



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN POR RESULTADOS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN
JOSÉ DE ANCÓN DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2015.”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

AUTOR: CÉSAR ANTONIO VILLACÍS ARREAGA

PROFESOR GUÍA: ECON. HUGO ÁLVAREZ PLUA, MSc.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA
GESTIÓN POR RESULTADOS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN
JOSÉ DE ANCÓN DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2015.”**

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**AUTOR: CÉSAR ANTONIO VILLACÍS ARREAGA
PROFESOR GUÍA: ECON. HUGO ÁLVAREZ PLUA, MSc.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

La Libertad, diciembre de 2015.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Tutor del trabajo de investigación “**El talento humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015**”, elaborado por el Sr. César Antonio Villacís Arreaga, con cédula de identidad N° 0909337578 egresado de la Carrera de Administración Pública, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración Pública, me permito declarar que, luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todo su contenido.

Atentamente

Econ. Hugo Álvarez Plua, MSc.

Profesor Guía

La Libertad, diciembre de 2015.

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de titulación, “**EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN POR RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN JOSÉ DE ANCÓN DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2015**”, elaborado por quien suscribe la presente declara que los datos, análisis, opiniones y comentarios que constan en este proyecto de investigación son de exclusiva propiedad, responsabilidad legal y académica del autor. No obstante es patrimonio intelectual de la Universidad Estatal Península de Santa Elena

Atentamente

.....
César Antonio Villacís Arreaga
C.C 0909337578

TRIBUNAL DE GRADO

Ing. José Villao Viteri, MBA.
DECANO DE FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Ing. Linda Núñez Guale, MBA.
DIRECTORA DE CARRERA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Econ. Hugo Álvarez Plua, MSc.
PROFESOR GUÍA

Ing. Jairo Cedeño Pinoargote, MBA.
PROFESOR DE ÁREA

Ab. Brenda Reyes Tomalá, MSc.
SECRETARIA GENERAL

DEDICATORIA

Principalmente a Dios quien ha permitido con su infinito amor y bondad logre este objetivo de mi vida, gracias por brindarme salud y sabiduría.

A mis padres Carlos Villacís y Elsie Arreaga, quienes me han apoyado en todo momento de mi existencia, con sus consejos, sus valores, su gran amor y la constante motivación que ha permitido ser una persona de bien.

Gracias por los ejemplos de perseverancia, que me han servido para salir siempre adelante.

A mi hermana Patricia por ser el ejemplo de hermana mayor y de quien aprendí aciertos en los momentos difíciles; a mí cuñado José Chang quien me brindó su confianza y apoyo incondicional.

A una valiosa y sencilla mujer Priscilla Bustamante quien con su amor y ternura supo ganar mi corazón, a mi hijo Isaac Elías Villacís Bustamante, quien trajo felicidad a nuestras vidas.

A un hombre grande y sencillo de corazón Sr. Carlos García Moncada (Tío Carlitos), quien con su nobleza siempre está presente cuando uno lo necesita.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Cesar Villacís

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios, quien con su infinito amor fortalece mi corazón en cada acto de mi vida. Gracias por iluminar mi mente y estar presente en todo momento, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido puntal importante durante todo el período de estudio.

Agradecer a mis compañeros por el esfuerzo y apoyo brindado durante los años de estudios, quienes han hecho esto posible. A mis padres quienes con su apoyo y alegría me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.

Un agradecimiento especial al economista David Batallas por esa gran amistad que me brindó y brinda, a todos mis profesores por su colaboración, paciencia y apoyo durante estos cinco años, por escucharme y aconsejarme siempre.

Agradezco a la noble institución UPSE que me ha permitido ser una persona productiva.

César Villacís

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**“EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN POR
RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PARROQUIAL DE SAN JOSÉ DE ANCÓN DEL CANTÓN SANTA
ELENA, AÑO 2015.”**

Autor: César Antonio Villacís Arreaga
Tutor: Econ. Hugo Álvarez Plua, MSc.

RESUMEN

La realización del trabajo de investigación titulado “El talento humano y su incidencia en la gestión por resultados” es fundamental para la mejora del desarrollo de las actividades y servicios que prestan las instituciones públicas a la ciudadanía, también permitió realizar ciertas observaciones a los dirigentes del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, y medir los indicadores de gestión de resultados, entre estos: el nivel de pertinencia que involucró a todos en el proceso de mejorar la calidad del servicio Parroquial de San José de Ancón, identificando un ineficiente desempeño del personal, causa que surge efecto en la gestión administrativa, determinando niveles bajos de planificación y descoordinación de las funciones que no han sido definidas, lo cual conllevó a una serie de inconvenientes establecidos dentro de la metodología de investigación, la misma que con una variedad de herramientas y técnicas como la observación, la entrevista formal, encuestas a través del instrumento denominado el cuestionario, dirigidas a directivos y comunidad, se captó todos los datos y fundamentos necesarios y relevantes para la emisión de conclusiones y recomendaciones; y a partir del análisis e interpretación de los resultados del proceso de tabulación de la información recopilada y su respectiva representación gráfica, se confirmó los hallazgos preliminares, contribuyendo a sugerir a la administración de la institución en mención, la gestión para resultados, mediante la capacitación continua, actualización del orgánico funcional, y con esto mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, implementación de seguimientos que conduzcan a la entrega de servicios de alta calidad a toda una comunidad que clama por mejores días y buen vivir, conforme lo proclama la Constitución de la República (2008), Plan de Desarrollo Nacional, LOSEP, LOGGE, NTCI, y otras leyes vigentes.

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	1
SECCIÓN I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1. TEMA.....	3
1.2. ANTECEDENTES.....	3
1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.4.1. Sistematización del Problema.....	5
1.5. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.6. OBJETIVOS.....	8
1.6.1. Objetivo General.....	8
1.6.2. Objetivos Específicos.....	8
1.7. HIPÓTESIS.....	8
1.8. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES.....	8
1.8.1. Variable Independiente.....	8
1.8.2. Variable Dependiente.....	8
1.8.3. Operacionalización de las Variables.....	9

SECCIÓN II.....	11
MARCO REFERENCIAL.....	11
2.1. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1.1. Variable Independiente: Talento Humano	12
2.1.1.1. Cultura Organizativa.....	13
2.1.1.1.1. Normas	14
2.1.1.1.2. Clima Organizacional.....	15
2.1.1.2. Estructura Organizativa	15
2.1.1.2.1. Organigrama.....	16
2.1.1.2.2. Orgánico Funcional.....	17
2.1.1.3. Liderazgo	18
2.1.1.3.1. Visión Compartida	18
2.1.1.3.2. Desafíos al proceso	19
2.1.1.4. Permeabilización del Espíritu de Cambio.....	20
2.1.1.4.1. Estrategias	20
2.1.1.4.2. Ética.....	21
2.1.2. Variable Dependiente: Gestión por Resultados.....	22
2.1.2.1. Pertinencia del Personal.....	22
2.1.2.1.1. Departamentos, áreas o sectores asignados.....	23
2.1.2.2. Relaciones Interpersonales	24
2.1.2.2.1. Profesional y técnicamente preparado	25
2.1.2.3. Clima Laboral	25
2.1.2.3.1. Metas, visión y misión de la organización	26
2.1.2.4. Desempeño del Personal.....	27
2.1.2.4.1. Nivel de Comunicación.....	27
2.1.2.4.2. Nivel de Rendimiento	28
2.2. MARCO LEGAL.....	29
2.2.1. Ley Orgánica de Servicio Público, año 2010.....	29
2.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir, año 2013 - 2017.....	31
2.2.3. Ley Orgánica de Servicio Público, año 2010.....	32
2.3. MARCO CONTEXTUAL	33

SECCIÓN III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN	36
3.2.1. Investigación Aplicada	36
3.2.2. Investigación Bibliográfica	36
3.2.3. Investigación de campo	36
3.2.4. Investigación exploratoria	37
3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	37
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	38
3.4.1. Campo	39
3.4.1.1. Observación	39
3.4.1.2. Entrevista	39
3.4.1.3. Encuestas	39
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.5.1. Población	40
3.5.2. Muestra.....	40
SECCIÓN IV	42
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	42
4.1. PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN.....	42
4.2. PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA.....	43
4.3. PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADO A LA POBLACIÓN DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ DE ANCÓN	44
4.4. VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS	59
4.4.1. Descripción de la Hipótesis	59
4.4.2. Procedimiento del cálculo de la Hipótesis.....	59
SECCIÓN IV	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
5.1. CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA	62
5.2. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES	62
5.2.1. Conclusiones	62

5.2.2.	Discusiones.....	63
5.2.3.	Alcances	63
5.3.	RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA	64
5.3.1.	Recomendaciones	64
5.3.2.	Prospectivas	64
5.3.3.	Alcances	65
	BIBLIOGRAFÍA	66
	ANEXOS	69
	Matriz de Consistencia.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1 Clima Laboral.....	44
TABLA N° 2 Valores Institucionales	45
TABLA N° 3 Colaboración	46
TABLA N° 4 Servicio.....	47
TABLA N° 5 Orgánico Funcional	48
TABLA N° 6 Logística departamental	49
TABLA N° 7 Coordinación	50
TABLA N° 8 Reestructuración.....	51
TABLA N° 9 Orientación	52
TABLA N° 10 Servicio al Público	53
TABLA N° 11 Trabajo en Equipo	54
TABLA N° 12 Desarrollo de Actividades	55
TABLA N° 13 Equipos del GAD Parroquial.....	56
TABLA N° 14 Atención Ciudadana	57
TABLA N° 15 Gestión de Colaboradores	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1 Clima Laboral	44
GRÁFICO N° 2 Valores institucionales	45
GRÁFICO N° 3 Colaboración	46
GRÁFICO N° 4 Servicio	47
GRÁFICO N° 5 Orgánico Funcional	48
GRÁFICO N° 6 Logística departamental	49
GRÁFICO N° 7 Coordinación	50
GRÁFICO N° 8 Reestructuración.....	51
GRÁFICO N° 9 Orientación	52
GRÁFICO N° 10 Servicio al Público	53
GRÁFICO N° 11 Trabajo en Equipo	54
GRÁFICO N° 12 Desarrollo de Actividades	55
GRÁFICO N° 13 Equipos del GAD Parroquial	56
GRÁFICO N° 14 Atención Ciudadana	57
GRÁFICO N° 15 Gestión de Colaboradores	58

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1 Variable independiente	9
CUADRO N° 2 Variable Dependiente	10
CUADRO N° 3 Matriz de Consistencia	74
CUADRO N° 4 Matriz de Diseño de la Investigación: El Talento Humano y su incidencia en la Gestión por Resultados del GADPRSJA.	75

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO N° 1 Formulario de Encuestas	70
ANEXO N° 2 Formulario de Entrevista	72
ANEXO N° 3 Carta Aval del GAD Parroquial San José de Ancón	73
ANEXO N° 4 Vocal de la Junta Parroquial	76
ANEXO N° 5 Presidente de la Comuna Prosperidad	76
ANEXO N° 6 Encuesta a los habitantes de la parroquia Ancón	77
ANEXO N° 7 Entrevista a los habitantes de la parroquia Ancón.....	77

INTRODUCCIÓN

Actualmente el GAD Parroquial de San José de Ancón innova muchas actividades para satisfacer las necesidades de su jurisdicción, aun así existen falencias con respecto al talento humano, además, de carencia de instrumentos de planificación, seguimiento y control dentro de la gestión de la administración que promueva el mejoramiento del desempeño de la entidad

La presente investigación conlleva a un correspondiente análisis general, donde mediante la observación permite ver las distintas falencias en las gestiones del talento humano. En una sociedad son los valores y las actitudes lo que determina la administración pública, y por ende el personal que presta su servicio a dicha entidad.

El GAD Parroquial de San José de Ancón es una institución que recibe recursos del Estado para el desarrollo de sus actividades programadas a través de una planificación, donde los compromisos son asumidos por la parte administrativa, la misma que fue electa por sus habitantes para que ocupen y promuevan la parte organizacional al servicio de esta jurisdicción. Por lo que resulta necesario que el personal de la institución sea fortalecido a través de conocimientos determinados en la gestión por proceso, los cuales conducen a mejorar el servicio público y desarrollar mejor sus actividades.

La primera sección está compuesta por la investigación, la justificación, los objetivos encaminados a la descripción de la problemática y sus alcances a través de la ilustración del trabajo, así como la delineación de la hipótesis respectiva, de las variables y su operacionalización.

La segunda sección describe las bases conceptuales y científicas de la situación actual y problemática con las cuales se procede a fundamentar la

operacionalización de la hipótesis identificada como “El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena, año 2015”, definiendo cada una de sus variables, sean estas independiente y dependiente.

La tercera sección contiene la metodología, constituyendo los respectivos métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información, datos confiables y relevantes, de manera procedente como los citados que son la observación del objeto de estudio, entrevistas y encuestas al personal del GAD Parroquial y a los habitantes de la comunidad, las mismas que permitieron conocer las falencias internas y externas de la institución.

La cuarta sección presenta las particularidades de la observación aplicadas al objeto de estudio, describiendo la observación, los resultados de la entrevista y encuesta, así como la tabulación y representación gráfica.

La sección quinta establece las conclusiones y recomendaciones, fundamentándose en el proceso de la investigación al objeto de estudio, dando como aprobada nuestra hipótesis planteada.

Por lo anterior expuesto se propone el proyecto de investigación en base al talento humano y su incidencia en la gestión por resultados que encamine dichas fortalezas a una funcionalidad eficiente y una arquitectura organizacional.

SECCIÓN I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

El Talento Humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015.

1.2. ANTECEDENTES

El universo de los gobiernos sub-nacionales en América latina está compuesto por más de 16 mil administraciones locales, 250 regiones o departamentos y 100 estados o provincias, estos últimos pertenecientes a los cuatros países federales que existe en la región (Rosales y Valencia, 2008).

Mientras que algunos gobiernos de las ciudades capitales se originaron durante la época de la colonia y, por tanto, tienen más de cuatro siglos de existencia; en cambio, otros nacieron recientemente al calor de los procesos de descentralización que América Latina experimentó en las últimas tres décadas.

La descentralización en América Latina y el Caribe empezó a desarrollarse como consecuencia de factores políticos, económicos y administrativos. El paso de regímenes dictatoriales a democráticos durante las décadas de los ochenta y noventa conllevó al nacimiento de cientos de municipios bajo el postulado de que la profundización de la democracia pasaba por la participación de los ciudadanos en niveles de gobiernos más cercanos.

El qué hacer de los Gobiernos Autónomos Descentralizados va desde las funciones que tradicionalmente se asignaban a los municipios, como la provisión de servicios básicos (agua potable, alcantarillado, alumbrado) hasta la planificación y/o ejecución de políticas sectoriales (salud, educación, vivienda), en el caso de algunos gobiernos sectoriales.

