



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN
EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN
LA LIBERTAD, AÑO 2017.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL TÍTULO DE
INGENIERA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA:

JULIA TAMARA EUSEBIO RODRÍGUEZ

LA LIBERTAD – ECUADOR

2019



“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017”

RESUMEN

El presente trabajo de investigación en su ámbito general, se enfoca hacia la gestión de talento humano como un eje principal de desarrollo empresarial, el aporte fundamenta que el personal da en cada una de las áreas administrativas se mide a través del desempeño laboral, el estudio detecta las fortalezas y debilidades de todo el proceso que se aplica al talento humano. El objetivo de la investigación es analizar la gestión de talento humano en función de los procedimientos que se aplican y su incidencia en las funciones laborales del GAD municipal del cantón La Libertad. El alcance metodológico de la investigación aplicada fue correlacional, que permite relacionar las variables que intervienen en el problema de forma rápida y efectiva, el enfoque es mixto porque se aplican los métodos cualitativos y cuantitativos, las técnicas como ficha de observación, entrevista y encuestas permitieron obtener resultados directamente relacionados con las variables. Gestión de talento humano y el desempeño laboral, el personal del GAD es el motor principal que contribuye a la productividad y crecimiento en el mercado competitivo; finalmente, se propone alternativas de mejoras que coadyuven a los encargados del departamento de talento humano y directivos de la institución a perfeccionar el ambiente laboral y generar una atención de calidad a la ciudadanía, en función de un trabajo en equipo entre jefes departamentales y servidores, fomentando la labor en conjunto y el incremento del desempeño laboral para el beneficio de la ciudadanía del cantón La Libertad.

Palabras Clave: Gestión de talento humano, Desempeño laboral, empresa, calidad.



“HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND ITS ISSUES IN LABOR PERFORMANCE AT THE LIBERTAD COUNTY TOWN HALL, YEAR 2017”

AUTHOR:

Eusebio Rodríguez Julia Tamara

TUTOR:

Ing. Alejandro Lindao Carola

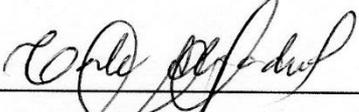
ABSTRACT

The present research work focuses on the management of human talent as a main step on business development, the fundamental contribution that staff members provide in each of the administrative areas is measured through job performance. This research work detects the strengths and weaknesses of the whole process applied to human talent. The objective of this research is to analyze the management of human talent based on the procedures applied and its impact on the labor functions of La Libertad Town Hall. The scope of the research methodology was correlated, which allows to relate the problem's variables quickly and effectively, the approach is mixed because for this research work the qualitative and quantitative methods were used, and the techniques applied such as observation sheet, interview and surveys provided data results that were directly related to the variables, which are, human talent management and labor performance. The La Libertad Town Hall personnel is the main engine that contributes to high productivity and fast growth in a competitive market. Finally, this research work proposes alternatives for improvements to help administrative personnel in charge of the human talent department and managers of the Town Hall to improve the work environment and generate a qualified customer services department to better provide assistance to its citizens, based on teamwork between departments, directors and servers to incentive a healthy working environment and to increase job performance for the benefit of the citizens of the La Libertad County's Town hall.

Keywords: Human resource management, Work performance, company, quality.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del trabajo de titulación "GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017" ,elaborado por Julia Tamara Eusebio Rodríguez, egresada de la Carrera de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas, me permito declarar que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual lo apruebo en todas sus partes.

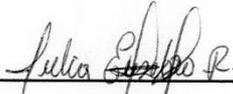


Ing. Carola Alejandra Lindao, MSc
PROFESORA GUÍA

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de " **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017**" elaborado por **Eusebio Rodríguez Julia Tamara**, declara que la concepción, análisis y resultados son originales y aportan a la actividad científica, educativa, empresarial y administrativa.

Transferencia de derechos autorales. Declaro que, una vez aprobado el tema de investigación otorgado por la Facultad de **Ciencias Administrativas** carrera de **Administración de Empresas** pasan a tener derechos autorales correspondientes, que se transforman en propiedad exclusiva de la **Universidad Estatal Península de Santa Elena** y, su reproducción, total o parcial en su versión original o en otro idioma será prohibida en cualquier instancia.



Eusebio Rodríguez Julia Tamara

C.C. 2400306441

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, a sus autoridades y docentes, encargados de la asignatura diseño del trabajo de titulación por su dedicación y comprensión durante todo el tiempo de aprendizaje.

A mi tutora Ing. Carola Alejandro Lindao asesora del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón La Libertad, al alcalde y sus colaboradores, quienes contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo, por brindarme las facilidades necesarias para el caso; y, a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis.

Julia Eusebio

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios por sus bendiciones, sabiduría y fortaleza.

A mis amados padres Manuel Eusebio y Olinda Rodríguez por ser pilares fundamentales en mi vida.

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

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Julia Eusebio

TRIBUNAL DE GRADO



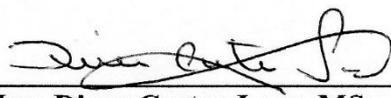
PHD. Lilia Valencia Cruzaty
DECANA (E) DE LA FACULTAD
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



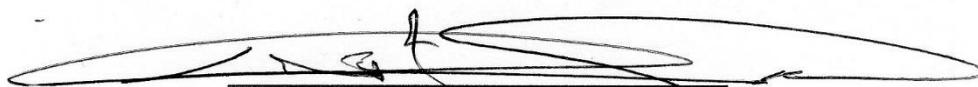
PHD. Lilia Valencia Cruzaty
DIRECTORA (E) DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Ing. Carola Alejandro Lindao, MSc
DOCENTE TUTOR



Ing. Divar Castro Loor, MSc.
DOCENTE ESPECIALISTA



Ab. Víctor Coronel Ortiz, MSc.
SECRETARIO GENERAL (E)

