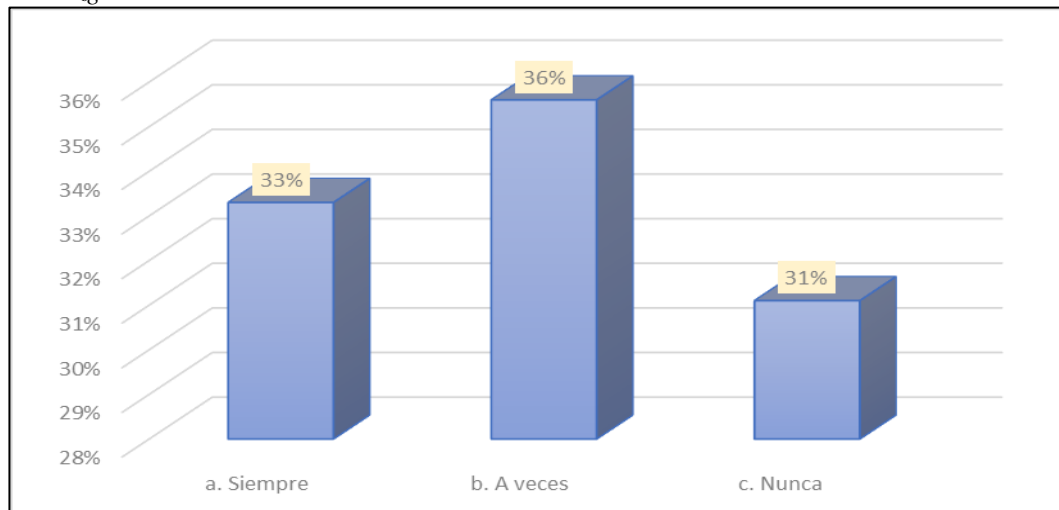
Tabla 10:
Liderazgo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a. Siempre	46	33%
b. A veces	49	36%
c. Nunca	43	31%
TOTAL	138	100

Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Figura 15:
Liderazgo



Nota: Encuestas 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Interpretación

La encuesta muestra que a veces los jefes se preocupan por el crecimiento profesional reflejando una apreciación positiva, mientras otros encuestados manifiestan que nunca reciben apoyo ni oportunidades para su desarrollo profesional, lo que señala una falta de interés por parte de sus supervisores, esto indica que pueden tener una sobrecarga de trabajo, o no consideran necesario apoyar a sus empleados, ya que, cada uno debe estar capacitado para cumplir con sus funciones, además no hay tiempo de integración entre departamentos que permita un mayor desarrollo de las relaciones interpersonales como colaboración, respeto mutuo y comunicación.

Resultados de la ficha de observación

Mediante la ficha de observación, se ha identificado una serie de desafíos en la gestión del talento humano los cuales afectan el desempeño y la satisfacción del personal que requieren intervención para optimizar su funcionamiento, a pesar de que se mantiene un ambiente de trabajo generalmente positivo, se observa que existe poca accesibilidad y la amabilidad del personal posiblemente debido a la carga de trabajo y la falta de coordinación entre departamentos. Esta situación se agrava por una deficiencia colaboración entre empleados y un sistema efectivo de comunicación que afecta negativamente el trabajo en equipo y genera un ambiente de trabajo fraccionado.

Además, la misión, visión y objetivos institucionales no están suficientemente visibles para los empleados, lo que limita su entendimiento y alineación del personal con los propósitos organizacionales.

También, se observó que las instalaciones municipales se encuentran en condiciones deplorables, numerosas sillas en el salón de actos y áreas de espera están dañadas, lo que afecta tanto la comodidad de los empleados como la de los visitantes, además de representar un riesgo de seguridad significativo. Los pasamanos de las escaleras, en particular, están en mal estado, aumentando la probabilidad de accidentes y resaltando una falta de mantenimiento y atención a los detalles que son esenciales para la seguridad y el buen funcionamiento del edificio municipal.

Otra de las observaciones que se visualizó es que el salón de actos de la alcaldía, originalmente diseñado para albergar eventos y reuniones comunitarias, ha sido convertido en una oficina improvisada debido a la sobrecarga del personal.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

5.1 Objetivo de la propuesta

Proponer estrategias para el fortalecimiento de la Gestión del talento humano, para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores.

5.2 Alcance

Una vez levantada la encuesta y las observaciones, a continuación, se va a plantear una propuesta con el objetivo de gestionar de manera efectiva al personal y optimizar el servicio ofrecido a la comunidad. La propuesta se ha establecido alrededor del desarrollo una matriz FODA que ha permitido identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas presentes en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. A partir de este análisis, se han elaborado estrategias que fortalecen la Gestión del Talento Humano e impulsen un mejor desempeño laboral. Finalmente, se ha estructurado una matriz general de estrategias que proporciona una guía para la implementación de las acciones propuestas.

5.3 Análisis FODA

El análisis FODA se realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, con el propósito de identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que influyen en la gestión de talento humano, este análisis tiene como objetivo proponer estrategias para el fortalecimiento de la Gestión del talento humano, para el mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores.

Tabla 11:

FODA del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía.

Fortalezas	Debilidades
F1. Área de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICS)	D1. Exceso de personal D2. Escaso mantenimiento de las instalaciones
F2. Herramientas, Sistemas y Equipos tecnológicos	D3. Escaso recurso económico D4. Carencia de programas de orientación, capacitación y desarrollo profesional
F3. Gran parte del personal es a nombramiento	D5. Ausencia de evaluaciones al desempeño laboral
F4. Reconocimientos al personal	D6. Sobrecarga de trabajo en algunas áreas
F5. Control de personal automático	D7. Carencia de un sistema de comunicación e información
F6. Imagen institucional	D8. Proceso de reclutamiento de personal
F7. Seguridad industrial	D9. Puesto de trabajo mal distribuidos.
F8. Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.	D10. Escasa empatía de los trabajadores con los clientes D11. Conflictos laborales D12. Desactualización de Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.
F9. Días definidos para atender a la ciudadanía	

Oportunidades	Amenazas
O1. Capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo u otras plataformas	A1. Escaso apoyo gubernamental a los GADS
O2. Colaboración o convenios con instituciones	A2. Escaso control y transparencia de la Contraloría General del Estado
O3. Nuevas reformas al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	A3. Interés político
O4. Asignación de mayor presupuesto al departamento de talento humano por parte del gobierno.	A4. Modificaciones continuas en la Legislación Laboral
	A5. Manifestaciones sociales

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

El análisis FODA realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía muestra un equilibrio entre los elementos internos que fortalecen su funcionamiento y los desafíos que requieren atención, las fortalezas son fundamentales para la eficiencia operativa, sin embargo, se identifican debilidades, como el exceso de personal y el escaso mantenimiento de las instalaciones, que podrían impactar negativamente en el desempeño de los trabajadores. Las oportunidades, como las capacitaciones y las alianzas con otras instituciones brindan potencial de crecimiento y mejora, mientras que las amenazas externas, como la falta de apoyo gubernamental y los frecuentes cambios legislativos, podrían dificultar la implementación de estrategias para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores.