Ancón se inicia como un campamento minero con tiendas de campaña de caña y lona que usaron los primeros geólogos. Nace con 12 barrios y diferentes secciones en la periferia. Y es el 15 de noviembre del año 2002, que mediante acuerdo ministerial 350, se crea la parroquia José de Ancón, la cual en años posteriores a través del Registro Oficial número 014 del 4 de febrero del 2003 se crea la Parroquia San José de Ancón en el Cantón Santa Elena.

La parroquia San José de Ancón siempre contó con servicios privilegiados, por los cuales llegó a convertirse en uno de los sectores con más beneficios para satisfacer las necesidades de sus habitantes. Pero las insuficiencias fueron siendo otras, a raíz de la creación de la constitución del 2008, el GAD Parroquial se convirtió en pilar fundamental para la organización de su comunidad.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los tiempos actuales el talento humano es considerado como el capital intelectual, y al mismo tiempo el activo más valioso de las organizaciones, dentro de ello se puede decir que, A partir de la Constitución Política (2008), Ecuador experimenta profundos cambios en la administración de los recursos, está vigente la disposición obligatoria de contar con servidores públicos debidamente capacitados para que respondan a la demanda de la Gestión por Resultados en las entidades públicas, razón por la que nace el interés de conocer sobre la incidencia del talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón.

Durante el proceso de investigación preliminar, se pudo observar que el GAD Parroquial de San José de Ancón dispone de un talento humano con bajo nivel de saberes y grupos de trabajo que carecen de actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individual, debilidad que influye en la gestión y evaluación del desempeño de ésta organización del estado en relación con políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad por lo tanto la organización de trabajo y de la sociedad, es regular; evidenciando debilidad en la estructura organizativa actualizada, situación que trae como consecuencia relaciones interpersonales desagradables; se evidenció un pobre nivel de liderazgo y su efecto sobre el clima laboral, el cual no contribuye al desarrollo institucional; además no se evidencia la permeabilización del espíritu de cambio, situación que trae como efecto un desempeño del personal insatisfactorio.

La formación académica del talento humano del GAD Parroquial de San José de Ancón, la complementaria, es decir la continua capacitación y la experiencia acumulada a través de los años, es básica, causal que incide en la gestión por resultados de la institución; la administración de recursos no se centra en el cumplimiento de acciones estratégicas definidas en el plan de gobierno vigente.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015?

1.4.1. Sistematización del Problema

- ¿Cómo influye la cultura organizativa en el nivel de pertinencia del personal del GAD Parroquial San José de Ancón?

- ¿Cómo incide la estructura organizativa en las relaciones interpersonales de los servidores del GAD Parroquial?
- ¿Cuál es el efecto del liderazgo sobre el clima laboral del GAD Parroquial?
- ¿Cuál es el efecto de la permeabilización del espíritu de cambio sobre el desempeño del personal del GAD Parroquial de San José de Ancón?

1.5. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo de investigación se fundamenta en la Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial No. 449 del 20 de octubre del 2008, de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, Ley Orgánica de Servicio Público, Normas de Control Interno, y con la intención de contribuir con información adecuada para que la gestión del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, se realice en base a los resultados que desea obtener.

Por lo tanto, la investigación preliminar trabajada sobre la base del talento humano se generaliza a través de la cultura organizativa, la estructura organizativa, el liderazgo y la permeabilización del espíritu de cambio y, dentro de eso, la información más relevante respecto a la gestión por resultados, muestra un nivel de pertinencia de los servidores públicos para con la institución; las relaciones interpersonales; el clima laboral; y desempeño del personal del GAD Parroquial de San José de Ancón, datos que evidencian la incidencia del talento humano en la gestión por resultados del gobierno sub-nacional que se estudia. .

La investigación busca fortalecer las acciones encaminadas al alcance de los objetivos trazados por la institución, beneficiando al Presidente de la República y

al cuerpo colegiado del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, provincia de Santa Elena. Y es así como una vez confirmado los hallazgos del presente estudio se realizará las sugerencias del caso.

Una vez estudiada la problemática denominada **“El talento humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial San José de Ancón, año 2015”**, se pretende entregar los resultados de la investigación, además de sugerencias y recomendaciones en beneficio de quienes dirigen y toman decisiones.

Todas aquellas personas, sean estos servidores públicos del **GADPSJA** (Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón) o ciudadanía en general, que contribuyeron al desarrollo de la presente investigación, permitieron el enriquecimiento del conocimiento, direccionaron las actitudes y procedimientos del investigador.

Mediante la identificación, análisis de la población, determinación de la muestra y la aplicación de la investigación descriptiva, observación directa, conversatorio con los involucrados, entrevistas a directivos, encuestas a servidores públicos y estudios de documentos, se recopiló información sobre la “Incidencia del Talento Humano en la Gestión por Resultados”, pero también la problemática en la cual se identifica las variables: independiente y dependiente; datos relevantes y confiables que permitieron la evaluación de la variable independiente denominada **“Talento Humano”** y medición de la dependiente **“Gestión por Resultados”**

Los resultados de la investigación propiciarán cambios cognitivos en servidoras y servidores públicos comprometidos con la institución, pero definitivamente estos dependen del talento humano (servidores públicos) con que cuenta el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General

Analizar la influencia del talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Analizar los fundamentos teóricos y metodológicos del talento humano en la gestión por resultados del GAD Parroquial de San José de Ancón.
- Caracterizar el estado actual de la gestión por resultados del GAD Parroquial de San José de Ancón.

1.7. HIPÓTESIS

H₁: El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015.

1.8. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

1.8.1. Variable Independiente

El Talento Humano

1.8.2. Variable Dependiente

Gestión por resultados:

1.8.3. Operacionalización de las Variables

CUADRO N° 1 Variable independiente

HIPÓTESIS	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	MÉT. TÉCN. E INSTRUM.
El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena, año 2015.	Es el conjunto de saberes y haceres de las personas y grupos de trabajo, con actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individual, organización de trabajo y sociedad, quienes asignan un nivel de cultura a la entidad, dentro de una estructura organizativa, ejerciendo a la vez un nivel de liderazgo, donde además está presente la permeabilización del espíritu de cambio.	Saberes y Haceres	Personas atendidas /activad diarias	¿Qué normas orientan el desarrollo de sus funciones?	Observación Encuestas Entrevistas
			Clima Organizacional	¿El clima organizacional del GAD le es satisfactorio?	
		Estructura organizativa	Organigrama	¿Conoce usted el organigrama de la institución?	
			Orgánico funcional	¿Cuándo fue la última vez que fue revisado el orgánico funcional del GADPRSJA?	
		Liderazgo	Visión compartida	¿Ha sido compartida la visión del GADPRSJA?	
			Desafíos al proceso	¿Considera usted que los procesos del GADPRSJA tienen desafíos?	
		Permeabilización del espíritu de cambio	Estrategias	¿Se han definido estrategias de cambio en el año 2015?	
			Ética.	¿Cree usted que las acciones de los servidores públicos en sus diferentes niveles se sustentan en la ética?	

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: César Antonio Villacís Arreaga

CUADRO N° 2 Variable Dependiente

HIPÓTESIS	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.	<p>Gestión por resultados:</p> <p>Es la administración de recursos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en un plan de gobierno para un determinado período y con determinados recursos contando con la pertinencia de su personal, que permite gestionar y evaluar el desempeño de las organizaciones del Estado en relación con políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad, considerando las relaciones interpersonales desarrolladas dentro de un determinado clima laboral, además de factores que inciden en el desempeño del personal de la institución.</p>	Pertinencia del personal	Número de departamentos, áreas o secciones	¿Conoce cuántos departamentos o áreas componen el GAD Parroquial?	Encuestas Entrevistas Observación
		Relaciones interpersonales.	Nivel profesional y técnicamente experimentado.	¿Son los actuales servidores, profesionales y técnicamente experimentados?	
		Clima laboral.	Metas, Visión y Objetivos de la organización.	¿Conoce usted la visión, misión y objetivos del GAD?	
		Desempeño del personal	Nivel de comunicación	¿Garantiza usted la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información que maneja?	
			Nivel de rendimiento	¿Cada qué tiempo es evaluado su rendimiento laboral?	

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: César Antonio Villacís Arteaga

SECCIÓN II

MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

El talento humano es un proceso que emerge en los años 90, el cual se adopta en empresas plenamente conscientes de que el éxito de su negocio radica en el talento humano y las habilidades que poseen sus empleados. Las organizaciones que han puesto al talento humano en práctica lo han hecho para solucionar problemas de retención de empleados. El tema es que las organizaciones en su mayoría hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados, pero poco hacen por la retención y el desarrollo del mismo.

El término de Talento Humano fue usado por primera vez por David Watkins de Softscape, en un artículo publicado en 1998. El talento humano, en aspectos generales, es la administración del recurso humano tiene como tarea principal proporcionar las capacidades requeridas por una organización y desarrollar habilidades y aptitudes del individuo para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve.

El talento humano procura atraer colaboradores altamente calificados a trabajar para las empresas u organizaciones, y que a su vez ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo.

En base a estándares de resultados, el talento humano debería ser medido y evaluado a través de una gestión por resultados que proponga mejorar su desenvolvimiento. Scott (2008), sostiene que la tarea por resultados tiene una larga historia que se remonta a los comienzos del siglo XX, mientras que en la

década del 60 fue la gran expansión de las técnicas desarrolladas en Estados Unidos a una gran cantidad de países.

Los procesos de gestión por resultados en este sentido se enmarcan dentro del concepto de calidad en la gestión pública, entendido como una cultura transformadora que impulsa a la Administración Pública a su mejora permanente para satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos, la misma que debe medirse en función a la capacidad de satisfacción oportuna y eficaz de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, conforme se definan metas preestablecidas y alineadas con los fines y propósitos superiores de la Administración Pública.

2.1.1. Variable Independiente: Talento Humano

Según, (GARCÍA MORENO & GARCÍA LÓPEZ, 2010), manifiesta que el Talento Humano es:

Es el capital intelectual de la empresa, quien a través de la acción de los actores públicos orienta la gestión por resultados para el desarrollo hacia la generación del mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas subnacionales para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población. (pág. 14)

Hoy, como nunca antes, se verifica en el mundo la consistencia de la unidad entre desarrollo del conocimiento y progreso material, asumiendo por supuesto, desde una perspectiva crítica, este concepto de progreso como algo relativo, de acuerdo al contexto en que se dé. No obstante, el desarrollo vertiginoso de nuevas tecnologías, el frenetismo actual para el desarrollo y el abaratamiento del costo de nuevos productos y la unión permanente entre ciencia y producción, hacen que adquiera poca importancia las causas, consecuencias y contenido de estos conocimientos acumulados y organizados sistemáticamente.

Existe una relación entre el talento humano y los resultados, si se define el término “resultado” como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas, formas de proceso del pensamiento, que le permitan al empleado desarrollar un desempeño, este sería el nivel de perfeccionamiento en el cual se encuentra la consecuencia por competencia. Se entiende entonces por resultado la capacidad significativa a la preparación de la persona en el cargo.

Entonces la Gestión de Talento Humano por Resultado 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.

2.1.1.1. Cultura Organizativa

(ARIAS, 2010), manifiesta de la Cultura Organizativa lo siguiente:

Dentro de esta perspectiva universal, otro uso muy común es el hablar de “cultura de empresa” o “cultura organizacional”. Dicha conceptualización busca -a través de un discurso humanista, de comprensión de mentalidades y lógicas culturales de los obreros- implementar estrategias efectivas, que hagan posible la elevación de los índices de productividad de las empresas. Estos conceptos surgen como respuesta estratégica a los requerimientos de las empresas para enfrentar las crisis. (pág. 49)

La Gestión por Resultados requiere, ante todo, transformar la cultura organizacional imperante, basada en el cumplimiento de los procedimientos, y crear una nueva, orientada hacia los resultados. No basta crear nuevas normas para generar una gestión basada en los resultados.

Es necesario construir un ambiente político e institucional en el que los resultados sean el centro del debate público; en el que se juzgue a las autoridades por el

cambio que ha promovido en la sociedad; en el que los servidores públicos tengan incentivos para cumplir su trabajo de manera eficiente.

Por estas razones, la implementación de Gestión por Resultados debe ser no solo el reto de un gobierno en particular sino un compromiso del Estado.

2.1.1.1.1. Normas

La cita del autor (DANIEL MENDONCA, 2009), menciona acerca de las normas que:

Una primera alternativa apunta a concebir las normas constitucionales como significado de oraciones contenidas en el texto constitucional. Desde este punto de vista, es necesario distinguir las normas de las formulaciones normativas.

Las formulaciones normativas son entidades lingüísticas, oraciones que expresan pautas, en tanto las normas son el sentido o significado expresado por tales oraciones. (pág. 27)

Las normas son reglas de conducta que imponen un determinado modo de obrar o de abstenernos. Las normas pueden ser establecidas desde una persona, direccionadas inclusive a un determinado comportamiento del mismo individuo, que podrían denominarse como normas autónomas.

Las normas sirven para lograr el orden y la paz social. Si las personas fueran éticamente correctas sin posibilidad de transgredirlas, las demás no serían necesarias. Sin embargo, las diferencias en las concepciones morales de las personas, y aún en la violación voluntaria de estas, percibiendo que su conducta está mal, por hacer daño a la sociedad, motivo la aparición del resto de las normas.

2.1.1.1.2. Clima Organizacional

El Clima Organizacional según lo citado por (WIKIPEDIA, 2015), es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejorar el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. Lo manifestado en base a la siguiente cita:

Es el nombre dado por diversos autores; el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

Un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos claves que puedan estar impactando de manera importante en el ambiente laboral de la organización. Los individuos comprenden su entorno basado en criterios recibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que reciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que el mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno.

2.1.1.2. Estructura Organizativa

El autor (DELGADO GONZÁLEZ & ENA AVENTURA, 2011), expresa lo siguiente:

Se entiende por estructura organizativa de una empresa a aquella que describe como se agrupan, como se identifican y como se relacionan los distintos elementos que la forman. Por tanto, puede decirse que la estructura organizativa determina el nivel de autoridad y de responsabilidad de cada uno de los miembros de la empresa, dependiendo estos niveles de las funciones que los individuos desempeñen.

La estructura organizativa de una empresa está formada por:

- ✚ El conjunto de elementos que la integran.

- ✚ Las funciones que tienen asignadas cada uno de los elementos.
- ✚ Las relaciones jerárquicas y funcionales existentes entre los distintos elementos.