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| RESUMEN..... | i |
| APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA | iii |
| DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD..... | iv |
| AGRADECIMIENTO | v |
| DEDICATORIA | vi |
| TRIBUNAL DE GRADO | vii |
| ÍNDICE..... | viii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 8 |
| MARCO TEÓRICO | 8 |
| 1.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA..... | 8 |
| 1.2. DESARROLLO DE LAS TEORÍAS Y CONCEPTOS..... | 9 |
| 1.2.1. Gestión de Talento Humano | 9 |
| 1.2.1.1. Reclutamiento | 11 |
| 1.2.1.2. Selección y Contratación | 12 |
| 1.2.1.3. Inducción | 13 |
| 1.2.1.4. Capacitación..... | 13 |
| 1.2.1.5. Desempeño Laboral | 14 |
| 1.2.1.6. Desarrollo humano..... | 15 |
| 1.2.2. Comportamiento organizacional..... | 16 |
| 1.2.2.1. Objetivos | 16 |
| 1.2.2.2. Valores..... | 17 |
| 1.2.2.3. Políticas | 17 |
| 1.3. Desempeño laboral | 18 |
| 1.3.1. Efectividad | 18 |
| 1.3.1.1. Eficacia..... | 18 |
| 1.3.1.2. Eficiencia..... | 18 |
| 1.3.2. Normas y procedimiento | 18 |
| 1.3.2.1. Estatutos | 19 |

| | |
|---|----|
| 1.3.2.2. Modelo de gestión..... | 19 |
| 1.4. FUNDAMENTOS, SOCIALES, FILOSÓFICOS Y LEGALES | 20 |
| 1.4.1. Fundamento social | 20 |
| 1.4.2. Fundamento filosófico..... | 21 |
| 1.4.3. Fundamento legal | 22 |
| 1.4.3.1. Constitución de la República del Ecuador | 22 |
| 1.4.3.2. Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD)..... | 23 |
| 1.4.3.3. Código de Trabajo..... | 23 |
| 1.4.3.4. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) | 23 |
| CAPÍTULO II | 24 |
| MATERIALES Y MÉTODOS | 24 |
| 2.1 Tipos de investigación | 24 |
| 2.2 Métodos de investigación..... | 25 |
| 2.3 Diseño de muestreo | 26 |
| 2.4 Diseño de recolección de datos..... | 29 |
| CAPÍTULO III..... | 31 |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 31 |
| 3.1. Análisis de los datos | 31 |
| 3.1.1 Análisis de la entrevista..... | 31 |
| 3.1.2 Análisis de la encuesta realizada al personal administrativo | 39 |
| 3.2. Limitaciones..... | 52 |
| 3.3. Resultados | 52 |
| 3.4. Comprobación de hipótesis..... | 54 |
| CAPÍTULO IV | 57 |
| PROPUESTA..... | 57 |
| 4.1. “MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD” | 57 |
| 4.4. Modelo de Gestión de Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad. | 67 |
| 4.5. Objetivo general..... | 67 |
| 4.5.1. Objetivos específicos..... | 67 |
| 4.6. Análisis F.O.D.A | 68 |

| | |
|--|-----|
| 4.6.1. FORTALEZA | 68 |
| 4.6.2. OPORTUNIDADES..... | 68 |
| 4.6.3. DEBILIDADES | 68 |
| 4.6.4. AMENAZAS | 69 |
| 4.7. DESCRIPCIÓN: MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD | 70 |
| 4.7.1. ALCALDÍA | 70 |
| 4.7.2. SECRETARÍA GENERAL | 72 |
| 4.7.3. ASESORÍA JURÍDICA | 73 |
| 4.7.4. AUDITORÍA INTERNA | 75 |
| 4.7.5. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA | 77 |
| 4.7.6. DIRECCIÓN FINANCIERA..... | 79 |
| 4.7.7. DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y TURISMO..... | 81 |
| 4.7.8. DIRECCIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS | 83 |
| 4.7.9. DIRECCIÓN DE JUSTICIA, POLICÍA Y VIGILANCIA | 85 |
| 4.7.10. DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO Y PLANIFICACIÓN | 87 |
| 4.7.11. DIRECCIÓN DE SALUD E HIGIENE | 89 |
| 4.7.12. DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL | 90 |
| 4.7.13. DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y PROYECTOS | 92 |
| 4.7.14. DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO | 94 |
| 4.12. Plan de capacitaciones para la Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad 2019..... | 99 |
| 4.13. Cronograma de actividades del proceso de capacitación | 105 |
| 4.14. Presupuesto | 106 |
| CONCLUSIONES | 107 |
| RECOMENDACIONES | 108 |
| BIBLIOGRAFÍA | 109 |
| ANEXOS | 114 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla No. 1 Población | 27 |
| Tabla No. 2 Muestra | 29 |
| Tabla No. 3 El departamento que usted dirige ¿Realiza procesos de reclutamiento? | 31 |
| Tabla No. 4 ¿Se realiza un análisis de puesto para la selección del personal?..... | 32 |
| Tabla No. 5 ¿De qué forma se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores? | 33 |
| Tabla No. 6 ¿Existe programa de capacitación para el personal? | 34 |
| Tabla No. 7 ¿En qué consiste el programa de capacitación para los trabajadores? | 35 |
| Tabla No. 8 ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo? | 36 |
| Tabla No. 9 ¿Cómo evalúa al personal en cada área de trabajo? | 37 |
| Tabla No. 10 ¿Considera que un modelo de procedimiento de gestión departamental incrementaría el desempeño a empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?..... | 38 |
| Tabla No. 11 Ambiente Laboral Adecuado..... | 39 |
| Tabla No. 12 Programas de motivación para los trabajadores | 40 |
| Tabla No. 13 Desarrollo profesional de los trabajadores | 41 |
| Tabla No. 14 Proceso de reclutamiento de personal | 42 |
| Tabla No. 15 Proceso de selección de personal | 43 |
| Tabla No. 16 Evaluación de desempeño | 44 |
| Tabla No. 17 Los empleados son orientados en el proceso de inducción | 45 |
| Tabla No. 18 Programa de capacitación departamental | 46 |
| Tabla No. 19 Departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación..... | 47 |
| Tabla No. 20 Tiempo para evaluar el desempeño de los trabajadores..... | 48 |
| Tabla No. 21 Mejora el trabajo cuando se capacita al personal | 49 |
| Tabla No. 22 Implementar un modelo de procedimientos de tareas | 50 |
| Tabla No. 23 Modelo de procedimiento de gestión departamental | 51 |
| Tabla No. 24 Resumen del procesamiento de los casos | 55 |
| Tabla No. 25 Recuento, tabla de contingencia..... | 55 |
| Tabla No. 26 Pruebas de Chi-cuadrado | 56 |
| Tabla No. 27 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN..... | 105 |
| Tabla No. 28 PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN | 106 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico No. 1 Ambiente Laboral Adecuado | 39 |
| Gráfico No. 2 Programas de motivación para los trabajadores | 40 |
| Gráfico No. 3 Desarrollo profesional de los trabajadores | 41 |
| Gráfico No. 4 Proceso de reclutamiento de personal | 42 |
| Gráfico No. 5 Proceso de selección de personal | 43 |
| Gráfico No. 6 Evaluación de desempeño | 44 |
| Gráfico No. 7 Los empleados son orientados en el proceso de inducción | 45 |
| Gráfico No. 8 Programa de capacitación departamental | 46 |
| Gráfico No. 9 Departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación..... | 47 |
| Gráfico No. 10 Tiempo para evaluar el desempeño de los trabajadores | 48 |
| Gráfico No. 11 Mejora el trabajo cuando se capacita al personal | 49 |
| Gráfico No. 12 Implementar un modelo de procedimientos de tareas | 50 |
| Gráfico No. 13 Modelo de procedimiento de gestión departamental | 51 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura No. 1 ESQUEMA DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | 58 |
| Figura No. 2 DIAGNÓSTICO | 59 |
| Figura No. 3 RECLUTAMIENTO | 60 |
| Figura No. 4 SELECCIÓN..... | 61 |
| Figura No. 5 CONTRATACIÓN | 62 |
| Figura No. 6 INDUCCIÓN | 63 |
| Figura No. 7 CAPACITACIÓN..... | 64 |
| Figura No. 8 DESARROLLO | 65 |
| Figura No. 9 EVALUACIÓN | 66 |
| Figura No. 10 RÉGIMEN INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | 96 |
| Figura No. 11 JORNADAS DE TRABAJO | 97 |
| Figura No. 12 SANCIONES DISCIPLINARIAS..... | 98 |
| Figura No. 13 CESACIÓN DE FUNCIONES | 98 |
| Figura No. 14 TIPOS DE CAPACITACIÓN | 101 |
| Figura No. 15 MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN | 102 |
| Figura No. 16 NIVELES DE CAPACITACIÓN..... | 103 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|-----|
| Anexo No. 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA..... | 115 |
| Anexo No. 2 VARIABLE INDEPENDIENTE | 116 |
| Anexo No. 3 VARIABLE DEPENDIENTE..... | 117 |
| Anexo No. 4 ENTREVISTA REALIZADA A EL ALCALDE Y JEFES DEPARTAMENTALES | 118 |
| Anexo No. 5 ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS | 120 |
| Anexo No. 6 FICHA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES..... | 122 |
| Anexo No. 7 GALERA DE FOTOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | 124 |
| Anexo No. 8 CARTA AVAL..... | 127 |
| Anexo No. 9 CERTIFICADO..... | 128 |