5.4 Matriz de correlación

Matriz de correlación fortalezas y oportunidades

No se relaciona la fortaleza con la oportunidad, su correlación negativa es -1.

Se relaciona la fortaleza y oportunidad, su correlación positiva es +1.

Tienen una relación media entre fortaleza y oportunidad, la correlación es 0.

Matriz de correlación debilidades y amenazas

No se relaciona la debilidad con la amenaza, su correlación negativa es -1.

Se relaciona la debilidad y amenaza, su correlación positiva es +1.

Tienen una relación media entre debilidad y amenaza, la correlación es 0.

Tabla 12:*Matriz de correlación fortalezas y oportunidades*

F	F2. Herramientas, sistemas y equipos tecnológicos	F3. Gran parte del personal es a nombramiento	F4. Reconocimientos al personal	F8. Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.	Total
O					
O1. Capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo u otras plataformas	+1	0	+1	+1	3
O2. Colaboración o convenios con instituciones	+1	+1	0	+1	2
O3. Nuevas reformas al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	0	+1	0	+1	3
O4. Asignación de mayor presupuesto al departamento de talento humano por parte del gobierno.	+1	+1	+1	+1	4
Total	3	3	2	4	

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024**Elaborado por:** Dayana Valero e Ivana Zapata

Mediante la matriz podemos identificar que hay oportunidades que se pueden potenciar.

Tabla 13:*Matriz de correlación debilidades y amenazas*

D	D5. Ausencia de evaluaciones al desempeño laboral	D7. Carencia de un sistema de comunicación e información	D8. Proceso de reclutamiento de personal	D11. Conflictos laborales	Total
A					
A1. Escaso apoyo gubernamental a los GADS	0	+1	0	+1	2
A2. Escaso control y transparencia de la Contraloría General del Estado	+1	0	+1	-1	1
A3. Interés político	0	+1	+1	+1	3
A4. Modificaciones continuas en la Legislación Laboral	+1	+1	+1	+1	4
Total	2	3	3	2	

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024**Elaborado por:** Dayana Valero e Ivana Zapata

La matriz de correlación entre las debilidades y amenazas manifiesta que se debe establecer sistemas de evaluación del desempeño y comunicación, además de revisar y mejorar los procesos de reclutamiento y reconocimiento.

5.5 Matriz FODA priorizado

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, se emplea la Matriz FODA priorizado para identificar y clasificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas más significativas.

Tabla 14:

Matriz FODA priorizado

Código	Variable
FORTALEZAS	
F2.	Herramientas, Sistemas y Equipos tecnológicos
F3.	Gran parte del personal es a nombramiento
F4.	Reconocimientos al personal
F8.	Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.
DEBILIDADES	
D5.	Ausencia de evaluaciones al desempeño laboral
D7.	Carencia de un sistema de comunicación e información
D8.	Proceso de reclutamiento de personal
D11.	Conflictos laborales
AMENAZAS	
A1.	Escaso apoyo gubernamental a los GADS
A2.	Escaso control y transparencia de la Contraloría General del Estado
A3.	Interés político
A4.	Modificaciones continuas en la Legislación Laboral
OPORTUNIDADES	
O1.	Capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo u otras plataformas
O2.	Colaboración o convenios con instituciones
O3.	Nuevas reformas al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)
O4.	Asignación de mayor presupuesto al departamento de talento humano por parte del gobierno.

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

5.6 Matriz de evaluación de factores internos

La Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI) permite analizar y clasificar las fortalezas y debilidades internas del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. Mediante la asignación de pesos y calificaciones a estos factores, la matriz permite priorizar acciones y estrategias orientadas al fortalecimiento de la gestión de talento humano.

Tabla 15:

Matriz de evaluación de factores internos

N°	Factores internos	Peso	Calificación	Valor ponderado
FORTALEZAS				
1	F2. Herramientas, Sistemas y Equipos tecnológicos	0.14	4	0.56
2	F3. Gran parte del personal es a nombramiento	0.11	3	0.33
3	F4. Reconocimientos al personal	0.13	4	0.52
4	F8. Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.	0.12	4	0.48
DEBILIDADES				
5	D5. Ausencia de evaluaciones al desempeño laboral	0.12	1	0.12
6	D7. Carencia de un sistema de comunicación e información	0.11	1	0.11
7	D8. Proceso de reclutamiento de personal	0.14	2	0.28
8	D11. Conflictos laborales	0.13	1	0.13
Total		1		2.53

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

La matriz de evaluación de factores internos presenta un análisis detallado de las fortalezas y debilidades dentro de la organización. Se identifican cuatro fortalezas claves con valores ponderados que destacan su impacto positivo. De igual manera, se observan debilidades, como la ausencia de evaluaciones de desempeño y la falta de un sistema de comunicación, con calificaciones bajas que indican áreas críticas para mejorar. El total ponderado de 2.53 sugiere la necesidad de abordar las áreas problemáticas para mejorar el desempeño laboral.

5.7 Matriz de evaluación de factores externos

En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, la Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE) se emplea para identificar y priorizar las oportunidades y amenazas del entorno.

Tabla 16:

Matriz de evaluación de factores externos

N°	Factores externos	Peso	Calificación	Valor ponderado
AMENAZAS				
1	A1. Escaso apoyo gubernamental a los GADS	0.14	1	0.14
2	A2. Escaso control y transparencia de la Contraloría General del Estado	0.13	1	0.13
3	A3. Interés político	0.11	1	0.11
4	A4. Modificaciones continuas en la Legislación Laboral	0.12	2	0.24
OPORTUNIDADES				
5	O1. Capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo u otras plataformas	0.13	4	0.52
6	O2. Colaboración o convenios con instituciones	0.12	3	0.36
7	O3. Nuevas reformas al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP	0.11	3	0.33
8	O4. Asignación de mayor presupuesto al departamento de talento humano por parte del gobierno.	0.14	4	0.56
Total		1		2.39

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

La Matriz de Evaluación de Factores Externos proporciona un análisis de las amenazas y oportunidades, resultando una ponderación de 2.39 menor a la ponderación de 2.50. Destacando que las oportunidades pueden ser aprovechadas, reduciendo así, el impacto de las amenazas para fortalecer la gestión de talento humano y mejorar el desempeño de los trabajadores.