No puede hablarse de una estructura organizativa óptima que sirva con carácter general para todo tipo de empresa, sino que dependiendo de las características de cada empresa. La Dirección de esta debería establecer una estructura organizativa adecuada. (pág. 1)

Por estructura organizativa, se interpreta al marco o entorno con el cual el grupo se organiza, o escogiendo otra metáfora de la construcción, se la relaciona con: los cimientos, el cableado, las vigas que mantienen a la organización en pie. De cierta manera se diría que es el manual de operaciones que informa a los participantes como está formada la organización y como funciona. De modo específico se podría manifestar que, la estructura describe como se acepta a los miembros, como se escoge a los líderes y como se toma las decisiones dentro de una organización.

Aunque la necesidad de una distribución es clara; la mejor estructura para una organización en particular es difícil determinar. Esto se debe a que la organización no viene en una talla única. Algunas son entalladas, otras sueltas, unas cuantas son simples, otras brillantes, algunas se usan de vez en cuando, otras solo para hacer negocios y otras solo para ocasiones formales. La mejor estructura para cualquier organización dependerá de su tamaño y forma, especialmente de quien son sus miembros, de lo que está establecido y de hasta donde ha llegado el desarrollo de la iniciativa.

2.1.1.2.1. Organigrama

Lo citado por (BOLAND, 2010), menciona el siguiente concepto de organigrama:

Es una actividad básica de la administración y consiste en agrupar y ordenar todos los recursos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Es

importante destacar que, de todos los recursos, el factor humano es el más importante.

Un organigrama es la representación gráfica simplificada de la estructura formal de una organización en un momento determinado.

El organigrama es una herramienta estática que retrata el esqueleto organizacional, por ello, es comparable con una radiografía del cuerpo humano tomada en un momento determinado. (pág. 70)

Un organigrama permite analizar la estructura del ente representado y cumple un rol informativo, al ofrecer datos sobre sus características generales. En ciertas ocasiones se suele incluir el nombre de las personas que dirigen cada departamento o división de la entidad, para explicitar las relaciones jerárquicas y competencias vigentes.

2.1.1.2.2. Orgánico Funcional

La inclusión de los niveles jerárquicos es parte del Orgánico Funcional, lo citado por (ESPOCH, 2012), que manifiesta lo siguiente:

La realidad institucional, nos señala que debemos asumir una actitud positiva frente a los grandes desafíos, mejorar ante el estancamiento y la apatía, implementar una cultura organizativa, con coordinación y responsabilidad, entendiendo que la estructura de una organización es simplemente la suma total de las formas en que su trabajo es dividido en diferentes tareas con una adecuada coordinación entre ellas, para el cumplimiento efectivo de su misión.

El orgánico funcional constituye un instrumento administrativo que determina la forma como se encuentra la institución para el cumplimiento de su misión, visión de futuro y objetivos estratégicos.

Esta forma de organización se fundamenta en una gestión por procesos, siendo fundamental el fortalecimiento de la coordinación interna y un ambiente de

fluidez de comunicaciones, en procura de otorgar una atención integral y de calidad a los clientes.

2.1.1.3. Liderazgo

El liderazgo según lo citado por (BYLER, 2014), manifiesta lo siguiente:

El líder es alguien que conoce el camino y guía a otros a que lo sigan. El líder ejerce influencia sobre la gente, sea para bien o para mal. “El liderazgo es influencia. Eso es todo. Nada más y nada menos”. Esta frase nos da a entender lo que es el liderazgo. Los líderes cambian la dirección de las vidas de otros a través de las palabras y del ejemplo. Influyen en las personas para que hagan cosas que de otro modo jamás harían. Animar, inspiran y unen a las gentes para alcanzar una meta común. Los líderes son agentes de cambio en el mundo. (pág. 4)

El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objeto en común.

En la actualidad, se considera que el liderazgo es un comportamiento que se puede ejercitar y perfeccionar. Las habilidades de un líder implican carisma, paciencia, respeto, integridad, conocimiento, inteligencia, disciplina y, sobre todo, capacidad de influir en los subordinados. Un líder también debe tener visión y una buena capacidad de comunicación para conseguir guiar al equipo.

2.1.1.3.1. Visión Compartida

Una visión compartida es una fuerza en el corazón de la gente, una fuerza de impresionante poder, un sentimiento de identificación y compromiso. Lo citado por (PRIETO HERRERA, 2012), dice:

La visión compartida no puede estar inspirada en una idea, es una llama en el corazón y en el alma de las personas, una llama con un poder arrollador y debe responder como mínimo a las preguntas; ¿Qué queremos crear? ¿Qué queremos formar? ¿Qué queremos lograr? ¿Qué queremos ser? ¿Qué huella queremos dejar?

La visión compartida son creencias con sentido y o un significado que la gente o los empleados construyen en una organización para dar vida a la misión.

Cuando una persona tiene un profundo interés por su visión tiene una visión personal, pero cuando el interés es común existe una visión compartida. (pág. 100)

Podría decirse que el liderazgo es la capacidad de transformar una visión en la realidad. Hay personas que tienen una manera diferente de ver las cosas, cuando comparten sus ideas con otros resultan atractivas y comienzan a llevarlas a cabo, tomando así un rumbo en el cual colaboran de manera mancomunada para obtener beneficios mutuos.

Una visión compartida es cuando todas las personas tienen una imagen similar, les interesa que sea equitativa y no de nadie en particular. Es decir, si logramos que la visión personal se transforme en visión general y que no solo la acepten sino la hagan suya, entonces verdaderamente será una visión compartida. De lograr esto se genera un fuerte vínculo, esta conexión lleva a todos los integrantes del equipo, grupo o comunidad a obtener mejores resultados.

2.1.1.3.2. Desafíos al proceso

La cita del (CONGRESO INTERNACIONAL SOCIALISTA, 2010), menciona sobre los desafíos al proceso, lo siguiente:

El desafío que plantea la sacralización del mercado, en lugar de su uso al servicio de ciudadanas y ciudadanos, genera problemas crecientes en los procesos de privatización, sin reglas, de sectores que atienden a servicios

públicos tradicionales, como las comunicaciones, la energía o los transportes, generadores de igualdad o desigualdad de oportunidades.

Si lo que se quiere es alcanzar metas, entonces hay que saber cuáles son los posibles problemas que se podrán encontrar en el camino hacia su consecución, de otro modo no se podrán realizar planes o adelantar estrategias para resolverlos.

2.1.1.4. Permeabilización del Espíritu de Cambio

(FELIVENE & SILVA, 2008), en su cita, mencionan lo siguiente acerca de la Permeabilización del Espíritu de Cambio:

La concepción de base es que la facilitación de la comunicación, la comprensión y el intercambio de conocimientos requiere de un tipo de multipertenencia que consiste en transferir componentes de una práctica a otra. Algunas personas tienen la capacidad de actuar como facilitadores “naturales” (brokers) que establecen conexiones entre comunidades, posibilitan la coordinación, y ayudan así a permeabilizar las fronteras de una organización. (pág. 9)

Entre los desafíos de la Administración Pública se supone la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos por competencias, además de validar los saberes de acción de las personas que en él se desempeñan. Otro de los desafíos es desarrollar procesos de formalización y difusión de aprendizajes con la misión de cambio, y concientizar a los servidores públicos a mejorar los resultados alcanzados generando zonas de innovación para optimizarlos.

2.1.1.4.1. Estrategias

(HAX & MAJLUF, 2010), acerca de las estrategias, manifiestan lo siguiente:

Resulta importante plantear una advertencia respecto a la necesidad de desarrollar estrategias funcionales efectivas, que son depositarias de las

capacidades distintivas de la firma. En gran medida, la declinación de la competitividad estadounidense durante los años setenta se debió a una falta de atención estratégica en la manufactura como fuente clave de la ventaja competitiva. (pág. 30)

Las estrategias servirán para direccionar las actividades de la organización hacia un objetivo y una meta. Tomando como base, se puede decir que la estrategia es un punto importante de la planeación en la que se da sentido a la visión de la empresa, puesto que se desea llegar ahí.

Además, se debe considerar que esta es realizada por los directivos de la organización y luego enviada por los canales de comunicación organizacional para que sean conocidas por todos los trabajadores en la jerarquía.

2.1.1.4.2. Ética

(OLMEDA GARCÍA, 2010), menciona en la cita lo siguiente:

La palabra ética, confirmada por diccionarios y academias, se define como la parte de la filosofía que comprende al estudio de la moral y de las obligaciones del hombre. Por su parte el adjetivo profesional, gramaticalmente alude a lo perteneciente a una profesión.

La ética está integrada por normas de conducta de naturaleza moral, lo que significa que se trata de reglas de conducta con las características propias de las normas morales. (pág. 143 y 145)

La ética es la rama de la filosofía que estudia la bondad o la maldad de los comportamientos del ser humano. Tiene como centro de atención las acciones humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.

Uno de los aspectos de la ética es el estudio de lo moral, como se justifica racionalmente un sistema decoroso, y como se ha de aplicar posteriormente a

nivel individual y social. Cuando se emplean sentencias éticas se está valorando moralmente a las personas, situaciones, o acciones, por eso se dice que la ética elabora y verifica afirmaciones o juicios determinados.

2.1.2. Variable Dependiente: Gestión por Resultados

Según lo citado por (García López & García Moreno, 2011), en su obra denominada Gestión para Resultados en el Desarrollo en los Gobiernos Subnacionales, se expone lo siguiente:

Es una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo hacia la generación del mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión que, en forma colectiva, coordinada y complementaria, deben implementar las instituciones públicas subnacionales para generar mejoras sostenibles en la calidad de vida de la población (pág. 25)

Es la administración de recursos centrada en el cumplimiento de las acciones estratégicas definidas en un plan de gobierno para un determinado período y con determinados recursos contando con la pertinencia de su personal, que permite gestionar y evaluar el desempeño de las organizaciones del Estado en relación con políticas públicas definidas para atender las demandas de la sociedad, considerando las relaciones interpersonales desarrolladas dentro de un determinado clima laboral.

2.1.2.1. Pertinencia del Personal

Según lo citado por (STEPHEN P. & COULTER, 2010), sostiene sobre la Pertinencia del personal lo siguiente:

Muchas organizaciones importantes usan la estructura de red para abastecer externamente la manufactura. Empresas como Nike, L.L., Bean, Reebok han

descubierto que pueden generar cientos de millones de dólares conduciendo negocios sin poseer instalaciones de manufactura. (pág. 248)

En un sentido amplio, organización es todo conjunto de personas relacionadas de manera que sea proyectada a alcanzar un fin o una meta. En un sentido estricto, organización es una estructura, configurada en base a relaciones internas y externas predeterminadas, entre personas o grupos de personas que trabajan para realizar un objetivo claramente definido.

Esa estructura marca como se distribuye el trabajo, como se agrupan las personas en unidades de actividad específica y las unidades en entidades mayores. Asimismo determina qué poder tiene cada uno, de quién depende, a quién dirigirse si surgen problemas, etc. El diseño y rediseño periódico de esa estructura lo realizan los directivos de la organización, en ejercicio de sus labores: la función de organización estructural.

De modo que la palabra pertinencia se emplea para designar la unidad social o conjunto de personas relacionadas con cierto orden para alcanzar un fin y, una función administrativa, una fase del proceso de administración, que consiste en determinar responsabilidades y tareas, pero también establece unidades de trabajo y departamentos, así como la forma en que se van a comunicar, y en rediseñar toda esa estructura cuando las circunstancias internas o externas lo hagan aconsejable.

2.1.2.1.1. Departamentos, áreas o sectores asignados

(REYES PONCE, 2010), manifiesta lo siguiente:

Obtener la máxima capacidad de todo el personal que trabaja en los distintos departamentos y niveles de la empresa: obreros, empleados, supervisores inmediatos, técnicos, ejecutivos, etc. Si todos tienen la capacidad adecuada,

se dice, contamos con un personal que puede realizar las labores necesarias para la más eficiente operación, y, por lo mismo, esa capacidad es la base fundamental para el éxito administrativo de la empresa. (pág. 274)

Los departamentos, áreas o sectores asignados son las diversas actividades que cumplen los trabajadores de una empresa, tomadas también como funciones asignadas de acuerdo a la especialización del área en la que se requiere al trabajador. Las áreas funcionales de la empresa son las diversas actividades más importantes del ente, ya que por ellas se plantean y tratan de alcanzar los objetivos y metas.

2.1.2.2. Relaciones Interpersonales

Hace dos o tres décadas atrás se definía a las relaciones interpersonales como aquella que proporcionaba la fuerza laboral a una organización. (BAQUERIZO CORRALES, 2008), dice lo siguiente:

La eficiencia y el progreso de toda organización dependen, fundamentalmente, de la destreza de la fuerza laboral para realizar las tareas por las cuales es responsable. Este principio demanda una búsqueda y una conservación e incremento constante de la calidad del “capital humano” de la empresa. (pág. 99)

En la actualidad, se considera a las relaciones interpersonales como el estudio que ayuda a las organizaciones a obtener, desarrollar, mantener y conservar el número adecuado de colaboradores, de manera que involucra todas las decisiones gerenciales y prácticas que afectan e influyen a la gente.

Las relaciones interpersonales son consideradas como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permite la realización de las metas de estas elevando su papel a una posición estratégica.

2.1.2.2.1. Profesional y técnicamente preparado

(COBO SUERO, 2010), manifiesta lo siguiente:

Si como los mismos términos sugieren la ética profesional se ocupa de los comportamientos éticos en el ejercicio de la profesión, es claro que su correcta comprensión requiere no solo un conocimiento suficiente del concepto, sentido y funciones de la ética en la vida del ser humano, sino también la inteligibilidad adecuada del concepto de profesión.

Si nos atenemos, pues, a su origen histórico, en el sentido que ahora nos ocupa profesión significa la ocupación laboral de una persona, una ocupación para la que la persona se prepara y a la que se dedica, está consagrada. (pág. 15 y 16)

El profesional técnicamente preparado es toda aquella persona que puede brindar un servicio o elaborar un bien, garantizando el resultado con una calidad determinada. Gran parte de las personas necesarias para desarrollar actividades en una organización o empresa deberían estar preparadas académicamente, básicamente para cargos con fines administrativos o técnicos, debido a que son sectores que demandan profesionalismo para la toma de decisiones que encaminan al éxito de toda empresa.

Hay actividades laborales que no necesariamente dependen de tener un título académico, porque más bien son desarrolladas cada día o a cada momento con determinado resultado y con una calidad determinada.

2.1.2.3. Clima Laboral

Los objetivos interinstitucionales son metas establecidas por el líder o dueño de una empresa u organización al momento de la conformación de la empresa. Las metas y objetivos pueden ser modificados o cambiados a medida que la entidad crece en el mercado u ámbito de servicio y puede medirse en términos de éxito.