INTRODUCCIÓN

El enfoque empresarial trae consigo herramientas innovadoras que muestran una visión trascendental del Talento Humano para alcanzar una transformación significativa en el entorno empresarial. Comprendiendo esta nueva perspectiva, esta investigación tiene el propósito de analizar los procesos de gestión en las áreas departamentales analizando el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad. Las entidades públicas requieren un alto índice de trabajo y de compromiso hacia la organización; por lo que, tiene que incorporar los conocimientos apropiados es aquí donde se da a conocer por medio de la entrevista el proceso de gestión de talento humano en la organización.

Los cambios que surgieron después de la globalización, el desarrollo de las tecnologías, la sociedad, el conocimiento y el crecimiento de las organizaciones en campos administrativos y gerenciales son evidencias que en estos últimos años ha generalizado ideología que sirve de ayuda a la sociedad. Las instituciones públicas en Latinoamérica y en todos los países en la actualidad cuentan con una unidad de talento humano que se ha denominado una ventaja competitiva de estas organizaciones no solo por tener recursos físicos e intelectuales sino también por lograr poseer el mejor talento humano calificado en capacitación y atención a la comunidad diariamente en las instalaciones públicas.

El desempeño laboral juega un papel muy importante en la vida profesional del ser humano, por ser el reflejo de nuestro desarrollo diario, llevando así a obtener los logros, ampliando los objetivos o metas propuestas para aumentar el progreso frecuente de las actividades de carácter administrativo. Es por ello que para obtener un mejor rendimiento o un buen desempeño se deberán detectar los factores internos y externos que afectan al mismo rendimiento, planteando debidas soluciones las cuales permitan sobresalir y mejorar las condiciones de los colaboradores.

Ecuador mantiene un concepto clave respecto a la gestión del talento humano, que

se conoce como el desarrollo de varios principios de normas que regulan, amparan y protegen al talento humano de las organizaciones, tanto del sector público como del privado, las mismas que enfrentan los desafíos y competencias en el área por ende deben responder a las capacidades, habilidades y competencias enfocados en la resolución de problemas laborales, considerado como un punto de éxito en el desarrollo empresarial que son un sistema de acciones que coadyuvan a progresar, mantener y conservar una gama de servidores de excelencia en una entidad en cierto tiempo.

La evolución de la formación del talento humano proporciona una mejor comprensión de las estrategias que desarrollan las políticas y prácticas empresariales. La función confronta dos alternativas: el mismo que permite el cambio fundamental o extinguirse y alinearse a la función administrativa y volverse una función estratégica que involucra un tremendo trabajo y compromiso, esto depende principalmente del trabajo de equipo y del liderazgo efectivo.

La Gestión del Talento Humano es indispensable para el desarrollo de las empresas u organizaciones del país; el logro de los objetivos estratégicos busca fortalecer las áreas de tal manera que el personal aplique un desempeño de modo efectivo y que su conocimiento, destreza, actitudes y comportamiento conduzcan las líneas de éxitos de la institución gubernamental. Por lo tanto, el director de talento humano debe delinear aspectos relevantes en temas de selección, capacitación, evaluación y desarrollo integral del personal que orienten el logro de las metas institucionales.

En base al tema de investigación realizada al departamento de Talento Humano se pudo analizar la gestión laboral de varias instituciones del Estado detectando problemas en el desempeño laboral del GAD del cantón La Libertad y otros, expresa la necesidad de contribuir a la mejora del desempeño laboral de los colaboradores que ofrecen servicio a la comunidad en general, por medio de una adecuada gestión de talento humano, a través del proceso reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, motivando a todos los que se destacan en sus labores, aportando al cumplimiento de los objetivos.

Los factores internos como planeación, organización y control que se articulan en la gestión del talento humano mal direccionadas que realizan las instituciones públicas afectan el rendimiento laboral incidiendo negativamente en el rendimiento departamental; así también, la insuficiente motivación o incapacidad de la dirección a la hora de reconocer abiertamente los logros departamentales, de los puestos de trabajo, de las funciones asignadas, perjudica la organización para llevar a cabo el programa adecuado de promoción y formación para cada departamento. Adquirir modelos de gestión para los empleados es ofrecer ayuda a los servidores municipales dependiendo de los incidentes que estén presentes o estén pasando en los puestos departamentales para mejorar las condiciones personales de los servidores públicos.

En el GAD del cantón La Libertad se han detectado varias debilidades tales como: el deficiente proceso de reclutamiento del personal incita una limitada concurrencia de profesionales en la institución, la insipiente selección del personal escasamente se relaciona con el perfil profesional de las áreas de la estructura organizacional, la inadecuada inducción del personal afecta las relaciones directas entre las áreas de trabajo; además, la delimitada capacitación de los empleados conlleva al desconocimiento de procesos y reglamentos lo que afecta el desempeño laboral de los colaboradores; y, definitivamente, la escasa aplicación de métodos y técnicas para una evaluación de desempeño eficiente insuficientemente mide el rendimiento de cada una de las personas que labora dentro de la institución.