5.8 Matriz FODA estratégico

La matriz FODA estratégico ayuda a identificar áreas clave para desarrollar estrategias que minimicen las debilidades y amenazas y potencien las oportunidades y fortalezas.

Tabla 17:

Matriz FODA estratégico

FODA	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	O1. Capacitaciones por parte del Ministerio de Trabajo u otras plataformas	A1. Escaso apoyo gubernamental a los GADS
	O2. Colaboración o convenios con instituciones	A2. Escaso control y transparencia de la Contraloría General del Estado
	O3. Nuevas reformas al Código de Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público LOSEP	A3. Interés político
	O5. Asignación de mayor presupuesto al departamento de talento humano por parte del gobierno.	A4. Modificaciones continuas en la Legislación Laboral
FORTALEZAS	ESTRATEGIAS OFENSIVAS	ESTRATEGIAS DEFENSIVAS
F2. Herramientas, Sistemas y Equipos tecnológicos	O1; O2; O5; F2; F3; F8: Implementar programas de capacitaciones por parte del ministerio de trabajo u otras plataformas para fortalecer las habilidades del personal.	A1; F4; F8: Fortalecer el reconocimiento para motivar a los trabajadores del GAD.
F3. Gran parte del personal es a nombramiento		
F4. Reconocimientos al personal		
F8. Reglamento y manual de funciones de acuerdo a su área de trabajo.		
DEBILIDADES	ESTRATEGIAS REORIENTACIÓN	ESTRATEGIAS DE SUPERVIVENCIA
D5. Ausencia de evaluaciones al desempeño laboral	O1; O3; D8; D13: Implementar un mecanismo de reclutamiento y selección de personal	A1; A2; D5; D13: Proponer evaluaciones para medir el desempeño de los trabajadores.
D7. Carencia de un sistema de comunicación e información		
D8. Proceso de reclutamiento de personal		

D13. Desactualización de
Reglamento y manual de
funciones

Fuente: Encuesta y Ficha de Observación 2024

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

Las fortalezas internas del Gobierno Autónomo Descentralizado, combinadas con oportunidades externas posibilitan el diseño de estrategias ofensivas. Mientras, las fortalezas conjuntamente con las amenazas necesitan estrategias defensivas.

Las debilidades con las oportunidades, exigen estrategias de reorientación, y las debilidades en conjunto con las amenazas requieren estrategias de supervivencia.

Tabla 18:

Estrategias para el fortalecimiento de la Gestión de Talento Humano

Estrategias	Descripción	Objetivos	Actividades	Indicador de éxito	Indicadores de cumplimiento	Metas	Responsables	Presupuesto	2024		2025			
									Periodo trimestral		Periodo trimestral			
									III	IV	I	II	III	IV
Fortalecer el reconocimiento para motivar a los trabajadores del GAD.	Implementación de un programa de reconocimiento de manera transparente y equitativa del personal.	Incrementar la motivación de los empleados del GAD.	1. Establecer políticas claras y equitativas para el reconocimiento.	Aumento en la motivación de los empleados para mejorar su desempeño laboral.	(Número de reconocimientos entregados/ Porcentaje de empleados con reconocimientos) *100	Al segundo trimestre del 2025, entregar reconocimientos al 70% de los empleados.	Alcalde, Departamento de Recursos Humanos y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	140 dólares						
			2. Incorporar reconocimientos formales (certificados) e informales (agradecimientos públicos, menciones en reuniones).											
			3. Utilizar redes sociales y boletines del GAD para destacar los logros.											

Estrategias	Descripción	Objetivos	Actividades	Indicador de éxito	Indicadores de cumplimiento	Metas	Responsables	Presupuesto	2024		2025			
									Periodo trimestral		Periodo trimestral			
									III	IV	I	II	III	IV
Implementar programas de capacitaciones por parte del ministerio de trabajo u otras plataformas para fortalecer las habilidades del personal.	Organización de capacitaciones que faciliten a los trabajadores desarrollar sus habilidades y conocimientos para cumplir con sus funciones.	Desarrollar la planificación de las capacitaciones al personal del GAD.	<p>1. Recabar información a través de encuestas o entrevistas al personal.</p> <p>2. Seleccionar temáticas y métodos acorde a las necesidades.</p> <p>3. Planificar y coordinar fechas, horarios y lugares para las capacitaciones.</p>	Actualización de conocimientos al personal acorde a los temas de las áreas establecidas.	(Número de programas de capacitación implementados/ Porcentaje de empleados capacitados) *100	Al 2025, capacitar al 80% del personal en temáticas que mejoren las habilidades laborales.	Alcalde, Departamento de Recursos Humanos y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	0 dólares						

Estrategias	Descripción	Objetivos	Actividades	Indicador de éxito	Indicadores de cumplimiento	Metas	Responsables	Presupuesto	2024		2025				
									Periodo trimestral		Periodo trimestral				
									III	IV	I	II	III	IV	
Implementar un mecanismo de reclutamiento y selección de personal	Planificación del proceso de reclutamiento y selección de los empleados	Plantear un proceso de ingreso del Talento Humano	1. Establecer etapas del proceso de reclutamiento y selección. 2. Diagramación del proceso de reclutamiento. 3. Socializar el proceso de ingreso del talento humano con los interesados.	Mejorar el proceso de reclutamiento del personal	(Número de candidatos seleccionados / total de candidatos inscritos) *100.	En el segundo trimestre del 2025, se cuenta con un mecanismo de reclutamiento el 100% del proceso.	Departamento de Recursos Humanos	0 dólares							

Estrategias	Descripción	Objetivos	Actividades	Indicador de éxito	Indicadores de cumplimiento	Metas	Responsables	Presupuesto	2024		2025			
									Periodo trimestral		Periodo trimestral			
									III	IV	I	II	III	IV
Proponer evaluaciones para medir el desempeño de los trabajadores.	Programación de evaluaciones anuales al desempeño de los empleados.	Planificar las evaluaciones de desempeño al personal del GAD.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer los objetivos de la evaluación de desempeño. 2. Crear un formulario de evaluación. 3. Elegir el método de evaluación (evaluación 360 grados). 4. Analizar y retroalimentar los resultados de las evaluaciones. 	Identificación de áreas de mejora de los trabajadores por medio del formulario de evaluaciones.	(Número de empleados evaluados/ total de empleados) *100.	Al 2025, realizar evaluaciones de desempeño a los empleados del Gad.	Alcalde, Departamento de Recursos Humanos y Tecnologías de la Información y Comunicaciones	0 dólares						

Elaborado por: Dayana Valero e Ivana Zapata

5.9 Descripción de estrategias

Estrategia 1: Implementar programas de capacitaciones por parte del ministerio de trabajo u otras plataformas para fortalecer las habilidades del personal.