Lo mencionado por (FERIA CRUZ, 2009), quien cita a Porter (1991:47) manifiesta que:

La concentración espacial de las relaciones económicas no solo favorece la mayor consistencia de la trama de las interdependencias intersectoriales, sino también el intercambio de informaciones y la coherencia entre los objetivos que tiene el desarrollo. (pág. 72)

2.1.2.3.1. Metas, visión y misión de la organización

(MARTÍNEZ & GUTIÉRREZ, 2012), manifiestan lo siguiente:

El punto de comienzo para articular la jerarquía de metas de una empresa es la visión de una compañía, que podríamos definir como la declaración que determina donde queremos llegar en el futuro. Una visión puede o no tener éxito, dependiendo de las estrategias de la empresa.

La misión de una compañía difiere de la visión en que abarca tanto su propósito como la base de la competencia y la ventaja competitiva. La misión es más específica y centrada en los medios a través de los cuales la empresa competirá. (pág. 22 y 21)

Una meta es el resultado deseado que una persona o sistema imagina, planea y se compromete a lograr. Es el punto final deseado en una organización sobre algún desarrollo asumido. De hecho, muchas personas tratan de alcanzar objetivos dentro de un tiempo fijado a plazos. La misión hace referencia a la razón de ser de la empresa, el motivo del por qué existe o fue creada, planteando generar beneficios económicos.

En tanto que la visión tiene que definir en reducidas líneas la situación futura que desea alcanzar la organización, tomando en cuenta una situación realmente alcanzable con el paso del tiempo.

2.1.2.4. Desempeño del Personal

El desempeño del personal según lo citado por (GARY DESSLER, 2010), manifiesta que:

Reúne información acerca de los estándares del desempeño (por ejemplo, en términos de cantidad o los grados de calidad para cada tarea del puesto). Estos patrones serán el fundamento para evaluar al empleado.

La valoración del desempeño compara la función real de cada empleado de acuerdo con los estándares establecidos. Los expertos muchas veces determinan los modelos que se deben alcanzar y las actividades concretas que se deben desempeñar por medio del análisis de puestos. (pág. 84 y 85)

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como: la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad. El análisis es para cada empleado y se lo ejecuta de forma individual.

Las revisiones del rendimiento laboral, por lo general, se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decir si es apto para ser promovido o incluso si debería ser despedido.

2.1.2.4.1. Nivel de Comunicación

(VILADOT, 2010), en la siguiente cita menciona que:

Es el nivel de observación o abstracción. Algunas definiciones, nos dice, son amplias e inclusivas; otras son restrictivas. Por ejemplo la definición de comunicación como el proceso que conecta partes discontinuas del mundo vivo, es sin duda una definición general. En cambio, la comunicación como un sistema (como los teléfonos o los telégrafos) para comunicar información y ordenes (como en un servicio naval), es una definición restrictiva. (pág. 15)

Es por esto que se manifiesta que la comunicación es un medio por el cual dos o más personas pueden intercambiar mensajes a través de un proceso en el cual se ven relacionados el emisor que es la persona que envía el mensaje y el receptor, siendo este el que recibe el mensaje. Sin embargo, cuando se refiere a niveles de comunicación, estos van acorde a las fases con mayor intensidad, producidas por la comunicación de organizaciones o empresas.

2.1.2.4.2. Nivel de Rendimiento

(FLEITMAN, 2011), manifiesta lo siguiente:

En la metodología de evaluación integral, las normas de rendimiento son los mejores niveles de utilidad y la referencia puede ser la mejor práctica o la mejor escala de competencia del tramo o sector. Generalmente se expresan en términos cuantitativos y se relacionan con los indicadores de rendimiento seleccionados para medir la empresa. (pág. 86)

El nivel de rendimiento es la relación existente entre lo producido y los medios empleados por el factor humano, quien es el encargado del desarrollo productivo de toda empresa. En el mundo laboral, la productividad responde al rendimiento laboral, en base a los objetivos, metas, tareas alcanzadas y el tiempo que se ha necesitado para lograrlo.

Es por esto que hay que tener muy en cuenta que la variable más importante en una empresa es su personal, el recurso humano, dado que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo.

Es por esto, que resulta fundamental brindar el confort y las adecuadas facilidades para que cumplan con las actividades encomendadas y obtengan un excelente nivel de rendimiento.

2.2. MARCO LEGAL

2.2.1. Ley Orgánica de Servicio Público, año 2010.

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

Art. 22.- Deberes de las y los servidores públicos.- son deberes de las y los servidores públicos:

- a) Respetar, cumplir y hacer cumplir la Constitución de la Republica, leyes, reglamento y más disposiciones expedidas de acuerdo con la ley;
- b) Cumplir personalmente con las obligaciones de su puesto, con solicitud, eficiencia, calidez, solidaridad y en función del bien colectivo, con la diligencia que emplean generalmente en la administración de sus propias actividades.
- c) Cumplir de manera obligatoria con su jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con las disposiciones de esta ley;
- d) Cumplir y respetar las órdenes legítimas de los superiores jerárquicos. El servidor público podrá negarse, por escrito, a acatar las órdenes superiores que sean contrarias a la Constitución de la Republica y la ley;
- e) Velar por la economía y recursos del Estado y por la conservación de los documentos, útiles, equipos, muebles y bienes en general confiados a su

guarda, administración o utilización de conformidad con la ley y las normas secundarias;

- f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad;
- g) Elevar a conocimiento de su inmediato superior los hechos que puedan causar daño a la administración;
- h) Ejercer sus funciones con lealtad institucional, rectitud y buena fe. Sus actos deberán ajustarse a los objetivos propios de la institución en la que se desempeñe y administrar los recursos públicos con apego a los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, rindiendo cuentas de su gestión;
- i) Cumplir con los requerimientos en materia de desarrollo institucional, recursos humanos y remuneraciones implementados por el ordenamiento jurídico vigente;
- j) Someterse a evaluaciones periódicas durante el ejercicio de sus funciones;
y,
- k) Custodiar y cuidar la documentación e información que, por razones de su empleo, cargo o comisión tenga bajo su responsabilidad e impedir o evitar su uso indebido, sustracción, ocultamiento o inutilización.

Art. 50.- Organismos de aplicación.- La aplicación de la presente Ley, en lo relativo a la administración del talento humano y remuneraciones, estará a cargo de los siguientes organismos:

- a) Ministerio de Relaciones Laborales; y
- b) Unidades de Administración del Talento Humano de cada entidad, institución, organismo o persona jurídica de las establecidas en el artículo 3 de la presente Ley.

Art. 69.- De la Formación de las y los servidores públicos.- la formación es el subsistema de estudios de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de conocimiento y capacidades que permitan a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos, pero a su vez puedan realizar investigaciones aplicadas a las áreas de prioridad para el país, definidas en el Plan Nacional de Desarrollo. La forma no profesional se alinea también a las áreas de prioridad para el país establecidas en el Plan Nacional del Buen Vivir

2.2.2. Plan Nacional del Buen Vivir, año 2013 - 2017.

Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas

Los principios y orientaciones para el Socialismo del Buen Vivir reconocen que la supremacía del trabajo humano sobre el capital es incuestionable. De esta manera, se establece que el trabajo no puede ser concebido como un factor más de producción, sino como un elemento mismo del Buen Vivir y como base para el despliegue de los talentos de las personas.

El Estado debe garantizar la generación de trabajo digno en el sector privado, incluyendo aquellas formas de producción y de trabajo que históricamente han sido invisibles y desvalorizadas en función de intereses y relaciones de poder. Tanto a nivel urbano como rural, muchos procesos de producción y de dotación de servicios se basan en pequeñas y medianas unidades familiares, asociativas o

individuales, que buscan la subsistencia antes que la acumulación. Amparándose en la Constitución de la República, es necesario profundizar el reconocimiento y el apoyo a estas distintas formas de trabajo, sobre todo a las que corresponden al auto sustento y al cuidado humano, a la reproducción y a la supervivencia familiar y vecinal, basada en los artículos 319 y 333.

2.2.3. Ley Orgánica de Servicio Público, año 2010.

Esta ley ampara al servidor público y ordena la protección de principios que promuevan el desarrollo de sus actividades de manera eficaz y eficiente con la finalidad de brindar una asistencia a la comunidad con calidad y calidez.

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

En el cumplimiento de sus funciones está la prestación de sus servicios con la debida atención, de manera que el ciudadano o la ciudadanía en general se muestre satisfecha, dando fiel cumplimiento a lo que estipula la ley orgánica en el siguiente artículo de la LOSEP:

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos.- según lo establecido en el literal f:

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

El talento humano en el servicio público es elemental, por ende es necesario que sea sometido a evaluaciones, tal como lo promueve la LOSEP, para mejorar la calidad y calidez como lo menciona anteriormente.

2.3. MARCO CONTEXTUAL

La investigación planteó como tema “El talento humano y su incidencia en la gestión por resultados, mediante la aplicación de técnicas de recopilación de información para el Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena, año 2015.

Los GAD's Parroquiales tienen el derecho y la obligación de velar por los intereses de sus pobladores, pero así mismo deben ofrecer servicios a favor de la comunidad, brindando e implementando las medidas necesarias, y el trabajo en base a resultados que demuestren la eficacia y la eficiencia de la administración pública.

El GAD Parroquial de Ancón, es uno de los lugares privilegiados en nuestro país, dado que palpó la existencia del petróleo y el boom que se desarrolló en el Estado desde este sector. De modo que la empresa y toda la infraestructura que en aquella época era necesaria para la extracción del crudo, hizo que se implemente todos los medios y servicios necesarios para quienes habitan la parroquia de Ancón

La investigación se apuntó en ¿Cómo incide el talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena, año 2015?

La justificación del problema planteado se da sobre la base de la gestión pública que siempre ha permanecido envuelta por la administración privada, de manera que quienes producen experiencias, resultados y aportan para el enriquecimiento

correspondiente a materia de la administración del Estado, es la modernización de la gestión privada.

El estilo de administración pública se ha visto envuelta en el direccionamiento y estrategias que son programadas para el sector privado, haciendo que estas sean adaptadas al sector público, dejando sin ese accionar de invención de nuevas ideas y procesos que garanticen el desarrollo del servicio a la comunidad.

Es por esto que es se hace imperante la implementación de un modelo de gestión por resultados donde el talento humano con desarrollo profesional sea su diseñador, ejecutor y evaluador, que mejore y proyecte un ámbito de trabajo a través de estándares de calidad y desempeño para el servicio de la comunidad de la parroquia de San José de Ancón

El objetivo del material de investigación fue analizar la administración del talento humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena. La determinación de los efectos que promueven una mejor administración del talento humano será puesta en manifiesto a través de las metodologías de investigación a utilizarse.

Se identificó como variable independiente “El Talento humano”, y dependiente “Gestión por Resultados”, dando lugar a la hipótesis denominada “La administración del talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena”

SECCIÓN III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el diseño y elaboración del presente trabajo de investigación fue necesaria la aplicación de instrumentos que involucran el método, técnicas y herramientas que inciden en la formulación de propuestas y soluciones a problemas puntuales. Para tal efecto se utilizaron técnicas de observación directa, entrevistas a directivos líderes, autoridades, especialistas y profesionales, encuestas a servidores públicos y comunidad de San José de Ancón

En relación al diseño de la investigación, este se basó en el modelo de gestión por resultados para el recurso humano del GAD de la parroquia San José de Ancón. De hecho, vale mencionar que el esquema se refiere a un plan que formula y establece el investigador a fin de comprobar las hipótesis para conseguir respuestas a sus interrogantes. Además está constituida por estrategias, acciones y actividades como medios para obtener respuestas exactas y de fácil interpretación.

Estas acciones se orientan a contar, medir, describir, entre otras que necesariamente se aplicarán en el proceso, otra característica del diseño es la comparación, las que por su naturaleza pueden ser: en grupos, entre dos o más personas con diferentes circunstancias.

Tiene además la característica de especificar los pasos en el proceso a fin de controlar ciertas variables extrañas. Los diseños se clasifican en: experimentales y no experimentales, dependiendo de la naturaleza de la investigación. (Martinez, 2013)

La realización del presente diseño, se hizo en referencia a la investigación explicativa, “pretende establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian”, (Hernández, Fernández, Baptista 2010). Este enfoque se demostró la observación de los elementos de investigación.

Se estudió el desempeño del servidor público en el área financiera, estableciendo cuales son las problemáticas que inciden en su nivel de funciones, además de caracterizar los factores que originan las falencias del departamento financiero, con la finalidad de brindar un mejor servicio a la comunidad.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1. Investigación Aplicada

Orientada a los trabajadores que se direcciona a conocer sus sugerencias e inquietudes con la finalidad de determinar las falencias del recurso humano del GAD Parroquial de Ancón.

3.2.2. Investigación Bibliográfica

La información científica previamente elaborada en otras tesis o proyectos, permitió analizar, comentar e interpretar los resultados con la finalidad de ser aplicados a la realidad de la investigación.

3.2.3. Investigación de campo

Con el fin de ubicar aspectos relacionados con el entorno y situaciones reales concernientes al contexto del tema.

3.2.4. Investigación exploratoria

Como su nombre lo indica, el objetivo de la investigación exploratoria fue examinar un problema o situación para brindar conocimientos y comprensión. La investigación exploratoria puede usarse para cualquiera de los propósitos:

- ✚ Formular un problema o definirlo con mayor precisión.
- ✚ Identificar cursos alternativos de acción.
- ✚ Desarrollar hipótesis.
- ✚ Aislar variables y relaciones clave para un examen más minucioso.
- ✚ Obtener ideas para desarrollar un enfoque del problema.
- ✚ Establecer prioridades para la investigación posterior.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación tuvo como objetivo dar solución a los diferentes problemas relacionados con el rendimiento de los servidores del GAD Parroquial de San José de Ancón, ya que por naturaleza los métodos que se ajustan a la problemática son los inductivos y deductivos, “este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares”, (Bernal, 2010), o en otro de los casos a partir de datos particulares.

a. Empíricos:

Observación: Se realizaron observaciones a otras empresas del sector público, con la finalidad de establecer como es el funcionamiento y manejo desarrollo del recurso humano del GAD Parroquial.

b. Teóricos:

Analítico – Sintético.

En base a los resultados obtenidos del método empírico se obtuvo información que sirvió para efectuar conclusiones y recomendaciones, examinando cada uno de los elementos que intervinieron y luego sintetizarlos a la realidad concreta de la investigación.

Inductivo – deductivo.

Era importante conocer las características principales del cantón Santa Elena y traducirlas a todo el universo de estudio. Esto permitió tener una idea sobre cuáles eran las problemáticas, inquietudes, recomendaciones que tenían las servidoras y servidores públicos sobre el funcionamiento del área financiera.