Para la **formulación del problema** en el presente trabajo de investigación, se establece la pregunta: ¿Cómo incide el proceso de gestión para el área de talento humano en función del desempeño laboral de los servidores del GAD municipal del cantón La Libertad?

Por consiguiente, se **sistematiza el problema** con el fin de dar orden a los objetivos específicos, para efecto recae en varios aspectos que a continuación se detallan:

- ¿En qué medida el deficiente reclutamiento del personal limita el concurso de profesional en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del

cantón La Libertad?

- ¿Cómo la selección del personal por parte de la unidad de talento humano de la institución de estudio afecta el desempeño laboral?
- ¿Cómo la inducción del personal afecta las relaciones directas entre área de trabajo del GAD del cantón La Libertad?
- ¿De qué manera la capacitación incide como factor de gestión del talento humano en los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad?
- ¿De qué forma influye la realización de evaluación del desempeño en el cumplimiento de las funciones del talento humano en todas las áreas del Municipio del cantón La Libertad?

Considerando la temática, el **objetivo general** de este trabajo de investigación es:

Evaluar los procesos de gestión de talento humano a través de políticas y procedimientos administrativos que afectan el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad.

Para dar cumplimiento al objetivo planteado se requiere de los siguientes **objetivos específicos**:

- Analizar los procesos de gestión de talento humano que aplica la empresa en cada una de las áreas administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.
- Examinar de qué forma influye la realización de evaluación del desempeño en todas las áreas del Municipio del cantón La Libertad.
- Proponer un modelo de gestión de talento humano que incremente el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

La **justificación** del presente proyecto de investigación se respalda en juicio que conduce la realización de estudio, la gestión de talento humano es imprescindible en las empresas ya sean públicas o privadas, puesto que ellas se arriesgan a un

elemento fundamental para así lograr los objetivos organizacionales y esta es la motivación laboral la misma que es un punto clave en el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual se manifiesta en la productividad y el alcance de metas que plantea la organización.

El trabajo de investigación realiza un estudio al conjunto de actividades en la Gestión del talento humano, como un sistema integrado por procesos esenciales en la administración de las organizaciones, desde la planificación los requisitos y funciones del personal, las disponibilidades de recursos físicos y financieros además las actualizaciones de conocimiento mediante capacitación y mejora continua, la consecución de estos procesos lleva a una buena gestión de personal en todas las organizaciones. Ciertamente por eso, talento humano compone una pieza clave dentro de la estructura, porque mediante el vínculo empleado-empleador se pueden abordar el reconocimiento del compromiso del trabajador con sus tareas y la motivación monetaria por sus aportes, logros y objetivos cumplidos dentro de la organización. Por lo tanto, el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, localizado en la provincia de Santa Elena, es una empresa pública que pertenece al sector administrativo que se dedica a la atención a la ciudadanía, al mismo tiempo los estándares en la gestión del talento humano son en estos actuales momentos, un punto relevante en el desarrollo organizacional de las empresas.

En los escenarios de las instituciones públicas se conoce la realidad y la situación actual de las empresas cuando la ciudadanía tiene una buena aceptación o recepción de los servicios que prestan y por la atención de calidad recibida; algunos funcionarios en este año recién han ingresado a laborar y tienen que adaptarse rápidamente en la coordinación y la instrucción en las diferentes áreas que están vinculadas con su puesto de trabajo. Cabe notar también que algunos funcionarios que ya han llegado a su límite de labores en esta institución, se ha tenido que realizar una regeneración de nuevos y nuevas servidoras y por ende el desconocimiento de los nuevos reglamentos vigentes tienen que ver directamente con la eficacia del departamento de talento humano que se convierte en un actor

principal en la gestión y la responsabilidad de operar con efectividad los recursos del Estado que son escasos y que son importantes para satisfacer las necesidades de la población, así como servir de base para tener un desempeño laboral y lograr que la institución prestigiosa trascienda con servicios y atención de calidad en el tiempo en nuestra provincia.

La metodología utilizada en la investigación es el método inductivo el mismo que permite identificar los diferentes indicadores de cada una de las variables determinando los problemas del área de talento humano con el fin de mejorar el desempeño de los servidores públicos por otra parte el método deductivo está orientado en probar o confirmar la hipótesis.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se establece la siguiente **hipótesis**: La evaluación de los procesos de gestión de talento humano incidirá en las políticas y procedimientos administrativos y mejorará el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad.

Las variables que intervienen en el presente estudio son las siguientes:

Variable independiente: Gestión de Talento Humano

Variable dependiente: Desempeño laboral

La investigación realizada tendrá diferentes capítulos que se describen puntos más relevantes con el propósito de producir interés al lector.

En el **Capítulo I**, se desarrolla el marco teórico siendo un pilar fundamental en una investigación, el mismo que contiene la revisión de la literatura, desarrollo de las teorías, conceptos, fundamentos sociales, filosóficos y legales (normativas, reglamentos y políticas), en función de las variables, el cual se sustenta mediante revisión bibliográfica conceptualizaciones de varios autores de libros y tesis que tengan que ver con la investigación que sirvan de apoyo al estudio.

En el **Capítulo II**, se enfoca los materiales y métodos que se utilizaron durante el trabajo de investigación con el fin de extraer información indispensable para el desarrollo del tema, en la cual se hace referencia al tipo y métodos de investigación (deductivo e inductivo), diseños de muestreo y las técnicas de recolección de información que se van a implementar durante el desarrollo del trabajo.

En el **Capítulo III**, se describen los resultados y discusión del trabajo de investigación que establecen las diferencias o las coincidencias a partir del reconocimiento de las debilidades y fortalezas del estudio, analizando y explicando los resultados que permiten obtener conclusiones y recomendaciones y al mismo tiempo los análisis de datos (cualitativos y cuantitativos, limitaciones y resultados), esto permite determinar o comprobar la hipótesis planeada. Los datos obtenidos permiten proponer un modelo de gestión de talento humano con procesos claros y definidos (inducción, capacitación, reclutamiento, selección del personal y evaluación del desempeño) cada uno de ellos tiene un parámetro que se deberá cumplir a cabalidad para que sea posible realizarlo con eficiencia y excelencia; por ello es necesario establecer un modelo que abarque estos procesos de vital importancia y permita el aumento del desempeño laboral de cada uno de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

El presente tema de estudio presenta información Válida de procesos de gestión en materia de talento humano; además, orienta y recoge modelos de trabajos en el área del desempeño laboral analizando la incidencia de las tareas de los puestos departamentales tomando como referencia estudios realizados en otras instituciones.