La primera actividad de la estrategia consiste en realizar encuestas y entrevistas al personal del GAD con el fin de identificar las áreas que requieren el fortalecimiento de sus habilidades. Con base en esta información, la segunda actividad se centra en la selección de los temas más relevantes para las capacitaciones, tales como habilidades de atención al cliente o de liderazgo, y en la elección de los métodos de enseñanza más apropiados, como talleres, cursos en línea o seminarios, finalmente, la tercera actividad abarca la planificación detallada de las capacitaciones, coordinando fechas, horarios y lugares en colaboración con instituciones y empresas aliadas, asegurando una alta participación del personal.

Estrategia 2: Fortalecer el reconocimiento para motivar a los trabajadores del GAD.

La actividad de esta estrategia busca establecer políticas claras y equitativas para el reconocimiento de los empleados del GAD, estableciendo criterios y procedimientos justos que aseguren oportunidades igualitarias para todos los trabajadores en cuanto a la valoración de sus esfuerzos, la segunda actividad abarca la implementación de un sistema de reconocimientos que combine elementos formales, como certificados de mérito, y elementos informales, como agradecimientos públicos y menciones en reuniones, con el objetivo de ofrecer una apreciación integral y diversificada del desempeño, finalmente, la tercera actividad se enfoca en utilizar redes sociales y boletines del GAD para resaltar los logros de los empleados, incrementando la visibilidad de sus éxitos y promoviendo un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso.

Estrategia 3: Proponer evaluaciones para medir el desempeño de los trabajadores.

La primera actividad consiste en establecer los objetivos de la evaluación de desempeño, asegurando que estos reflejen las metas y expectativas organizacionales para evaluar eficazmente el rendimiento de los empleados. La segunda actividad implica diseñar un formulario de evaluación, facilitando la recopilación de datos consistentes y precisos. La tercera actividad se centra en seleccionar el método de evaluación más adecuado, como la evaluación 360 grados, para obtener una visión integral del desempeño a partir de múltiples perspectivas, finalmente, la cuarta actividad se enfoca en analizar los resultados de las evaluaciones y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados, con el objetivo de identificar áreas de mejora y fortalecer el desarrollo profesional.

Estrategia 4: Implementar un mecanismo de reclutamiento y selección de personal

En esta estrategia, es esencial establecer las etapas del proceso de reclutamiento y selección, detallando cada fase como la redacción de la oferta de empleo, la recepción y filtrado de currículums, hasta la realización de entrevistas, y la selección final del candidato. A continuación, se diagramará el proceso de reclutamiento, creando un esquema visual que represente gráficamente las etapas, desde la publicación de la oferta hasta la selección final del candidato, asegurando que todos los involucrados puedan comprender y seguir cada paso del proceso. Finalmente, se socializará el proceso de ingreso del talento humano con los interesados, garantizando que todos los participantes estén adecuadamente informados sobre los procedimientos y expectativas.

CONCLUSIONES

- Según diversas referencias bibliográficas, la gestión del talento humano se basa en aspectos fundamentales que influyen directamente en el desempeño laboral, entre estos aspectos se encuentra la selección, el reclutamiento, la capacitación, el reconocimiento y la evaluación de desempeño, por otra parte, el desempeño laboral es el cumplimiento de las actividades, metas y planes institucionales guiados por un liderazgo que promueve la motivación, comunicación y compromiso del personal.
- Mediante las diferentes técnicas y el análisis FODA se identificó que la gestión del talento humano en el GAD Echeandía influye en el desempeño laboral, debido a la ausencia de motivación, capacitaciones y evaluaciones de desempeño que limita el desarrollo profesional, afectando el rendimiento de los empleados, estableciendo para ello, la elaboración de las estrategias que van a fortalecer la gestión del talento humano y mejorar el desempeño laboral.
- El diseño de estrategias para el GAD abarca la planificación de capacitaciones que brindará al personal conocimientos y competencias, el planteamiento de un mecanismo para el ingreso del talento humano ayudará al GAD a adquirir personal con un perfil profesional adecuado, el desarrollo de un programa de reconocimiento fortalecerá el compromiso del personal en el GAD, finalmente las evaluaciones de desempeño anuales permitirán identificar qué áreas se deben mejorar, asimismo definir cuáles serían los temas para posibles capacitaciones.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda considerar todos los procesos de la gestión de talento humano, además promover un liderazgo que no solo oriente a los empleados en el logro de metas y actividades institucionales, sino que también impulse la motivación, la comunicación abierta y el compromiso con los objetivos organizacionales.
- Se recomienda implementar un análisis FODA esencial para diseñar estrategias específicas que capitalicen las fortalezas y oportunidades identificadas, al mismo tiempo que aborden y mitiguen las debilidades y amenaza propiciando así el crecimiento profesional de los empleados y optimicen su rendimiento.
- Se recomienda el diseño de estrategias basadas en un análisis exhaustivo de la entidad que proporcione los medios necesarios para el mejoramiento del desempeño laboral de los servidores y trabajadores públicos, fundamentales para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos institucionales.

BIBLIOGRÁFICA

- Aguilar et al. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542. Obtenido de <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/3010/2282>
- Amo Arturo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal*. España: Editorial Elearning, S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Arteaga Muñoz, M. A. (2023). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Chone*. Calceta: Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Obtenido de <https://repositorio.esпам.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/42000/2329/TTMGP18D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Centeno Centeno, M. V. (2023). *La gestión del talento humano y su incidencia en la satisfacción laboral en el GAD de la parroquia de Cubijés*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11875/3/Centeno%20Centeno%20M.%20%282023%29%20La%20Gesti%20c3%b3n%20del%20Talento%20Humano%20y%20su%20incidencia%20en%20la%20satisfacci%20c3%b3n%20laboral%20en%20el%20GAD%20de%20la%20parroquia%20de%20Cubij%20c3%ades>
- Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. doi:https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Código del Trabajo. (22 de junio de 2020). Código del Trabajo. Registro Oficial. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%20C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Constitución de la República del Ecuador (Última Reforma 25-01-2021). (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador (Última*