La metodología que se utilizó para el análisis situacional de la perspectiva que mantiene la servidora y servidor público hacia la organización, fue una encuesta personalizada.

Ésta consistió en un cuestionario de preguntas relacionadas propiamente con la actividad de su área. Esto permitió recolectar datos, los mismos que fueron interpretados, para la emisión de recomendaciones y concretar una propuesta objetiva.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los datos que fueron recolectados en esta investigación se los obtuvieron de fuentes primarias porque deben ser confiables, pertinentes y suficientes.

A continuación se definen las técnicas e instrumentos adecuados que fueron procedentes para su recolección:

3.4.1. Campo

3.4.1.1. Observación

En la presente investigación, se utilizará la observación frontal, con el uso de ficha de observación que proporciona información verídica, y directa, que permitirá conocer las acciones y actividades que realiza el talento humano del GAD Parroquial.

3.4.1.2. Entrevista

Mediante esta técnica se obtuvo información relevante de las personas representantes del GAD Parroquial que ayudará a la toma de decisión en el talento humano.

3.4.1.3. Encuestas

Se las ejecutó para la obtención de información sobre las acciones y actividades que realizan el talento humano del GAD Parroquial, permitiendo tener una idea sobre las motivaciones, actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

A continuación se detallan los puntos que fueron necesarios para poder determinar cuál fue la población y muestra del tema de investigación:

3.5.1. Población

Como tamaño del mercado se tomó como referencia los habitantes de la cabecera Parroquial junto con las comunas del Tambo y Prosperidad población de 6.877 habitantes según el censo nacional de población y vivienda INEC 2010.

3.5.2. Muestra

Todo proceso investigativo hace uso de herramientas técnicas de la estadística la que es considerada como una ciencia que tiene como tarea primordial la recolección de información, organización y la interpretación de la información se la considera también como la ciencia de los datos (Gorga, 2011)

Este método tiene como base las matemáticas o cálculos, es el que sustenta la parte científica y confirmando de forma directa lo que detalla los métodos, teorías o estrategias planteadas dependiendo de la temática. Esta herramienta técnica está presente en todos los procesos que forman parte de la investigación desde la identificación de la población, el cálculo y selección de la muestra hasta los respectivos análisis que suelen ser de tendencia central o dispersión. (Gorga, 2011).

Entre los elementos de corte estadístico es necesario definir el término población, que según Jorge Beltrán es un conjunto de elementos que se pretende estudiar. Son todas las personas, individuos o elementos de un conjunto llamado universo, para el presente caso la población de la parroquia San José de Ancón 6.877 personas de acuerdo a datos proporcionados por GAD municipal del cantón Santa Elena y datos del (INEC, 2010).

De la misma manera fue necesario calcular la muestra que es una proporción técnica de la población o universo, la misma que fue seleccionada de manera técnica y científica, esta fue representativa, para que los resultados puedan ser

justificados y reales. Entre los principales autores para definir la muestra es la que propone Schiffer la que se detalla a continuación:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q}{(N - 1)D + p \cdot q}$$

Donde la $D = B^2/4$, cuando D es la diferencia entre la proporción muestra lo que constituye el error máximo, el cual no puede ser mayor al 5%.

B es el error de estimación del 5% del nivel de confianza con el siguiente índice:

$$D = \frac{(0,05)}{4} = 0,000625$$

Entonces la nomenclatura fue la siguiente:

N = La población 6877 personas

p = Representan el 50% de posibilidades

q = Representan el 50% de no probabilidades

$D = 0,000625$

$n = 378$

Al aplicar la fórmula se obtuvo el siguiente resultado:

$$n = \frac{6877(0,5) \cdot (0,5)}{(6877 - 1) \cdot 0,000625 + (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 378,06$$

$$n = 378$$

SECCIÓN IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PARTICULARIDADES DE LA OBSERVACIÓN

En una visita realizada al GAD Parroquial de San José de Ancón, se pudo palpar que pese a ser uno de los organismos más recientes conformados, no existe el personal idóneo para cada una de las funciones que se requiere desempeñar. El limitante es el recurso que por asignación del Estado perciben, obstaculizando la gestión administrativa, de manera que no hay el respectivo servicio para la ciudadanía.

Más aun cuando el personal de labor del GAD Parroquial no cumple solo con una función sino hasta con dos o tres adicionales, lo cual complica las gestiones administrativas que se requiere para los asuntos o las actividades que día a día se presenta en la comunidad y que la entidad necesita resolver.

Reciben ayuda de parte de otras entidades pero aun así se necesita complementar los conocimientos del talento humano, dado que la actividad que se genera a diario crece con las nuevas metodologías y técnicas que necesariamente debería aplicarlas pero que no cuentan con modelos de capacitación, que ayuden a mejorar el desarrollo y las actividades del personal del GAD Parroquial.

El uso de equipos para el personal es limitado, y en muchas ocasiones supieron decir que no hay la guía necesaria para poder utilizar, que se lo hace empíricamente causando que se los utilice mal o de manera inadecuada ocasionando pérdidas materiales y recursos que pueden ser mejor administrados.

4.2. PARTICULARIDADES DE LA ENTREVISTA

En la entrevista a uno de los dirigentes del sector de la parroquia Ancón, el señor Esquivel Orrala manifestó que el GAD Parroquial si cuenta con un orgánico funcional, pero que no se fortalece su efectividad en el proceso de la gestión administrativa, más allá de la limitante como es la asignación de recursos.

Es uno de los GAD Parroquiales que recientemente fueron creados, por lo que no existe aún la experiencia en sobrellevar los desafíos que a través del paso del tiempo se presentan, por lo que se hace necesario un instrumento que plasme las funciones en base a la gestión que necesitan.

En base a la gestión que realiza el GAD Parroquial de Ancón, está desempeñando labores de auto gestión para cumplir con obras que son necesarias para el desarrollo de la niñez y la adolescencia, pero aun así es necesario el apoyo de las instituciones pertinentes involucradas como lo es el GAD municipal, dado que es parte de su jurisdicción.

El vocal Luis Rendón Espinoza, de la junta Parroquial de Ancón, manifestó que:

“Los recursos que percibe por parte del Estado no son en muchas ocasiones el necesario para satisfacer las necesidades de la comunidad, pero aun así es necesario el conocimiento para la gestión administrativa, y en ese aspecto la necesidad de contar con capacitaciones que promuevan el mejor desempeño por parte del talento humano. Se limitan de manera al personal de manera que no hay las funciones que le corresponden a cada servidor público”.

4.3. PARTICULARIDADES DE LA ENCUESTA APLICADO A LA POBLACIÓN DE LA PARROQUIA SAN JOSÉ DE ANCÓN

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

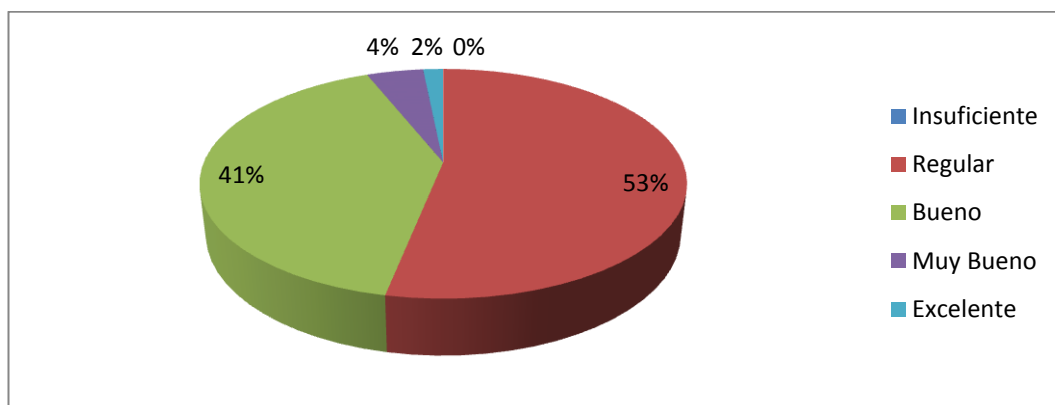
1.- **CLIMA LABORAL:** ¿El clima laboral en el GAD Parroquial lo califica de manera...?

TABLA N° 1 Clima Laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Regular	201	53%
Bueno	154	41%
Muy Bueno	17	4%
Excelente	6	2%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 1 Clima Laboral



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

En la gráfica muestra los resultados de las 378 personas encuestadas, la cual determinaron que es irregular con un amplio porcentaje por lo que es necesario mejorar el clima laboral.

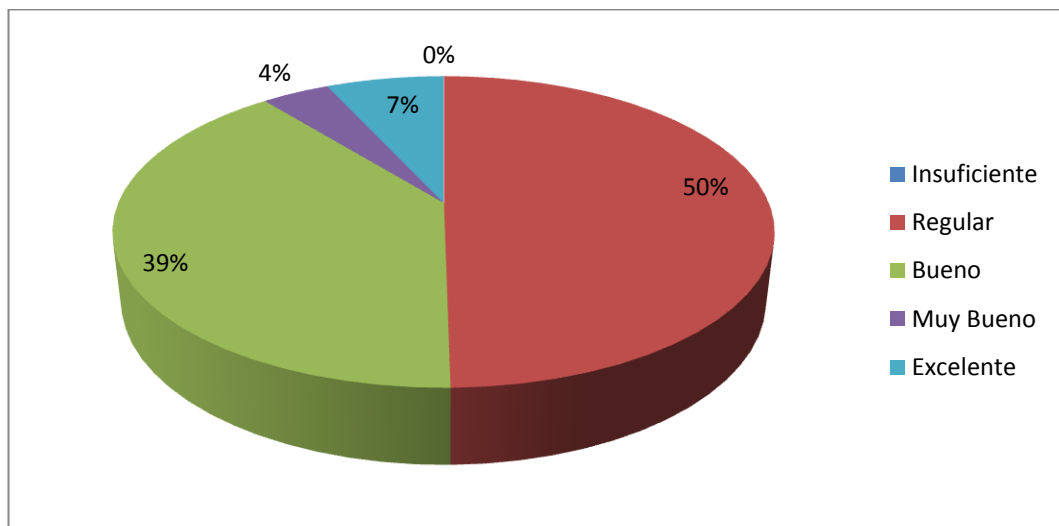
2.- VALORES INSTITUCIONALES: ¿La aplicación de los valores institucionales en el GAD es?

TABLA N° 2 Valores Institucionales

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Regular	188	50%
Bueno	149	39%
Muy Bueno	15	4%
Excelente	26	7%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 2 Valores institucionales



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

La gráfica que antecede demuestra con un gran porcentaje lo regular que perciben las personas encuestadas acerca de los valores institucionales, de modo que no son totalmente aplicados, por lo que se sugiere tomar medidas al respecto.

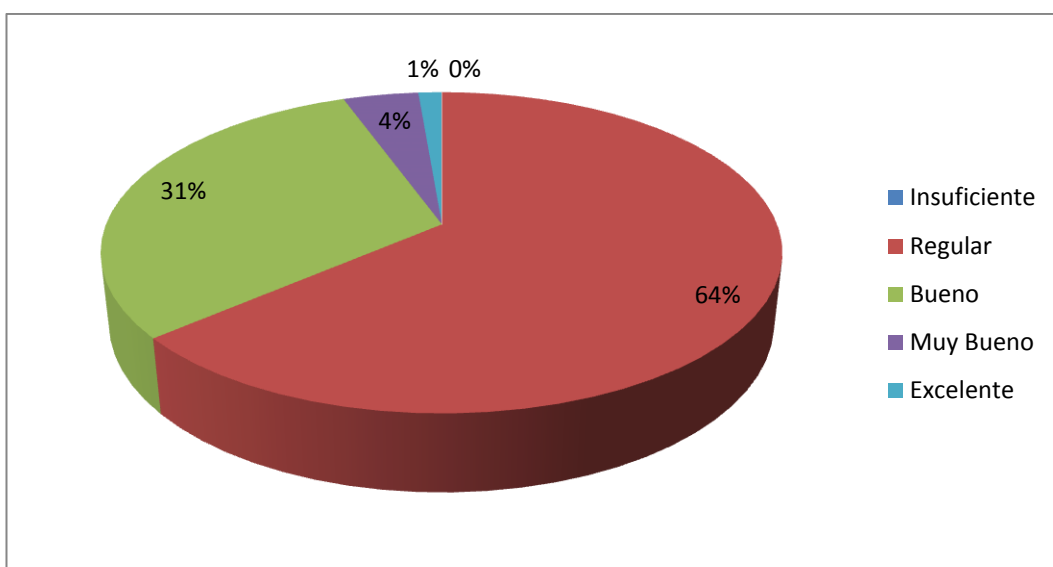
3.- COLABORACIÓN: ¿La colaboración entre servidores del GAD es?

TABLA N° 3 Colaboración

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Regular	241	64%
Bueno	116	31%
Muy Bueno	16	4%
Excelente	5	1%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 3 Colaboración



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

La tabla y gráfico muestran los resultados obtenidos sobre la encuesta, la cual muestra que un gran porcentaje expresó que es regular la cooperación entre colaboradores o personal del GAD Parroquial, por lo que el ambiente laboral se ve afectado y es necesario mejorarlo.

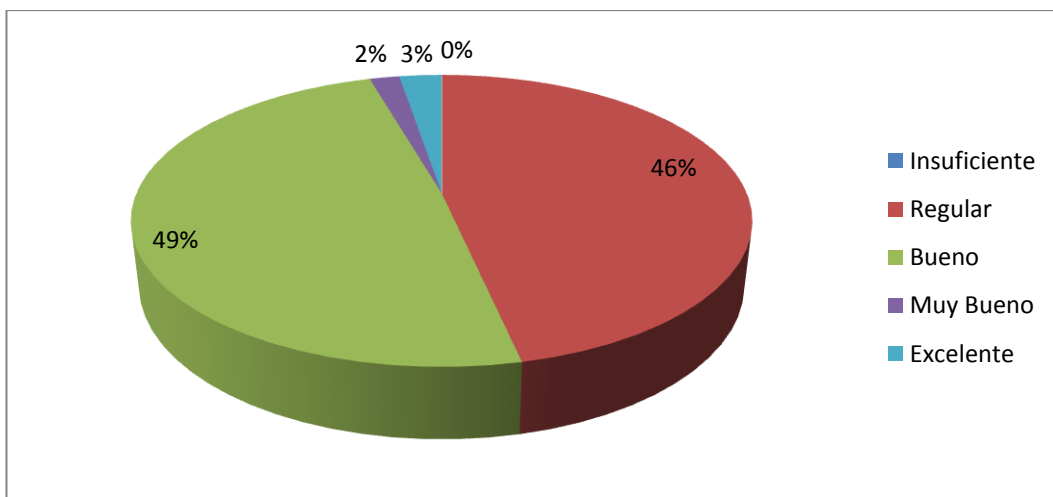
4.- SERVICIO: ¿El servicio que prestan los servidores públicos del GAD Parroquial es?