Una de las tesis que orienta el desarrollo del estudio titula: “Análisis de gestión para el departamento de talento humano de las empresas Corporación el Rosado en la provincia de Babahoyo; sustenta la relación directa que existe con la incidencia laboral de los trabajadores a través del desempeño; proceso que determinó dificultades en el desempeño laboral entre sus integrantes administrativos evaluando los problemas, dejando resultados significativos en función del desempeño laboral. Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron encuestas, entrevistas y revisión bibliográfica, incluyendo el estudio documental, el estudio concluye; el rendimiento laboral del personal aumenta en función de las tareas departamentales pero la empresa para mejorar los procesos logró incrementar dentro de las actividades empresariales cursos, seminarios y capacitación para fortalecer las competencias laborales en función del puesto de trabajo. Sánchez, (2015).

La investigación titulada “Tratamiento de gestión por competencias del Banco de Guayaquil de la ciudad de Portoviejo tiene como fin analizar la incidencia laboral del personal, entre los tratados se puede apreciar las tareas departamentales y el desempeño laboral de la institución financiera; el estudio marca los requerimientos de los puestos departamentales, factores que inciden para alcanzar un buen ambiente laboral; la validación del estudio reposa bajo la asesoría técnica de la Universidad Técnica de Manabí cuyo problema general es mejorar el clima

organizacional y el desempeño laboral; entre los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron la encuesta, la entrevista y la revisión bibliográfica, incluyendo el estudio documental. Los resultados alcanzados concluyen en el cargo departamental y los niveles de desempeño laboral tanto en los procesos administrativos como productivos cuando los procedimientos no son claros. Vera, (2016).

Otra de las tesis que orienta el desarrollo de este estudio se titula: “Sistema de Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la florícola AGROGANA S.A. de la parroquia José Guango Bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015” redactada por Condemaita, (2015) de la Universidad Técnica de Cotopaxi, cuyo problema generales ¿Cuáles son las dificultades que se presentan en el desempeño laboral de los trabajadores al no contar con el sistema que evalúe la gestión del talento humano empresarial?, el objetivo general del estudio consiste en diseñar un modelo dinámico y productivo de gestión de talento humano para mejorar la eficiencia de los trabajadores de la Florícola AGROGANA S.A.. Los principales instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron encuestas, entrevistas y revisión bibliográfica, incluyendo el estudio documental. Los resultados de esta investigación determinan que, de acuerdo a la forma de reclutamiento y la selección del personal que la Florícola AGROGANA S.A aplica, está basada más por las recomendaciones de terceras personas, considerando que no es la más factible para acoger al personal; dando, así como resultado que no se pueda incorporar personal nuevo.

1.2. DESARROLLO DE LAS TEORÍAS Y CONCEPTOS

1.2.1. Gestión de Talento Humano

Desde la Planificación Estratégica citada por Montarce, (2015) en la gestión del talento humano el objetivo es analizar un pensamiento sistémico la planificación estratégica relacionada con el “tablero de comando” y su perspectiva de aprendizaje y crecimiento, que permita comprender la importancia del talento humano dentro del contexto de la planificación estratégica considerando a los indicadores como

herramientas de gestión que gestione nuevas formas de administrar talentos. (Montarce, 2016, pág. 34).

La gestión de talento humano tiene por objeto delimitar las funciones de las personas que trabajan en la organización que en base a la experiencia son portadoras de conocimiento a las tareas del puesto de trabajo, que a la vez no pueden trabajar de forma descontextualizado o independiente de las personas; sin embargo, como seres sociales actúan a la imagen de la organización que lo condiciona y donde queda materializado parte de este conocimiento. (Armando, 2016, pág. 25)

Para Ricardo, (2016) expone que el talento humano es quien lleva a cabo la estrategia y logra los resultados empresariales. Las organizaciones hoy en día se ven sometidas a múltiples renovaciones; tales cambios, surgen como producto de la globalización e influyen notoriamente en funcionamiento empresa. Debido a esto, cada uno de los componentes de la estructura organizacional debe moldearse para ajustarse óptimamente a tales necesidades de la organización de del puesto. (pág. 76)

Una organización consiste en el rol de las personas que asignados de manera formal trabajan en conjunto para alcanzar las metas de la compañía u organizaciones. Un gerente es la persona responsable de alcanzar las metas de la organización mediante la administración de los esfuerzos del personal de la compañía (Gomez, Balkin, & Cardy, 2016, pág. 56).

Según Dessler, (2015) indica que los directivos son personas encargadas de otras personas y responsables de la ejecución directa y aplicación de las tareas que fomentan el éxito de su unidad. Por lo consiguiente, responden a los requerimientos de la empresa en conjunto al personal alcanzan los objetivos planteados por la empresa. (pág. 21)

Uno de los aspectos fundamentales de la función de administración de talento humano según Soto, (2006) “se relaciona con el procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación, son los requerimientos que deben

satisfacer las personas, para ocupar los puestos eficientemente, puede decirse que la vacante es una pieza faltante en una máquina” (pág. 95).

1.2.1.1. Reclutamiento

La definición basado al criterio de Caldas, (2016) “consiste en identificar a aquellos candidatos que cumplen con los requisitos establecidos por la empresa” (pág. 114), la etapa de reclutamiento tiene como finalidad buscar al personal con mayores competencias laborales, es la búsqueda de candidatos con altos valores humanos que presenten grados de responsabilidad por lo que, la empresa seleccionará a los candidatos que mejor se adapten al puesto de trabajo considerando el reclutamiento interno en la selección del personal que labora en la empresa o por el reclutamiento externo que se deriva de la búsqueda de candidatos idóneas a el requerimiento del puesto; cada candidato a través de una batería de preguntas indicará cuales son las habilidades y potencialidades que son conocidas mediante un dialogo personalizado o en la presentación del currículum vitae.

Unas de las técnicas aplicadas por la mayoría de las empresas es la prueba de polígrafo que según Sabogal, (2016) “es el proceso de selección y reclutamiento de personal, o para probar la responsabilidad del trabajador en hechos delictivos dentro de la empresa” (pág. 102); El medio laboral exige grandes compromisos entre empleador y empleado partiendo del grado de honestidad por lo que muchas empresas del sector público y privado para evitar riesgos en la selección del personal aplican procedimientos que garanticen el trabajo es por ello que acuden a la prueba del polígrafo que tiene como fin investigar la forma interna del trabajador para saber.

Las conferencias y ferias de empleos son técnicas básicas para reclutar personal para una empresa por Lacalle, (2016) define: “técnica utilizada, sobre todo, cuando la empresa quiere introducir en un nuevo mercado y darse a conocer. Será fundamental que la organización informe de qué hace y cuáles son los objetivos” (pág. 43). El reclutamiento empresarial se ve en todas las etapas de la organización desde el inicio de las actividades comerciales hasta la expansión de nuevos

mercados, por tal razón, requiere buscar el personal idóneo para alcanzar los objetivos planteados basados en pruebas estandarizadas del departamento de talento humano en la etapa de reclutamiento.