- Reforma 25-01-2021*). Quito: Registro Oficial. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3390>
- Cunalata Villar, Á. B. (2019). “*Gestión del talento humano y sus efectos en el desempeño laboral en la empresa Boho, Ambato*”. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/6392/1/GESTI%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SUS%20EFECTOS%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL.pdf>
- Gonzalez Garcia, W. d. (25 de octubre de 2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Scielo*(51), 54-74. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762021000200054
- Ley Orgánica del Servicio Público . (05 de abril de 2022). Ley Orgánica del Servicio Público . *Constitucional del Registro Oficial 26*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de <http://biblioteca.defensoria.gob.ec/handle/37000/3407>
- Llanos Poveda, T. E. (2024). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en la calidad del desempeño laboral de los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Las Naves, provincia Bolívar, año 2022*. Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar. Facultad de Ciencias Administrativas Gestión Empresarial e Informática. Carrera Administración de Empresas. Obtenido de <https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/6562>
- Mamani Avendaño, Y. M. (21 de Julio de 2019). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración., Lima. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3687/Rosita_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Olivera Garay, Y. J. (Agosto de 2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- Orrego., B. E. (Enero- Junio de 2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. 5(1), 116-137. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>

- Polindara Rosero, V. (Septiembre de 2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Obtenido de <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295/1317>
- Proyecto Reglamento interno para el personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía. (13 de octubre de 2020). *echeandia.gob.ec*. Obtenido de <https://www.echeandia.gob.ec/wp-content/uploads/2023/08/001.30.-REGLAMENTO-INTERNO-DEL-GADMCE.pdf>
- Segura Chunga, F. N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital Manuel Antonio Mesones Muro – Ferreñafe, 2020*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9491/Segura%20Chunga%20Flavio%20%26%20Correa%20Carlos%20Catarina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres et al. (2023). La evaluación de desempeño y sus efectos en la calidad de vida laboral del trabajador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 3(1), 215-218.
doi:<https://doi.org/10.56183/iberoeds.v3i1.618>
- Villamar, D. S. (2024). Evaluación del desempeño laboral en la dirección distrital de salud 08d01. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(4), 57-65. Obtenido de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1124/1540>

ANEXOS

Anexo B:*Presupuesto ejecutado*

CANTIDAD	DESCRIPCIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
300	Impresiones blanco y negro	0,05	15
300	Impresiones a color	0,10	30
1	Rema de hojas A4	4	4
120	Copias	0,15	18
4	Carpetas	0,50	2
16	Pasajes	4,50	72
10	Esferos	0,60	6
5	Anillados	1,50	7.50
30	Alimentación	3	60
2	Laptop	725	1450
TOTAL			1826.5

Anexo C:
Guía de cuestionario



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



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

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA**

Objetivo: Determinar como la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente las preguntas de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:

¿Considera usted que el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía realiza convocatorias oportunas para el reclutamiento de personal?

- a. Siempre () b. A veces () c. Nunca ()

¿Considera que el proceso de selección del talento humano son los más adecuados dentro de la institución?

- a. Muy adecuado () b. Poco adecuado () c. Nada adecuado ()

¿Conoce usted si el departamento de talento humano toma iniciativas para capacitar a su personal?

- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?

- a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Raramente ()

¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?

- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

¿Considera que las evaluaciones de desempeño son comunicadas y socializadas con el personal?

- a. Siempre () b. Casi Siempre () c.) Nunca ()

¿Piensa que las tareas y responsabilidades que realiza en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía satisfacen sus expectativas como trabajador?

a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

¿Las políticas Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía incentivan la motivación y mejoran el rendimiento laboral del personal para alcanzar las metas establecidas?

a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

¿El Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía proporciona herramientas suficientes para realizar sus tareas de manera eficiente?

a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

¿Piensa que su jefe inmediato se preocupa por su desarrollo profesional y ofrece oportunidades para su crecimiento?

a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

Anexo D:
Ficha de observación



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



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

FICHA DE OBSERVACIÓN DE VERIFICACIÓN

**GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
ECHEANDÍA**

Objetivo: Determinar como la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Nombre del Observador: _____

Ítems	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
Existe un buen ambiente de trabajo			
Se fomenta la colaboración entre empleados			
Son accesibles			
La entidad presenta una efectiva coordinación en las áreas de trabajo			
Hay una comunicación fluida y abierta			
Se conoce la misión, visión y objetivos institucionales			
Hay trabajo en equipo			
El personal cuenta con máquinas y equipos con tecnología de punta para el desempeño de sus funciones			
El personal e seleccionado en base a sus conocimientos			
Los empleados están motivados y satisfechos con su trabajo			

Anexo E:

Nivel de confiabilidad, Alfa de Cronbach

Objetivo — PSPPIRE Visor de resultados

Archivo Editar Ventanas Ayuda

Reliability

RELIABILITY

/VARIABLES= Var0001 Var0002 Var0003 Var0004 Var0005 Var0006 Var0007 Var0008 Var0009 Var0010
/MODEL=ALPHA.

Escala: ANY

Resumen del proceso de casos

Casos	N	Porcentaje
Válido	3	100.0%
Excluido	0	.0%
Total	3	100.0%

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.94	10

Anexo F:

Validación de encuesta

Guaranda, 01 de julio del 2024

Señor

Ing. Charles Viscarra

**Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática
de la Universidad Estatal de Bolívar.**

Presente. _

De mi consideración:

Yo, **Dayana Juleisy Valero Gualle** con Cédula de Ciudadanía No. 1207262419; e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** con Cédula de Ciudadanía No. 1207694389; nos dirigimos a usted en calidad de estudiante de la carrera de Administración de Empresas para solicitar su colaboración en la validación de las preguntas de una encuesta relacionada con el tema "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024".

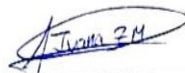
Consideramos que su experiencia y conocimientos serán de gran valor para asegurar la calidad y pertinencia de los datos obtenidos.