TABLA N° 4 Servicio

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Regular	176	46%
Bueno	185	49%
Muy Bueno	7	2%
Excelente	10	3%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 4 Servicio



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

La interrogante planteada sobre el servicio que brinda el personal del GAD, los encuestados manifestaron en su mayoría que es regular, por lo tanto se sugiere la necesidad de implementar mecanismos que promuevan la capacidad del talento humano a mejorar su servicio.

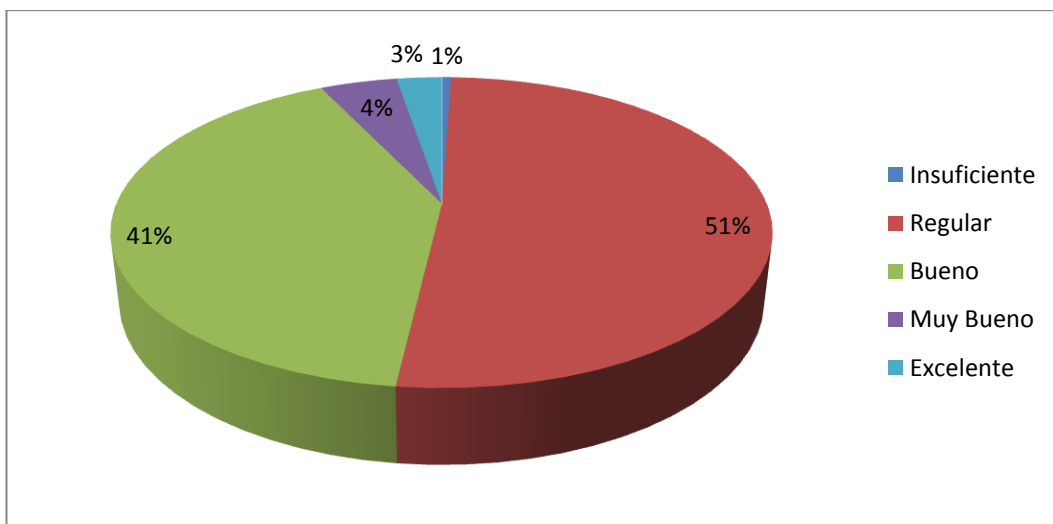
5.- ORGÁNICO FUNCIONAL: ¿El GAD Parroquial cuenta con un orgánico funcional, y este a su vez puede ser considerado cómo?

TABLA N° 5 Orgánico Funcional

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	2	1%
Regular	194	51%
Bueno	155	41%
Muy Bueno	17	2%
Excelente	10	3%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 5 Orgánico Funcional



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

La gráfica número cinco muestra los resultados que determinan la regularidad del orgánico funcional que posee el GAD Parroquial, esto en base al procesamiento de datos de las encuestas, por lo que se sugiere una revisión y tomar los correctivos si lo necesitara.

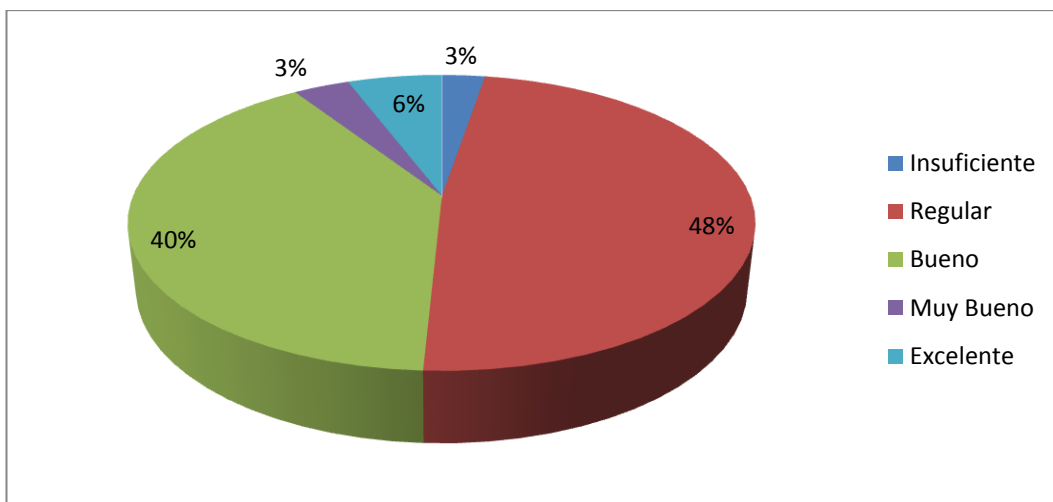
6.- LOGÍSTICA DEPARTAMENTAL: ¿La logística departamental en el GAD Parroquial es considerada?

TABLA N° 6 Logística departamental

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	10	3%
Regular	182	48%
Bueno	151	40%
Muy Bueno	13	3%
Excelente	22	6%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 6 Logística departamental



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

Los encuestados manifestaron en su mayoría acerca de la logística departamental que es regular, en similitud porcentaje dijeron que es bueno, esto demuestra que no hay coordinación logística en el GAD Parroquial por lo que se sugiere mecanismos que mejore su desarrollo.

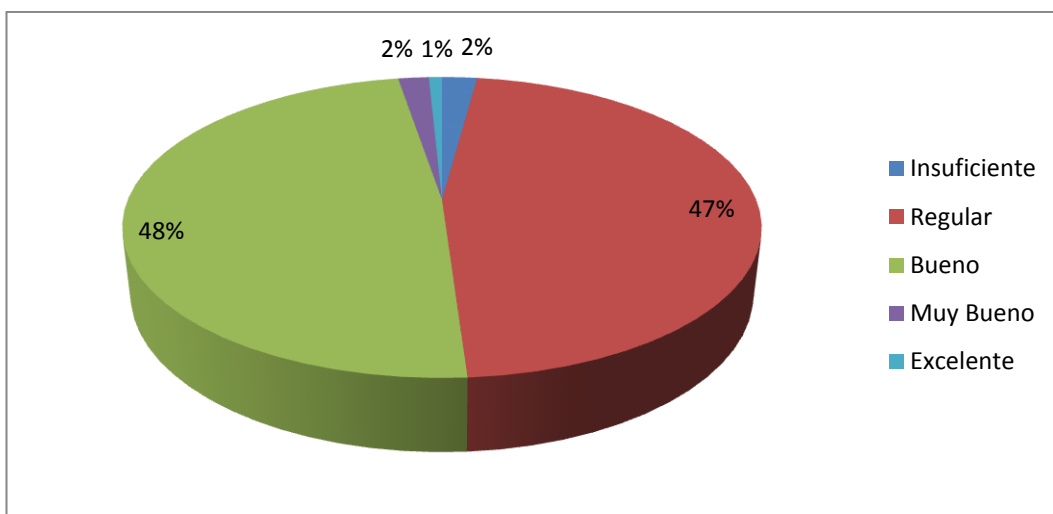
7.- Coordinación: ¿La coordinación en base al orgánico funcional es?

TABLA N° 7 Coordinación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	8	2%
Regular	177	47%
Bueno	183	48%
Muy Bueno	7	2%
Excelente	3	1%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 7 Coordinación



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

Los resultados que muestra el gráfico siete, sobre la coordinación departamental conforme esta manifestado en el orgánico funcional, los encuestados manifestaron en su mayoría que es regular, en casi un idéntico porcentaje que es bueno, aun así se percibe que existen falencias y se sugiere mecanismos para mejorar su ineficiencia.

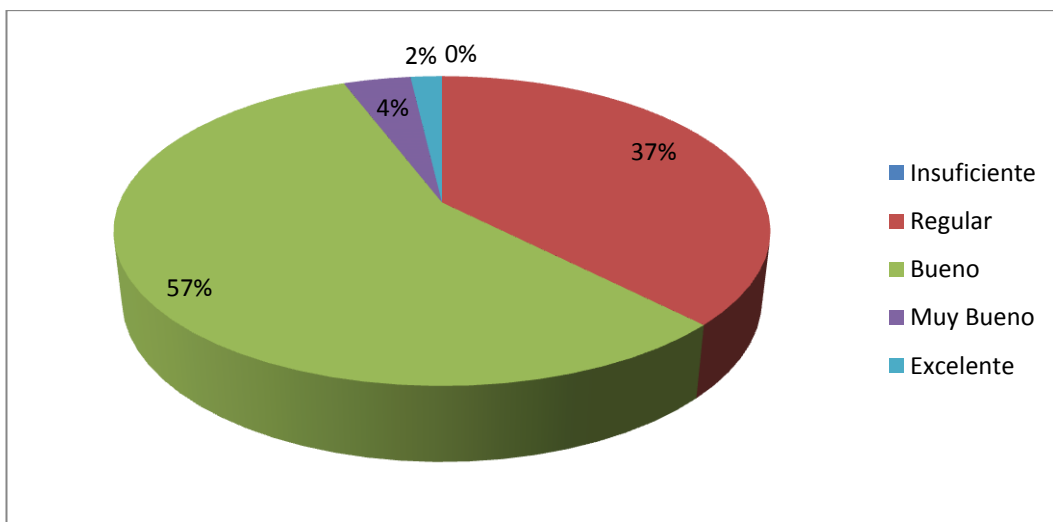
8.- REESTRUCTURACIÓN: ¿Cree necesario la reestructuración del orgánico funcional?

TABLA N° 8 Reestructuración

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	0	0%
Regular	142	37%
Bueno	214	57%
Muy Bueno	15	4%
Excelente	7	2%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 8 Reestructuración



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

El gráfico ocho, muestra los resultados en base a las encuestas y la interrogante que demostrará la necesidad de una reestructuración, en lo cual manifestaron en un gran porcentaje que es bueno, aun así un porcentaje alto manifestó que perciben que es regular.

9.- ORIENTACIÓN: ¿La orientación para los servidores públicos a buscar nuevos mecanismos para resolver problemas o conflictos es?

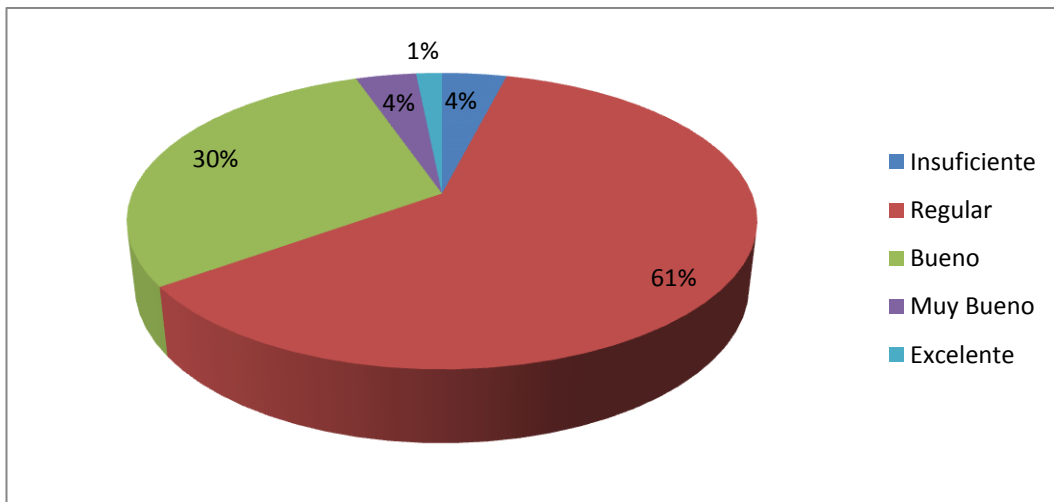
TABLA N° 9 Orientación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	15	4%
Regular	231	61%
Bueno	112	30%
Muy Bueno	14	4%
Excelente	6	1%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 9 Orientación



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

Dentro de las estrategias a seguir esta la del empoderamiento institucional la cual busca orientar a los servidores para que estos respondan de acuerdo a las expectativas del mercado la cual no se concreta

10.- SERVICIO AL PÚBLICO: ¿los mecanismos para implementar innovación en estrategias de servicio al público es?

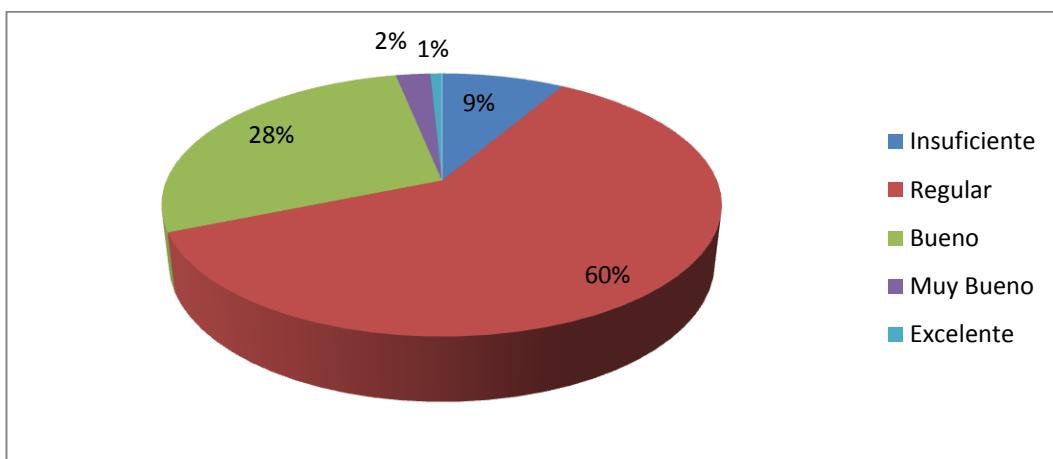
TABLA N° 10 Servicio al Público

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	32	9%
Regular	228	60%
Bueno	106	28%
Muy Bueno	9	2%
Excelente	3	1%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 10 Servicio al Público



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

Los mecanismos que se utilizan para innovar en el GAD Parroquial, los encuestados manifestaron que es regular en un gran porcentaje, de modo que demuestra que es necesario reformar dichos mecanismos, a través de capacitaciones que mejoren el rendimiento laboral.

11.- TRABAJO EN EQUIPO: ¿El trabajo en equipo del GAD Parroquial San José de Ancón es?