1.2.1.2. Selección y Contratación

Las empresas públicas o privadas antes de iniciar cualquier tipo de actividad deben seleccionar el personal antes de contratar, la selección consiste en determinar las cualidades personales, capacidades intelectuales y el nivel de comportamiento de las personas que sumados al grado de responsabilidad son las características personales para reclutar y seleccionar el personal.

Para Cuesta, (2016) “la selección de personal tiene un vínculo de base con el análisis y descripción de puestos de trabajo los perfiles de cargo derivados de este análisis significa el patrón de referencia para hacer la selección del personal” (pág. s.p.); actividades requeridas por los diferentes cargos o puestos de trabajo selecciona personas con éxito laboral; la selección de personal implica conocer del postulante información de identificación personal, datos o referencias familiares, información médica, formación académica, disponibilidad de tiempo para la empresa, experiencias laboral, evaluaciones pasadas, actitud laboral, preferencias laborales, salarios, conocimientos adicionales para el análisis, descripción y diseño del puesto como actividades claves en el departamento de talento humano.

Los administradores de talento humano en la búsqueda de candidatos adecuados para contratar según se plantea: Sánchez (2017) “seleccionar y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivación y satisfacción suficiente para conseguir el éxito empresarial” (pág. 10); para ello, se requiere de un conjunto de talentos humanos dotados de amplio conocimiento y experiencia. El administrador de recursos humano de la empresa en su oficio tendrá que innovar al ritmo que cambia el mercado incurriendo a métodos que brinden una adecuada selección para que la empresa crezca y los trabajadores logren desarrollarse profesionalmente.

Según Esther, (2012) comenta que: “el contrato de trabajo es un acuerdo entre el

trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución” (pág. 1); la contratación es formalizar con apego a la ley, la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes tanto del trabajador como de la empresa.

1.2.1.3. Inducción

Para Oubina, (2016) del Libro el talento humano en hotelería y turismo expone a la inducción como: “tiene por objeto transmitirle al colaborador la información relevante para su desarrollo en el entorno laboral, contribuyendo a su proceso de adaptación, integración, y a la generación de sentido de pertenencias” (pág. 136); en consecuencia las tareas y responsabilidades del personal que asume una vacante está ligada a varias exigencias del puesto por lo que, el departamento de talento humano debe tener información relevante para asumir el cargo.

Inducción en el puesto de trabajo citado por Oubina indica que: “se le detalla al colaborador cuáles serán sus principales responsabilidades, flujograma de los procesos a cargo, rutinas, tareas a realizar, manejo de elementos” (pág. 137); por lo que las políticas empresariales y el departamento de talento humano en el análisis de reclutamiento, selección y contratación del personal evaluará los conocimientos previos del puesto.

1.2.1.4. Capacitación

El proceso de capacitación en toda organización se convierte en el arma más poderosa para generar recursos en la empresa así lo informa el estudio realizado por Jobs, (2016) “es necesario diseñar herramientas de capacitación adecuadas y enfoques de aprendizajes innovadores que permitan mejorar las competencias del personal y reforzar la capacidad institucional para así poder contrarrestar la falta de capacidades” (pág. 9); tales competencias son de responsabilidad del departamento de recursos humanos por lo que la información ayudará a mejorar las

potencialidades de los trabajadores beneficiando a las organizaciones públicas como privadas. Las empresas gestionan programa de capacitación como un instrumento para que el personal se dirija a las exigencias del puesto.

1.2.1.5. Desempeño Laboral

Para Mercader, (2017); El desempeño laboral se materializa en una educación permanente con alto grado de sistematización y, tiene como fin contribuir, garantizar el trabajo profesional integral que pueda:

- Aprender a conocer, procesos y para ello se requiere de estrategias, técnicas, búsqueda de información, solución de problemas para alcanzar los objetivos planteados en la empresa.
- Aprender a hacer, aprendizaje basado en el cambio, la iniciativa, la innovación, el vínculo de la teoría con la práctica para resolver un problema laboral.
- Aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás; emana no solo del carácter social del ser humano, sino de las peculiaridades del puesto de trabajo más la habilidad de comunicarse con las personas con un alto nivel de empatía.
- Aprender a desaprender, dejando de lado lo obsoleto (aquello que sirvió y ya no es válido), a lo que conviene conocer enfocado a la superación personal para responder a las nuevas exigencias del puesto. (pág. 31)

La evaluación del desempeño no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, en las últimas décadas para Manzano, (2016) se ha hecho más “visible y exigente la evaluación de los puestos, la ingente cantidad de recursos invertidos en el sector de la enseñanza universitaria y, por ende, la creciente obligación de rendir cuentas a la sociedad y justificar el retorno de la inversión realizada” (pág. 81). En cambio, hablar de desempeño laboral no solo requiere cubrir el cargo para ello Chiavenato, (2013) “El desempeño es el comportamiento o los medios instrumentales con los que pretende ponerlo en práctica” (pág. 36)

Indicadores de desempeño laboral

Los indicadores o fluctuaciones en el puesto de trabajo de los empleados se lo denominan entorno al medio o puesto de trabajo sea esto indicadores estratégicos y gestión que tienen características de medir el grado de cumplimiento de los objetivos y programas de las empresa, a discernir en fortalecer y corregir las estrategias que no se estén cumpliendo y que afecten al desarrollo organizacional de la empresa.

Chiavenato I, (2000) en el estudio “Introducción a la Teoría General de la Administración expone que: “el comportamiento laboral de los trabajadores busca integrar un mayor número de trabajadores altamente calificados para ejercer tareas departamentales, este proceso constituye aplicar una estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 65). Debido a los cambios socioeconómicos que han conllevado mercados volubles y turbulentos Frank J, (2007) se han empezado a considerar otros indicadores de desempeño que aunque no se incluyen dentro de la descripción del puesto o rol descrito, son necesarios para una mejora de la efectividad organizacional (pág. 70)

1.2.1.6. Desarrollo humano

González, (2018); en el desarrollo humano indica: “busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y los grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses” (p. 51) entendiéndose, como el desarrollo integral en el ámbito jerárquico, mandos medios y del personal que buscan un enfoque de participación mutuo hasta alcanzar el éxito deseado en el medio laboral.

Parra, (2016) también define al desarrollo humano como: “los profesionales de gestión humana ofrecen soluciones innovadoras e integradas en la dirección de las personas dentro de la organización, asegurando una mejora en el capital humano” (p.15) por consiguiente, se demuestra la interacción en el trabajo conjunto para alcanzar las metas de la institución descartando toda posibilidad de egoísmo que

dañe la imagen del colaborador, más bien el profesional debe alcanzar a desenvolverse de forma dinámica hasta lograr los objetivos institucionales.