Por la atención que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Dayana Juleisy Valero Gualle
Email: dvalero@mail.es.ueb.edu.ec
Número de Celular: 0980158347



Ivana Guadalupe Zapata Moreira
Email: ivzapata@mail.es.ueb.edu.ec
Número de Celular: 096119221

Recibido 
01-07-2024

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E
INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA

Como
Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente los aspectos de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Para responder cada una de las cuestiones, aplique la siguiente escala:
3. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:


1. ¿Qué tiempo labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Un Año () b. Tres Años () c. Más de Cinco Años ()
2. ¿Cuál fue la forma de ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Concurso de méritos () b. Contratos () c. Recomendaciones ()
3. Bajo que normativa rige su contrato o nombramiento
a. Código de trabajo () b. Ley orgánica de servidores públicos ()
4. ¿Los procesos de selección de talento humano se desarrollan de acuerdo a lo dictado por ley?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
5. ¿Considero que el proceso de selección y reclutamiento del talento humano son los más adecuados? *Muy adecuado* *poco adecuado* *nada adecuado*
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
6. ¿Considera usted que el talento humano que labora en la institución desempeña sus funciones acordes al perfil profesional?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
7. ¿Como calificaría usted el ambiente laboral de la institución?
a. Muy Bueno () b. Bueno () c. Regular () *Pésimo*
8. ¿Considera usted que existe empatía entre los funcionarios?
a. De acuerdo () b. En desacuerdo ()
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
9. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

10. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
11. ¿Siente que su jefe inmediato promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
12. ¿Qué tipo de reconocimientos realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía?
 a. Menciones honoríficas () b. Diplomas () c. Reconocimientos por jubilación ()
13. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano tiene un plan de capacitación?
 a. Si () b. No ()
14. ¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?
 a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Nunca ()
15. ¿Qué métodos utilizan para evaluar el desempeño de los empleados?
 a. Retroalimentación de 360 Grados ()
 b. Evaluaciones de Desempeño por Resultados ()
 c. Encuestas de Satisfacción Ciudadana ()
16. ¿Crees que las evaluaciones de desempeño son equitativas y fundamentadas en criterios objetivos?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
17. ¿Las políticas de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía promueve la motivación y la mejora del desempeño laboral del personal para lograr las metas propuestas?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
18. ¿Cree que los planes de trabajo propuestos por la autoridad competente son realistas y alcanzables?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
19. ¿Qué estilos de liderazgo predominan en el municipio?
 a. Autoritario () b. Democrático () c. Directivo ()

oto cel

consider

los


 Ing. Charles Vircarra

Guaranda, 01 de julio del 2024

Señor

Ing. Iván Yachirrema

Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar.

Presente. _

De mi consideración:

Yo, **Dayana Juleisy Valero Gualle** con Cédula de Ciudadanía No. 1207262419; e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** con Cédula de Ciudadanía No. 1207694389; nos dirigimos a usted en calidad de estudiante de la carrera de Administración de Empresas para solicitar su colaboración en la validación de las preguntas de una encuesta relacionada con el tema "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024".

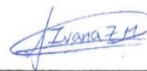
Consideramos que su experiencia y conocimientos serán de gran valor para asegurar la calidad y pertinencia de los datos obtenidos.

Por la atención que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Dayana Juleisy Valero Gualle
Email: dvalero@mailes.ueb.edu.ec
Número de Celular: 0980158347



Ivana Guadalupe Zapata Moreira
Email: ivzapata@mailes.ueb.edu.ec
Número de Celular: 096119221



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E
INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente los aspectos de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Para responder cada una de las ^{preguntas} cuestiones, aplique la siguiente escala: ~~de 1 a 5~~
3. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:

1. ¿Qué tiempo labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Un Año () b. Tres Años () c. Más de Cinco Años ()
2. ¿Cuál fue la forma de ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Concurso de méritos () b. Contratos () c. Recomendaciones ()
3. Bajo que normativa rige su contrato o nombramiento /
a. Código de trabajo () b. Ley orgánica de servidores públicos ()
4. ¿Los procesos de selección de talento humano se desarrollan de acuerdo a lo dictado por ley?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
5. ¿Considero que el proceso de selección y reclutamiento del talento humano son los más adecuados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
6. ¿Considera usted que el talento humano que labora en la institución desempeña sus funciones acordes al perfil profesional?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
7. ¿Cómo calificaría usted el ambiente laboral de la institución?
a. Muy Bueno () b. Bueno () c. Regular ()
8. ¿Considera usted que existe empatía entre los funcionarios?
a. De acuerdo () b. En desacuerdo () c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
9. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

10. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
11. ¿Siente que su jefe inmediato promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo?
- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca () *Conoce*
12. ¿Qué tipo de reconocimientos realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía?
- a. Menciones honoríficas () b. Diplomas () c. Reconocimientos por jubilación ()
13. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano tiene un plan de capacitación?
- a. Si () b. No () *de acuerdo*
14. ¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?
- a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Nunca ()
15. ¿Qué métodos utilizan para evaluar el desempeño de los empleados? *
- a. Retroalimentación de 360 Grados ()
- b. Evaluaciones de Desempeño por Resultados ()
- c. Encuestas de Satisfacción Ciudadana ()
16. ¿Crees que las evaluaciones de desempeño son equitativas y fundamentadas en criterios objetivos? *son Comunitarias con el jefe*
- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
17. ¿Las políticas de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía promueve la motivación y la mejora del desempeño laboral del personal para lograr las metas propuestas?
- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
18. ¿Cree que los planes de trabajo propuestos por la autoridad competente son realistas y alcanzables? *
- a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
19. ¿Qué estilos de liderazgo predominan en el municipio? *
- a. Autoritario () b. Democrático () c. Directivo ()

[Handwritten Signature]
 26/09/2014
 15:30

Guaranda, 01 de julio del 2024

Señora

Ing. Gina Alarcón

Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar.

Presente. _

De mi consideración:

Yo, **Dayana Juleisy Valero Gualle** con Cédula de Ciudadanía No. 1207262419; e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** con Cédula de Ciudadanía No. 1207694389; nos dirigimos a usted en calidad de estudiante de la carrera de Administración de Empresas para solicitar su colaboración en la validación de las preguntas de una encuesta relacionada con el tema "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024".

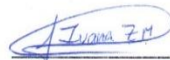
Consideramos que su experiencia y conocimientos serán de gran valor para asegurar la calidad y pertinencia de los datos obtenidos.