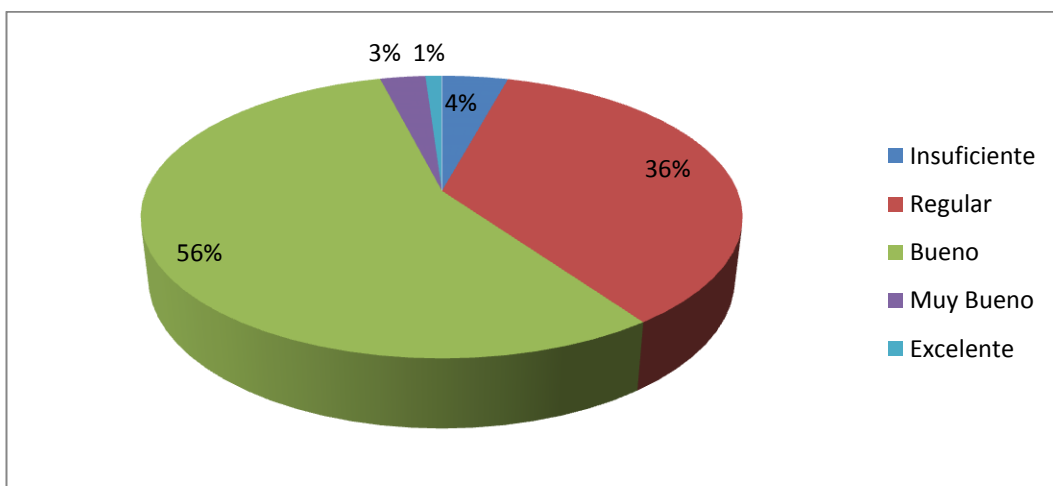
TABLA N° 11 Trabajo en Equipo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	16	4%
Regular	136	36%
Bueno	211	56%
Muy Bueno	11	3%
Excelente	4	1%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 11 Trabajo en Equipo



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

En la interrogante sobre el trabajo en equipo, como se la considera en el GAD Parroquial, los encuestados manifestaron en un amplio porcentaje que es bueno, sin embargo con un margen considerado la variable regular evidencio que es necesario mejorar.

12.- DESARROLLO DE ACTIVIDADES: ¿Los recursos con los que cuenta el GAD Parroquial para el desarrollo de sus actividades laborales es?

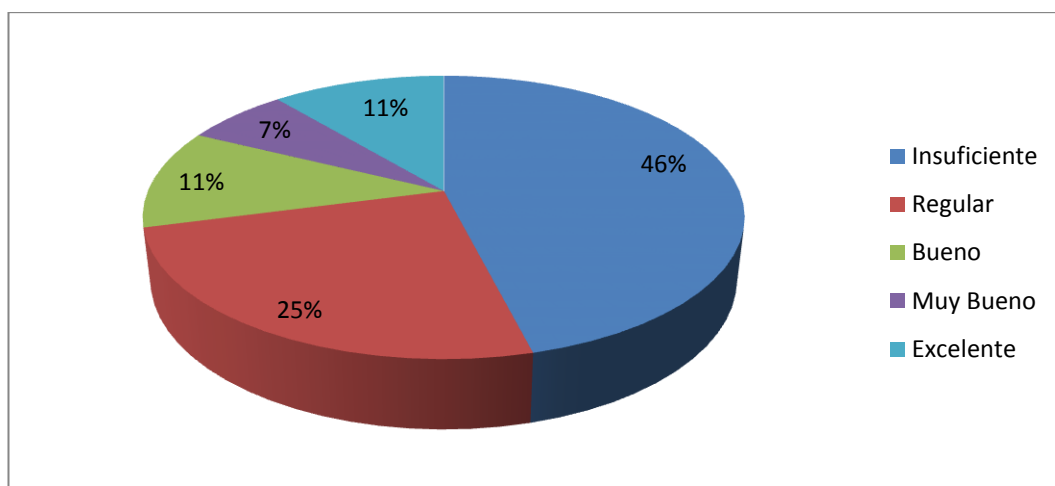
TABLA N° 12 Desarrollo de Actividades

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	174	46%
Regular	94	25%
Bueno	43	11%
Muy Bueno	25	7%
Excelente	42	11%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 12 Desarrollo de Actividades



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

En la gráfica número doce muestran los resultados en base a la interrogante que se planteó sobre los recursos con los que cuenta el GAD Parroquial San José de Ancón para el desarrollo de sus actividades, por lo que un gran porcentaje manifestó que es insuficiente.

13.- Equipos del GAD Parroquial: ¿los equipos del GAD Parroquial, complementan al desarrollo de actividades?

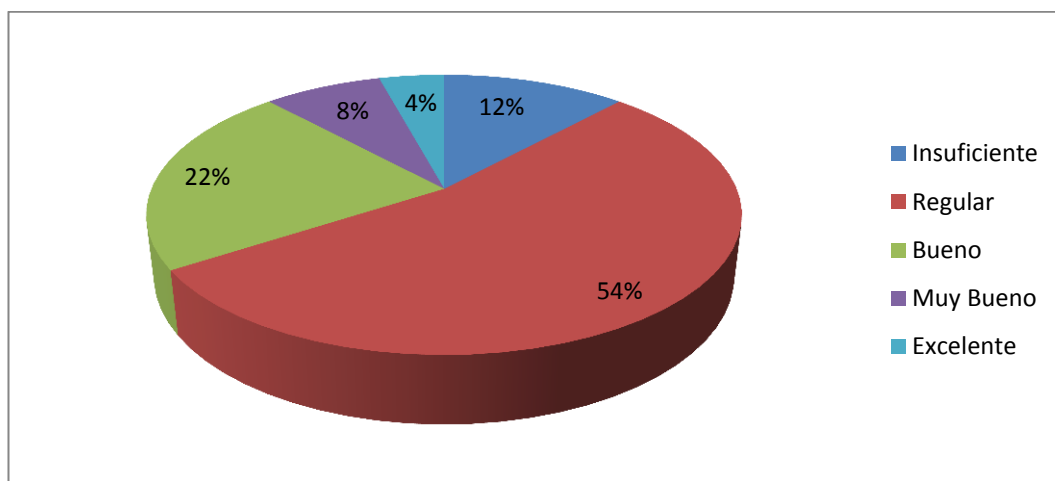
TABLA N° 13 Equipos del GAD Parroquial

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	45	12%
Regular	204	54%
Bueno	84	22%
Muy Bueno	29	8%
Excelente	16	4%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 13 Equipos del GAD Parroquial



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

En la interrogante que se presentó para la encuesta sobre los equipos con los que cuenta el GAD son eficientes para el desarrollo de las actividades, por lo que los encuestados supieron manifestar en su mayoría que es regular, seguid por las variables bueno e insuficiente.

14.- ATENCIÓN CIUDADANA: ¿La atención por parte de los colaboradores del GAD Parroquial al servicio ciudadano es?

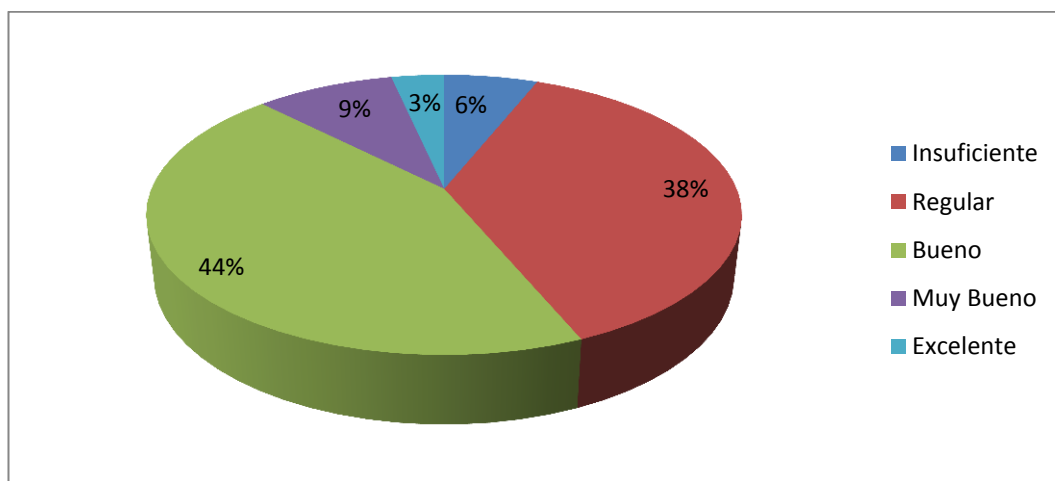
TABLA N° 14 Atención Ciudadana

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	23	6%
Regular	142	38%
Bueno	166	44%
Muy Bueno	34	9%
Excelente	13	3%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 14 Atención Ciudadana



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

En la interrogante planteada sobre el servicio hacia la ciudadanía por parte de los servidores del GAD Parroquial, los encuestados manifestaron en un mayor porcentaje que es bueno, similar porcentaje que es regular, por lo que se recomienda mejorar el servicio.

15.- GESTIÓN DE COLABORADORES: ¿La gestión de los colaboradores del GAD Parroquial es?

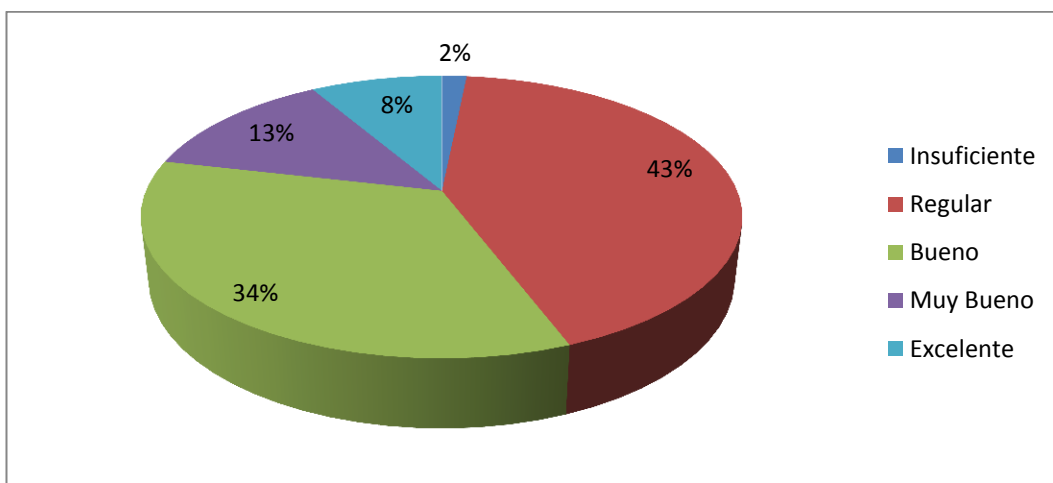
TABLA N° 15 Gestión de Colaboradores

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	6	2%
Regular	161	43%
Bueno	130	34%
Muy Bueno	49	13%
Excelente	32	8%
Total	378	100%

Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

GRÁFICO N° 15 Gestión de Colaboradores



Fuente: Parroquia San José de Ancón

Elaborado por: César Villacís Arreaga

Los resultados de la gráfica muestran con un gran porcentaje lo manifestado por los encuestados que la gestión de los servidores del GAD es regular, por lo que la falencia en gestión es evidente e influye en la calidad del servicio al público en el talento humano.

4.4. VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El ilustrativo de investigación muestra por medio de los enfoques cualitativos, la hipótesis guarda relación con el tema de investigación, la que debe ser comprobada describiendo y delimitando el problema que se está investigando.

4.4.1. Descripción de la Hipótesis

En el presente trabajo de investigación se planteó la siguiente hipótesis “El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del cantón Santa Elena”.

En la encuesta realizada bajo el instrumento del cuestionario se incluyó interrogantes que permitieron conocer si el trabajo de investigación contribuirá a mejorar la gestión del talento humano del GAD Parroquial de San José de Ancón, del cantón Santa Elena.

Dado este proceso permitirá establecer si el trabajo de investigación guarda total coherencia con las variables que formaron parte del estudio y estas con la aplicación de las técnicas que se presentó, como la recopilación de información.

4.4.2. Procedimiento del cálculo de la Hipótesis

En la aplicación del presente procedimiento para el cálculo de la hipótesis se realizó sobre la base de variables establecidas en el proceso de investigación utilizando una herramienta como el programa estadístico SPSS20, obteniendo los siguientes resultados de acuerdo a las preguntas planteadas.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿El servicio que prestan en la institución es? * ¿La orientación para los servidores públicos a buscar nuevos mecanismos para resolver problemas o conflictos es?	59	100,0%	0	0,0%	59	100,0%

Tabla de contingencia ¿El servicio que prestan en la institución es? * ¿La orientación para los servidores públicos a buscar nuevos mecanismos para resolver problemas o conflictos es?

Recuento

		¿La orientación para los servidores públicos a buscar nuevos mecanismos para resolver problemas o conflictos es?		Total
		Regular	Bueno	
¿El servicio que prestan en la institución es?	Regular	4	0	4
	Bueno	0	55	55
Total		4	55	59

Al aplicar la Chi cuadrada entre las variables Talento Humano y Gestión por Resultados, se plantea las hipótesis:

- ✚ El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.
- ✚ El talento humano NO incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	59,000 ^a	1	,000		
Corrección por continuidad ^b	44,238	1	,000		
Razón de verosimilitudes	29,252	1	,000		
Estadístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	58,000	1	,000		
N de casos válidos	59				

a. 3 casillas (75,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Se obtiene que el valor de la prueba de Chi cuadrada es de 0.00, que es igual a la razón de verosimilitudes que es 0.00 por lo que se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables.

SECCIÓN IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONTEXTO DE LA NOVEDAD CIENTÍFICA

El presente ilustrativo basado en la investigación en el GAD Parroquial de San José de Ancón, se aplicaron diferentes metodologías de investigación existentes que a través de su proceso fueron utilizadas para verificar la información y aplicar los conocimientos teóricos y técnicos, dado que en la actualidad se acepta al talento humano como una de las principales herramientas de desarrollo de toda empresa o institución, que apoyándose en los fundamentos teóricos, en los métodos de evaluación, va generando un cuerpo teórico de conocimiento y un ámbito amplio de investigación e intervención en el cual determina que el talento humano si incide en la gestión por resultados. El procedimiento vincula de manera positiva a una investigación futura conformando una propuesta de aplicación.

5.2. CONCLUSIONES Y DISCUSIONES

5.2.1. Conclusiones

En la investigación se buscó generar, a partir de los recursos acotados (muestra poblacional) conocimientos aplicables en forma sistémica y general.

- La existencia de un clima laboral regular según la información tomada a los clientes no permite que exista un buen desempeño por parte del personal del GAD Parroquial.

- La corporación también es regular entre compañeros de labores por lo cual el ambiente de trabajo se ve afectado sin tener la productividad necesaria para brindar el servicio adecuado en el GAD Parroquial.
- Los servicios que brinda el GAD Parroquial son regulares, según la investigación desarrollada, por lo cual la ciudadanía no está recibiendo un servicio de calidad.
- La regularidad en el orgánico funcional que posee el GAD Parroquial ha permitido de que no exista por parte del talento humano la disposición necesaria para tener un personal competitivo.