Las atapas en el desarrollo humano aplicados a una empresa pública o privada consiste en la organización y responden al adecuado trato del capital humano que en la aplicación ha desarrollado características esenciales en el personal como:

- La etapa de la inmadurez personal cuando no se toma conciencia de lo que se dice ni de los que se hace en el puesto de trabajo.
- La etapa de interés, en esta etapa el crecimiento de la organización y el compromiso del personal frente a los desafíos de la organización
- La etapa de la madurez, donde la gestión humana sugiere nuevas estrategias dentro de la organización.

Al analizar las diferentes apreciaciones de los autores podemos decir, que el desarrollo humano busca alcanzar logros personales.

1.2.2. Comportamiento organizacional

1.2.2.1. Objetivos

Los objetivos de una unidad productiva, son claramente orientados como herramienta metodológica para alcanzar las metas u objetivos de la institución que, enfocado al desarrollo público, busca integrar los malos procesos en todas las etapas de la organización; Cepal, (2018) indica que: “los objetivos y métodos reflejan un interés especial en aprovechar las opiniones de los ciudadanos en los procesos de las políticas públicas” (p. 186) por lo que, los objetivos departamentales son claramente orientados hacia el éxito; en cambio, una dirección equilibrada para Gelabert, (2014) responde a la necesidad de cumplir los objetivos “se preocupa a medias tanto de la producción como del personal y pretende asumir los objetivos de la organización en un grado razonable al mismo tiempo que intenta conseguir un buen estado de ánimo del personal” (p. 123); de este modo, se concluye en aplicar un modelo adecuado que valore el clima organizacional, el comportamiento que vele por la integridad del personal.

1.2.2.2. Valores

En el plano de los valores; se define a los valores institucionales como una concepción en el control estratégico, el ambiente organizacional los principios y valores institucionales que, según Ibáñez, (2017) “los directivos facilitan la generación de espacios para que los funcionarios participen en la interiorización de los principios y valores institucionales” (p. 262) rescatando el respeto, la tolerancia, templanza de las personas hacia los demás como guía de entendimiento racional entre los miembros.

De esto parece evidente, como sugiere Oecd, (2018); del estudio Análisis Integridad para el buen gobierno en América Latina y el Caribe; hace énfasis en el gobierno de Colombia, donde se aplican códigos de conductas como el conjunto de valores éticos públicos de “honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia” (p. 60); para ello conviene hacer del trabajo una acción compartida donde se delegue responsabilidades que vayan acorde a las metas departamentales que, reflejen principios, valores de orden personal hacia la estructura organizacional que predomine los valores éticos públicos.

1.2.2.3. Políticas

Del estudio realizado por Encalada, (2015) de los contextos de comportamiento organizacional define la política como: “surgen principios, políticas y normativas, luego en la era industrial clásica se inician niveles de autoridad, controles cruzados, seguido el aporte de teorías basadas en las relaciones humanas que enfatizan la necesidad de mejor paga y trato para los trabajadores” (pág. 7); las organizaciones para alcanzar los objetivos institucionales, estas deben estar estrechamente ligadas a un ambiente favorable en el puesto de trabajo generado por estrategias de entradas, salida de personal, atendiendo necesidades de restauración, bienestar, educación, que sumado a los salarios dignos hacen que los trabajadores se comprometan con las políticas institucionales.

1.3. Desempeño laboral

El desempeño Laboral institucional considera tomar en cuenta la administración de los recursos humanos y la administración de los recursos de la empresa centrandolo el trabajo en las actividades del puesto; a través de la división del trabajo con el único fin de realizar funciones o tareas con mayor precisión y eficiencia; por lo que, una de las mayores ventajas es la especialización de las personas en el puesto en beneficio de la productividad de la organización.

1.3.1. Efectividad

1.3.1.1. Eficacia

En términos laborales, la eficacia responde a las virtudes que poseen las personas para resolver situaciones laborales, es considerada como una actividad de orden personal para poder obrar en beneficio de las personas que comparten un espacio físico o que realizan trabajos de forma conjunta.

1.3.1.2. Eficiencia

El desempeño laboral medido por el departamento de talento humano tiene como fin valorar la virtud del personal que trabaja en la organización; tiene como facultad lograr un efecto determinado para cumplir roles laborales; roles que responden a principios de responsabilidad en el cumplimiento de las tareas departamentales de una empresa.

1.3.2. Normas y procedimiento

Las normas y procedimientos para administrar recursos, muchas veces responden a modelos de gestión de recursos humanos que adoptan los departamentos administrativos integran en los modelos de procedimientos tareas, funciones y responsabilidades de índole organizativo que conllevan formas de selección de personal derivando los recursos administrativos y económicos en función institucional que beneficie al personal; involucrando para ello, un sistema de promoción e incentivos a los trabajadores en la organización.

1.3.2.1. Estatutos

Entre las ideas fundamentales de los procedimientos administrativos de los recursos humanos se toma en consideración los estatutos donde contempla el desarrollo integral de las personas; Samborondon, (2016) “implementa e integra un sistema para administrar talentos humanos con un alto nivel de eficacia y de eficiencia valorando sobre todo los requerimientos del puesto; adoptando técnicas de selección que motive al desarrollo integral de la institución municipal y del personal; para el logro de los objetivos” (pág. 65) los estatutos deben cumplir con las competencias considerando el sistema integrado de desarrollo humano, elaborar un plan anual de talento humano y sobre todo la redacción de un modelo de administración y procedimientos en términos de recursos humanos que contemple políticas, actividades y orientación de los puestos de trabajo que oriente los diferentes grupos de trabajo de orden administrativos y de campo que involucre procesos de planificación, clasificación de los puestos, oferta laboral, reclutamiento, selección analizando los perfiles del puesto y de los candidatos a la vacante; sin dejar de lado la formación, capacitación de los empleados municipales.

1.3.2.2. Modelo de gestión

El modelo de función de proceso de gestión de desarrollo institucional y talento humano de la municipalidad de Loja muestra detalladamente las directrices para el adecuado proceso, diseño, elaboración y aplicación del modelo de procedimiento de talento humano de apoyo en el desarrollo institucional y del personal. El modelo debe contener descrito en la estructura institucional; la jerarquía desde el alcalde, bajo la responsabilidad de la dirección de desarrollo institucional y talento humano por medio de los departamentos de la jefatura de desarrollo institucional y de la jefatura de talento humano que servirán de apoyo para las gestiones en el control del personal.