Por la atención que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Dayana Juleisy Valero Gualle
Email: dvalero@mail.es.ueb.edu.ec
Número de Celular: 0980158347



Ivana Guadalupe Zapata Moreira
Email: ivzapata@mail.es.ueb.edu.ec
Número de Celular: 096119221

Rec'd
01-07-2024



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E
INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente los aspectos de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Para responder cada una de las cuestiones, aplique la siguiente escala:
3. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:

1. ¿Qué tiempo labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Un Año () b. Tres Años () c. Más de Cinco Años ()
2. ¿Cuál fue la forma de ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Concurso de méritos () b. Contratos () c. Recomendaciones ()
3. Bajo que normativa rige su contrato o nombramiento
a. Código de trabajo () b. Ley orgánica de servidores públicos ()
4. ¿Los procesos de selección de talento humano se desarrollan de acuerdo a lo dictado por ley?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca (x)
5. ¿Considera que el proceso de selección y reclutamiento del talento humano son los más adecuados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
6. ¿Considera usted que el talento humano que labora en la institución desempeña sus funciones acordes al perfil profesional?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
7. ¿Como calificaría usted el ambiente laboral de la institución?
a. Muy Bueno () b. Bueno () c. Regular (x) *de regular*
8. ¿Considera usted que existe empatía entre los funcionarios?
a. De acuerdo () b. En desacuerdo ()
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
9. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

10. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca () ^{mpit}
11. ¿Siente que su jefe inmediato promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
12. ¿Qué tipo de reconocimientos realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
 a. Menciones honoríficas () b. Diplomas () c. Reconocimientos por jubilación ()
13. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano tiene un plan de capacitación?
 a. Si () b. No ()
14. ¿Con qué frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?
 a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Nunca ()
15. ¿Qué métodos utilizan para evaluar el desempeño de los empleados?
 a. Retroalimentación de 360 Grados ()
 b. Evaluaciones de Desempeño por Resultados ()
 c. Encuestas de Satisfacción Ciudadana ()
16. ¿Crees que las evaluaciones de desempeño son equitativas y fundamentadas en criterios objetivos?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
17. ¿Las políticas de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía promueve la motivación y la mejora del desempeño laboral del personal para lograr las metas propuestas?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
18. ¿Cree que los planes de trabajo propuestos por la autoridad competente son realistas y alcanzables?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
19. ¿Qué estilos de liderazgo predominan en el municipio?
 a. Autoritario () b. Democrático () c. Directivo ()

Guaranda, 01 de julio del 2024

Señor

Ing. Eddy Alvarado

Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar.

Presente. _

De mi consideración:

Yo, **Dayana Juleisy Valero Gualle** con Cédula de Ciudadanía No. 1207262419; e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** con Cédula de Ciudadanía No. 1207694389; nos dirigimos a usted en calidad de estudiante de la carrera de Administración de Empresas para solicitar su colaboración en la validación de las preguntas de una encuesta relacionada con el tema "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024".

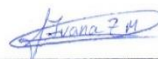
Consideramos que su experiencia y conocimientos serán de gran valor para asegurar la calidad y pertinencia de los datos obtenidos.

Por la atención que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Dayana Juleisy Valero Gualle
Email: dvalero@mailes.ueb.edu.ec
Número de Celular: 0980158347



Ivana Guadalupe Zapata Moreira
Email: ivzapata@mailes.ueb.edu.ec
Número de Celular: 096119221

*Si - no pde
01/07/2024*

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E
INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente los aspectos de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Para responder cada una de las cuestiones, aplique la siguiente escala:
3. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:

1. ¿Qué tiempo labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Un Año () b. Tres Años () c. Más de Cinco Años ()
2. ¿Cuál fue la forma de ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Concurso de méritos () b. Contratos () c. Recomendaciones ()
3. Bajo que normativa rige su contrato o nombramiento
a. Código de trabajo () b. Ley orgánica de servidores públicos ()
4. ¿Los procesos de selección de talento humano se desarrollan de acuerdo a lo dictado por ley?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
5. ¿Considero que el proceso de selección y reclutamiento del talento humano son los más adecuados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
6. ¿Considera usted que el talento humano que labora en la institución desempeña sus funciones acordes al perfil profesional?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
7. ¿Como calificaría usted el ambiente laboral de la institución?
a. Muy Bueno () b. Bueno () c. Regular ()
8. ¿Considera usted que existe empatía entre los funcionarios?
a. De acuerdo () b. En desacuerdo ()
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
9. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

10. **¿Se fomenta el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?**
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
11. **¿Siente que su jefe inmediato promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo?**
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
12. **¿Qué tipo de reconocimientos realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía?**
 a. Menciones honoríficas () b. Diplomas () c. Reconocimientos por jubilación ()
13. **¿Conoce usted si el departamento de talento humano tiene un plan de capacitación?**
 a. Si () b. No ()
14. **¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?**
 a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Nunca ()
15. **¿Qué métodos utilizan para evaluar el desempeño de los empleados?**
 a. Retroalimentación de 360 Grados ()
 b. Evaluaciones de Desempeño por Resultados ()
 c. Encuestas de Satisfacción Ciudadana ()
16. **¿Crees que las evaluaciones de desempeño son equitativas y fundamentadas en criterios objetivos?**
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
17. **¿Las políticas de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía promueve la motivación y la mejora del desempeño laboral del personal para lograr las metas propuestas?**
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
18. **¿Cree que los planes de trabajo propuestos por la autoridad competente son realistas y alcanzables?**
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
19. **¿Qué estilos de liderazgo predominan en el municipio?**
 a. Autoritario () b. Democrático () c. Directivo ()

Guaranda, 11 de julio del 2024

Señora

Ing. Alexandra Arguello

Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática de la Universidad Estatal de Bolívar.

Presente. _

De mi consideración:

Yo, **Dayana Juleisy Valero Gualle** con Cédula de Ciudadanía No. 1207262419; e **Ivana Guadalupe Zapata Moreira** con Cédula de Ciudadanía No. 1207694389; nos dirigimos a usted en calidad de estudiante de la carrera de Administración de Empresas para solicitar su colaboración en la validación de las preguntas de una encuesta relacionada con el tema "La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024".

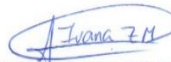
Consideramos que su experiencia y conocimientos serán de gran valor para asegurar la calidad y pertinencia de los datos obtenidos.

Por la atención que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Dayana Juleisy Valero Gualle
Email: dvalero@mailes,ueb.edu.ec
Número de Celular: 0980158347



Ivana Guadalupe Zapata Moreira
Email: ivzapata@mailes,ueb.edu.ec
Número de Celular: 096119221

Recibido
7/11/2024


UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E
INFORMÁTICA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA

Objetivo: Determinar de qué manera la gestión del talento humano, incide en el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía, Provincia Bolívar en el año 2024.

Instrucciones:

1. Lea detenidamente los aspectos de esta encuesta y marque con una x, la opción que mejor refleje su opinión.
2. Para responder cada una de las cuestiones, aplique la siguiente escala:
3. Por favor, conteste todo el cuestionario de manera honesta. Sus criterios serán utilizados únicamente con fines investigativos. La información que proporcionada es confidencial y anónima.