5.2.2. Discusiones

En el cantón Santa Elena, no ha existido un proyecto de investigación sobre “**El talento humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San Josu de Ancón del cantón Santa Elena**”, por lo cual las estrategias planteadas en la presente servirá como eje de referencia y aplicación en la parroquia, y demás instituciones y/organizaciones Parroquiales| que deseen encaminar sus expectativas hacia el fortalecimiento del poder popular.

5.2.3. Alcances

En esta investigación se identificaron los servicios fundamentales que se requiere para mejorar el trabajo del servidor público del GAD Parroquial San José de Ancón, así como sus recursos tecnológicos necesarios para la implementación a sus actividades cotidianas, que a través de los componentes de un adecuado clima laboral el propósito de la institución se verá plasmada en base a sus objetivos planteados, contrastados con la gestión por resultados que la compone el seguimiento y evaluación.

5.3. RECOMENDACIONES Y PROSPECTIVA

5.3.1. Recomendaciones

El presente trabajo de investigación a través de la comprobación de la hipótesis basada en la incidencia del talento humano en la gestión por resultados determino al GAD Parroquial San José de Ancón.

- Se debe mejorar el clima laboral por medio de capacitaciones, integraciones y reuniones periódicas para que existan un mejor trato en ellos.
- La cooperación entre compañeros es fundamental para que se cumplan los objetivos plantados por le GAD Parroquial, y esto logra con mucha motivación a cada uno de ellos y lo que es fundamental el trabajo en equipo.
- La implementación de elementos importantes de sistemas de seguimiento para mejorar la calidad y la eficiencia del talento humano de la mencionada institución, dado que tendrá mejor desempeño y resultados, viendo de esta forma el avance y el efecto de la administración.
- El orgánico funcional debe estar de acuerdo a los objetivos del GAD Parroquial, se debe revisar el orgánico de manera urgente.

5.3.2. Prospectivas

Con la aplicación de las estrategias planteadas en el presente trabajo de investigación para el GAD Parroquial San José de Ancón, se tiene una proyección que los procesos para la planificación participativa han de ser ejecutados

conforme lo establece la Ley y demás normativas que se deslindan de la misma, y eso permitirá el bienestar de la comunidad en general y el desarrollo del cantón Santa Elena, sabiendo la comunidad que los procesos que se emplean en la misma con total transparencia para su beneficio y brindar un servicio de calidad.

5.3.3. Alcances

La investigación promueve a través de la aplicación de la gestión por resultados la influencia de la cultura organizativa en el nivel de pertinencia del personal del GAD Parroquial San José de Ancón y mediante la valoración de la estructura organizativa mejora las relaciones interpersonales de los servidores de manera que se promueve un mejor servicio, influenciando a las demás instituciones públicas.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUSTÍN REYES PONCE. (2010). *ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*. MEXICO: LIMUSA.
- ALFREDO BARQUERO CORRALES. (2008). *LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. COSTA RICA: UNIVERSIDAD ESTATAL SAN JOSÉ.
- Alvarez, J. C. (2012). *Tipos y niveles de investigacion*. Caracas: UTC.
- ARIAS, P. G. (2010). *LA CULTURA*. ECUADOR: EDICIONES ABYA-YALA.
- ARNOLDO HAX Y NICOLÁS MAJLUF. (2010). *ESTRATEGIAS PARA EL LIDERAZGO COMPETITIVO*. ARGENTINA: EDICIONES GRANICA S.A.
- CONGRESO INTERNACIONAL SOCIALISTA. (1 de Noviembre de 2010). *Los Desafíos de la Globalización*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2015, de <http://www.inisoc.org/decparis.htm>
- DANIEL MARTÍNEZ Y ARTEMIO M. GUTIÉRREZ. (2012). *METAS ESTRATÉGICAS*. ESPAÑA: EDICIONES DÍAZ DE SANTOS.
- DANIEL MENDONCA. (2009). *Análisis Constitucional: Una Introducción Cómo hacer cosas con la Constitución*. Colombia: Universidad del Rosario.
- ESPOCH. (15 de Enero de 2012). *Organico Funcional*. Obtenido de http://www.espoch.edu.ec/index.php?action=organico_funcional
- GARY DESSLER. (2010). *ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL*. MEXICO: PEARSON EDUCACIÓN.
- Gorga, C. Z. (2011). *Estadística Basica*. Madrid: UCM.
- GRACIELA FELIVENE y MARIA SILVA. (2008). *SUBSECRETARÍA DE LA GETIÓN PÚBLICA*. ECUADOR: SGP.
- Hernandez, & Baptista, f. (2007). *Datos Cuantitativos Estadísticos*. Barcelona: UTB.

- INEC. (2010). *CENSO DE POBLACIÓN Y VIVIENDA*. QUITO - ECUADOR:
INEC.
- JACK FLEITMAN. (2011). *EVALUACIÓN INTEGRAL PARA IMPLANTAR
MODELOS DE CALIDAD*. MEXICO: PAX MEXICO.
- JON BYLER. (2014). *EL ARTE DEL LIDERAZGO*. ESTADOS UNIDOS:
NELSON, INC.
- JORGE PRIETO HERRERA. (2012). *Gestión Estratégica Organizacional*.
COLOMBIA: ECOE EDICIONES.
- LUCRECIA BOLAND. (2010). *FUNCIONES DE LA ADMINISTRACIÓN*.
PERU: EDIUNS.
- M. GARCIA MORENO, R. G. (2010). *GESTIÓN PARA RESULTADOS EN EL
DESARROLLO EN AMERICA LATINA*. WASHINGTON DC: BID.
- MANUEL COBO SUERO. (2010). *ÉTICA PROFESIONAL EN CIENCIAS
HUMANAS Y SOCIALES*. ESPAÑA: HUERGA Y FIERRO EDITORES,
S. L.
- MARIA DEL CARMEN MARTÍNEZ G. (2013). *LA GESTIÓN EMPRESARIAL*.
MADRID: DÍAZ DE SANTOS,S.A.
- MARIA VILADOT. (2010). *LENGUA Y COMUNICACIÓN INTERGRUPAL*.
ESPAÑA: UOC.
- MARIBEL FERIA CRUZ. (2009). *REDES INTERINTITUCIONALES*. MEXICO:
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTE.
- MARINA OLMEDA GARCÍA. (2010). *ÉTICA PROFESIONAL EN EL
EJERCICIO DEL DERECHO*. MEXICO: UNIVERSITARIA BAJA
CALIFORNIA.
- Martinez, N. (2013). *Como hacer un proyecto de investigacion*. Alicante:
Universidad de Alicante.
- S. DELGADO GONZALES y B. ENA AVENTURA. (2011). *RECURSOS
HUMANOS: ADMINISTRACION Y FINANZAS*. ESPAÑA: EDICIONES
PARANINFO, SA.

STEPHEN P. ROBBINS y MARY COULTER. (2010). *ADMINISTRACION*.
MEXICO: PEARSON EDUCACIÓN.

WIKIPEDIA. (15 de Junio de 2015). *Clima Organizacional*. Obtenido de
https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional

ANEXOS

ANEXO N° 1 Formulario de Encuestas

ENCUESTA
OBJETIVO Evaluar la incidencia del talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.

Fecha de Realización: 1-12-2015
Indicación General; En cada pregunta encierre o marque la respuesta que usted considere oportuna de acuerdo a su criterio.

	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
Clima Laboral					
1.- El clima laboral en el Gad Parroquial lo califica de manera:					
2.- ¿la aplicación de los valores institucionales en el Gad es?					
3.- la colaboración entre colaboradores es :					
4.- El servicio que prestan los servidores públicos del Gad es					

	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
Orgánico Funcional					
5.- ¿El Gad Parroquial cuenta con un orgánico funcional, y este a su vez puede ser considerado como?					
6.- ¿la logística departamental en el Gad Parroquial es considerada?					
7.¿la coordinación en base al orgánico funcional es?					
8.- ¿Cree necesario la reestructuración del orgánico funcional?					

	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
Estrategias Empresariales					
9.- ¿la orientación para los servidores públicos a buscar nuevos mecanismos para resolver problemas o conflictos es?					
10.- ¿los mecanismos para implementar innovación en estrategias de servicio al público es?					

11.- ¿El trabajo en equipo del Gad Parroquial es?					
---	--	--	--	--	--

Nivel de Rendimiento	INSUFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
12.- ¿Los recursos con los que cuenta el Gad Parroquial para el desarrollo de sus actividades laborales es?					
13.- ¿los equipos del Gad Parroquial, complementan al desarrollo de actividades?					
14.- ¿La atención por parte de los colaboradores del Gad Parroquial al servicio ciudadano es?					
15.- ¿La gestión de los colaboradores del GAD Parroquial es?					

Nota, la información recopilada es de uso exclusivo para la realización de la investigación académica del Sr. CÉSAR ANTONIO VILLACÍS ARREAGA previo a obtener su título de Lcdo. en Administración Pública, título gestionado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO N° 2 Formulario de Entrevista

ENTREVISTA

OBJETIVO Evaluar la incidencia del talento humano en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.

Nombre: _____

Profesión: _____

Cargo actual: _____

Experiencia _____

Lugar y fecha: _____

1. ¿Sobre qué normativa legal se fundamenta la administración del GAD Parroquial?
2. ¿Para el desarrollo de sus actividades, aplica sistemas de planificación que incluyen formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación del personal?
3. ¿Usted considera que el orgánico funcional esta adecuadamente estructurado?
4. ¿Qué necesidades tiene el GAD Parroquial para mejorar el desempeño del personal?
5. ¿Qué apoyo necesitaría el GAD Parroquial para mejorar la situación de la comunidad?
6. ¿Cómo aporta la Municipalidad para mejorar el rendimiento y desarrollo de actividades del personal del GAD Parroquial?

ANEXO N° 3 Carta Aval del GAD Parroquial San José de Ancón




**Gobierno Autónomo Descentralizado
Parroquial San José de Ancón**
Patrimonio Cultural de la Nación

San José de Ancón, 10 de Febrero del 2016

CARTA AVAL

En consideración al petitorio del Sr. **VILLACIS ARREAGA CÉSAR ANTONIO**, con **C.I. # 0909337578**, EGRESADO de la Carrera de ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA, y una vez analizada la propuesta de tema del trabajo de investigación: **"EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN POR RESULTADOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO PARROQUIAL DE SAN JOSÉ DE ANCÓN DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2015"**, se procede autorizar el uso de la información del Proyecto de Titulación para los fines pertinentes y a la elaboración y publicación en su totalidad en el portal de la página web de la UPSE.

Atentamente,


Sra. Maritza Páico Torres
**PRESIDENTA GOBIERNO
PARROQUIAL SAN JOSÉ DE ANCÓN**



C.C.: Archivo



Matriz de Consistencia

CUADRO N° 3 Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES
Talento Humano y su incidencia en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena, año 2015.	<p>GENERAL:</p> <p>La debilidad de la planificación y desconocimiento de las normas reguladoras de la gestión administrativa.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Analizar la gestión del talento humano para la incidencia de la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>El talento humano incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.</p>	<p>X: El talento humano</p> <p>Y: Gestión por resultados del GAD</p>	<p>X₁: Clima laboral</p> <p>X₂: Orgánico funcional</p> <p>Y₁: (Metas, Visión y Misión de la organización) Estrategias Empresariales.</p> <p>Y₂: Nivel de rendimiento</p>
	<p>ESPECÍFICO₁:</p> <p>¿Cómo influye la cultura organizativa en el nivel de pertinencia del personal del GAD Parroquial San José de Ancón?</p>	<p>ESPECÍFICO:</p> <p>Análisis de los fundamentos teóricos y metodológicos del talento humano en la gestión por resultados del GAD Parroquial de San José de Ancón.</p>	<p>ESPECÍFICA :</p> <p>El talento humano NO incide en la gestión por resultados del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de San José de Ancón del Cantón Santa Elena.</p>		
	<p>¿Cómo incide la estructura organizativa en las relaciones interpersonales de los servidores del GAD Parroquial?</p>	<p>Caracterizar el estado actual de la gestión por resultados del GAD Parroquial de San José de Ancón.</p>	<p>La estructura organizativa incide en las relaciones interpersonales de los servidores del GAD Parroquial San José de Ancón.</p>		

Fuente: Proceso de Investigación

Elaborado por: César Antonio Villacís Arteaga

CUADRO N° 4 Matriz de Diseño de la Investigación: El Talento Humano y su incidencia en la Gestión por Resultados del GADPRSJA.

ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	MUESTRA SELECCIONADA	VARIABLES DE CONTROL	OPERACIONALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA	VARIABLE DEPENDIENTE	VARIABLE INDEPENDIENTE	FUENTES DE MEDIDA
<p>M. García Moreno (2010). Dice que la administración del talento humano, es una estrategia de gestión.</p> <p>Arias (2010) dice respecto a la cultura organizativa, que de esta depende la productividad de la empresa.</p>	<p>Cuestionario aplicado a miembros del Concejo Parroquial del GADPRSJA</p>	<p>Muestra de 378 ciudadanos, entre los que se encuentran 10 servidores públicos perteneciente a la dotación del GADPRSJA</p>	<p>4 dimensiones con 2 indicadores cada una, ambas de naturaleza netamente administrativos</p>	<p>X: El talento humano.</p> <p>Y: Gestión por Resultados</p>	<p>Gestión por Resultados: Dimensiones e indicadores de control:</p> <p>Pertinencia del personal: Número de departamentos, áreas o secciones</p> <p>Relaciones interpersonales: Nivel profesional y experticia</p> <p>Clima laboral: Misión, visión y objetivos de la organización</p> <p>Desempeño del personal: Nivel de comunicación Nivel de rendimiento</p>	<p>El talento humano: Dimensiones e indicadores de control:</p> <p>Cultura organizativa: Normas Clima organizacional</p> <p>Estructura organizativa: Organigrama Orgánico funcional</p> <p>Liderazgo: Visión compartida Desafíos al proceso</p> <p>Permeabilización del espíritu de cambio: Estrategia Ética</p>	<p>Evaluada según las percepciones de los servidores públicos del GADPRSJA y ciudadanía en general</p> <p>Medida según la percepción de los servidores públicos del GADPRSJA y de la ciudadanía en general</p>

Fuente: Proceso de Investigación
Elaborado por: César Antonio Villacís Arteaga

ANEXO N° 4 Vocal de la Junta Parroquial



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

ANEXO N° 5 Presidente de la Comuna Prosperidad



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

ANEXO N° 6 Encuesta a los habitantes de la parroquia Ancón



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga

ANEXO N° 7 Entrevista a los habitantes de la parroquia Ancón



Fuente: Parroquia San José de Ancón
Elaborado por: César Villacís Arreaga