Cuestionario:

1. ¿Qué tiempo labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Un Año () b. Tres Años () c. Más de Cinco Años ()
2. ¿Cuál fue la forma de ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
a. Concurso de méritos () b. Contratos () c. Recomendaciones ()
3. Bajo que normativa rige su contrato o nombramiento
a. Código de trabajo () b. Ley orgánica de servidores públicos ()
4. ¿Los procesos de selección de talento humano se desarrollan de acuerdo a lo dictado por ley?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
5. ¿Considera que el proceso de selección y reclutamiento del talento humano son los más adecuados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
6. ¿Considera usted que el talento humano que labora en la institución desempeña sus funciones acordes al perfil profesional?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
7. ¿Como calificaría usted el ambiente laboral de la institución?
a. Muy Bueno () b. Bueno () c. Regular ()
8. ¿Considera usted que existe empatía entre los funcionarios?
a. De acuerdo () b. En desacuerdo ()
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo ()
9. ¿Considera usted que existe motivación por los jefes inmediatos superiores hacia los subordinados?
a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()

10. ¿Se fomenta el trabajo en equipo en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
11. ¿Siente que su jefe inmediato promueve un ambiente de trabajo positivo y productivo?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
12. ¿Qué tipo de reconocimientos realiza el Gobierno Autónomo Descentralizado de Cantón Echeandía?
 a. Menciones honoríficas () b. Diplomas () c. Reconocimientos por jubilación ()
13. ¿Conoce usted si el departamento de talento humano tiene un plan de capacitación?
 a. Si () b. No ()
14. ¿Con que frecuencia es capacitado por el departamento de talento humano?
 a. Frecuentemente () b. Ocasionalmente () c. Nunca ()
15. ¿Qué métodos utilizan para evaluar el desempeño de los empleados?
 a. Retroalimentación de 360 Grados ()
 b. Evaluaciones de Desempeño por Resultados ()
 c. Encuestas de Satisfacción Ciudadana ()
16. ¿Cree que las evaluaciones de desempeño son equitativas y fundamentadas en criterios objetivos?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
17. ¿Las políticas de la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Echeandía promueve la motivación y la mejora del desempeño laboral del personal para lograr las metas propuestas?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
18. ¿Cree que los planes de trabajo propuestos por la autoridad competente son realistas y alcanzables?
 a. Siempre () b. Casi Siempre () c. Nunca ()
19. ¿Qué estilos de liderazgo predominan en el municipio?
 a. Autoritario () b. Democrático () c. Directivo ()

Anexo G:
Evidencia de la realización de encuesta en el GAD.



Anexo H:

Carta de aceptación de la empresa



ALCALDÍA

Echeandía, 10 de junio de 2024

CARTA DE ACEPTACIÓN

El que suscribe, CARLOS ANDRES TORRES BONILLA en calidad de JEFE DE TALENTO HUMANO (E), del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Echeandía, por medio de la presente certifica que:

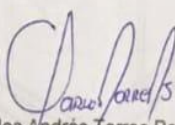
VALERO GUALLE DAYANA JULEISY, portador de la cédula de identidad número 120726241-9 y ZAPATA MOREIRA IVANA GUADALUPE con cédula de identidad número 120769438-9, se encuentra realizando su investigación de titulación en esta institución, bajo la supervisión de la Jefatura de Talento Humano.

El trabajo de investigación se desarrolla en el período comprendido entre mayo de 2024 al mes de agosto de 2024, abordando el tema "LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON ECHEANDIA, PROVINCIA DE BOLIVAR EN EL AÑO 2024"

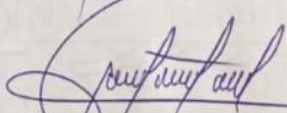
Durante su tiempo en esta entidad, las estudiantes VALERO GUALLE DAYANA JULEISY, ZAPATA MOREIRA IVANA GUADALUPE ha demostrado un compromiso destacado, así como habilidades y competencias relevantes para llevar a cabo la investigación de manera satisfactoria.

Se expide la presente carta a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.

Atentamente,


Ing. Carlos Andrés Torres Bonilla, MSc.
JEFE DE TALENTO HUMANO GADMCE




Ing. Carlos Marco Viscarra Vega
ALCALDE GADMCE



📍 Calle Sucre y Simón Bolívar
☎ Telf: 032 970 385 - 032 970 620
✉ gadmce@gmail.com
🌐 www.echeandia.gob.ec
📧 alcaldia@echeandia.gob.ec

Anexo I:
Certificado de Turnitin

Guaranda, 06 de Diciembre del 2024.

CERTIFICADO

A petición de las partes interesadas:

Que, las estudiantes: **Dayana Juleisy Valero Gualle e Ivana Guadalupe Zapata Moreira** presentaron su Trabajo de Integración Curricular titulado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN ECHEANDÍA, PROVINCIA BOLÍVAR EN EL AÑO 2024", para el respectivo análisis TURNITIN, el mismo que refleja un 8% de plagio que se considera pertinente dentro de los parámetros establecidos en el reglamento de la Unidad de Integración Curricular de la Universidad.

Es todo cuanto puedo informar para los fines pertinentes.

Atentamente



Econ. Carmita Borja
DIRECTOR

Anexo J:
Captura de pantalla de Turnitin

Dayana Juleisy Valero Gualle Ivana Guadalupe Za...

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENT...

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega en id.: 311741332531	98 Páginas
Fecha de entrega 6 de 2024, 12:26 p.m. GMT-5	17.067 Palabras
Fecha de descarga 6 de 2024, 12:31 p.m. GMT-5	94.461 Caracteres
Nombre de archivo TRABAJO DE INTEGRACION OCTAVO final 1.pdf	
Tamaño de archivo 3.2 MB	

turnitin Página 1 of 102 - Portada

Identificador de la entrega final: 311741332531

turnitin Página 2 of 102 - Descripción general de similitud

Identificador de la entrega final: 311741332531

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para la

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 11 palabras)
- Trabajos entregados

Fuentes principales

- 8% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

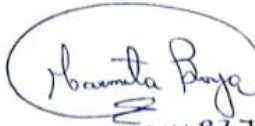
Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado marcas de integridad de texto sospechosas

Los algoritmos de nuestra sistema analizan un documento en profundidad para buscar coincidencias que parezcan distintas de una entrega normal. Si aparece algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarse.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. En su lugar, recomendamos que revise el contenido y lo revise.


0201541877