Loja, (2013) Las atribuciones y responsabilidades del departamento de talento humano es diseñar un conjunto de políticas, planes, programas que profesionalicen al personal, que describan propuestas, reglamentos de orientación para el

cumplimiento de las disposiciones legales a través de la presentación de informe de gestión institucional y del Talento Humano. Una de las prioridades del modelo es determinar el proceso para el desarrollo institucional enfocando los productos, programas; gestión de procesos en base a los estudios de sistema y procesos de gestión de las unidades administrativas que valide la aplicación de reglamentos, indicadores de gestión en materia de talento humano. El proceso de gestión de talento humano encargado de redactar, elaborar proyectos de políticas departamentales, reglamentos de orden administrativo y de servicio más la gestión técnica y bienestar social laboral encargada de velar por las condiciones jurídicas incorporando talentos altamente comprometidos en la labor departamental sin dejar de lado el proceso de administración del personal en función de las competencias del puesto y de la profesionalización atendidas por el régimen disciplinario y de las asignación de las remuneraciones. (págs. 102-105)

1.4. FUNDAMENTOS, SOCIALES, FILOSÓFICOS Y LEGALES

1.4.1. Fundamento social

La evaluación del desempeño, roles y condiciones de vida son variables que sustentan el comportamiento social de las personas; que relacionadas entre sí determinan el marco social democrático entre persona natural y jurídica; las organizaciones son la base de inserción entre los administradores y los colaboradores que actúan con el único fin de alcanzar las metas mutuamente. El comportamiento social va en función de los objetivos y para que se cumplan cada uno debe de cumplir roles constituyéndose en una red de relaciones con responsabilidades diferentes, pero con un patrón genérico relevante para la sociedad. De lo expuesto se toma como referencia “el desempeño y la satisfacción del paciente en distintas áreas de su vida, así como los posibles eventos estresantes psicosociales o ambientales” así lo afirma (Riso, 2016; p. 300) por lo que se concluye que la evaluación cumple con un papel predominante donde las características planteadas pueden relacionarse con los esquemas y estas acciones hacen conocer las habilidades sociales del paciente.

Los modelos para alcanzar el máximo desarrollo de las personas en las organizaciones de carácter público como privado dependen de los requerimientos de la empresa; para Araque, la responsabilidad social empresarial responde Acevedo, (2015) como un “compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concretadas que se generan con la parte interesada (stakeholders), en materia de desarrollo humano integral, ésta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social” (pág. 39); por lo general, toda organización a través de programas e incentivos institucionales buscan alcanzar la misión y visión de la organización en función de metas y objetivos planteados. Los fines son alcanzados por la contextualización de políticas para el desarrollo del talento humano tienen intereses específicos de carácter interno (los trabajadores) como externo (estado, comunidad, proveedores).

1.4.2. Fundamento filosófico

El enfoque de la filosofía administrativa sustenta el conjunto de principios: equidad, eficiencia, justicia que en compendio con valores, normas y procedimientos guía el pensamiento filosófico de los administradores que tratan de hacer tomar conciencia de las responsabilidades y obligaciones que adquieren las personas cuando se integran a la sociedad – empresa teniendo como fin conocer el pensamiento, comportamiento y accionar de un grupo de personas que trabajan para una misma empresa.

Para Mondy, (2015) cita a Terry y Franklin definen a la filosofía administrativa como “una combinación de las actitudes, convicciones y conceptos de un individuo o de un grupo respecto a la administración” (pág. 101) convirtiéndose en un compromiso entre la gerencia, los mandos medios y el personal; la seguridad que logre el personal dependerá del trato, la atención a los requerimientos de orden laboral como de asistencia personal.

O. Sheldon citada por Aquino, (2016) la define como “consiste en la formulación de una extensa indagación que empequeñece hasta la nada comparativa de los

problemas de las cosas cotidianas de la administración” del pensador en filosofía busca en la definición manifestar hacia donde la filosofía tributa para alcanzar a solucionar los problemas sociales y de comportamiento empresarial, la finalidad está en obtener nuevos mecanismos para tratar temas de conducta humana que se dificultan un adecuado proceso en la administración de talentos humanos desde el reclutamiento hasta la parte final de la selección del personal.

López, (2016) expresa en el estudio como “los programas de responsabilidad social, las campañas internas que ayudan a nuestro personal a ser mejores personas en todos los niveles; en fin, todas las ideas e iniciativas que hemos adelantado para que la gente no sea un recurso más sino capital humano” (pág. 92); este conjunto de fases sucesivas de carácter personal que atribuye responsabilidad, que distingue de una persona a otra por el trato afable logrando integrar de forma armónica el bienestar social entre administradores, jefes departamentales y trabajadores de la empresa a través de programas de capacitación tanto de relaciones humanas como de conocimiento específico del puesto.

1.4.3. Fundamento legal

1.4.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Norma jurídica suprema que basada en los principios de equidad, igualdad, soberanía, justicia tiene el fin de regular y garantizar el bien común para las personas primando sobre normas expedidas por gobiernos autónomos descentralizados y según la Asamblea, Constitución de la República del Ecuador, (2008), redactadas en la carta magna en el capítulo séptimo, Administración pública en el artículo 229 expresa “serán servidoras o servidores públicos todas las personas que trabajen, presten servicios profesionales o ejerzan un cargo departamental dentro del sector público” (pág. 119). Por tal razón los administradores públicos responden a las exigencias del marco legal precautelando el derecho al trabajo en todas sus denominaciones: para tal efecto en los GAD. Existen trabajadores y servidores públicos; los trabajadores están regidos por el Código de Trabajo y los servidores por la LOSEP.

1.4.3.2. Código Orgánico de Organización Territorial (COOTAD)

Los Servidores Públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados en la Sección Tercera en el Artículo 360 según la COOTAD, (2015) sostiene: “administración del personal de los GAD será autónoma y se regulará por las disposiciones del COOTAD que para el efecto se encuentren establecidas en la ley y en las respectivas ordenanzas” (pág. 109); situación por el cual los servidores públicos deben regirse a las prácticas de las normativas teniendo como fin regular la administración del talento humano aplicando autonomía en la gestión.

1.4.3.3. Código de Trabajo

En los GAD municipal se desempeñan tanto trabajadores como servidores públicos; la normativa vigente que regula la relación entre la contratación y el trabajador es el código de trabajo.

1.4.3.4. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La Administración Técnica del Talento Humano en el título cuarto, capítulo uno en el artículo 54 de la redacción contiene: Losep, (2010) “el sistema de desarrollo del talento humano de orden público integra nuevos modelos de planificación; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación integral, capacitación para ascensos, competencias profesionales y evaluación del desempeño” (págs. 28-29); los subsistemas responden al conjunto de políticas que sirven para validar las potencialidades de los aspirantes en calidad de servidores públicos, acciones que destacan los principios de eficiencia, eficacia y de igualdad en las oportunidades de quienes participan cumpliendo los preceptos de la Ley.

CAPÍTULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipos de investigación

El tema de estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, Año 2017” se la define como una investigación de tipo correlacional y responde a los enfoques cualitativo y cuantitativo, basado en una investigación bibliográfica sustentada en una investigación de campo que se realiza en el proceso de recopilación de información.

El estudio correlacional según León (2016) “buscan identificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (pág. 10); por ello, en el tema de investigación se busca describir el desempeño laboral de un grupo de personas que trabajan en el Municipio de La Libertad, detallando los inconvenientes que se presentan y que serán analizados para resolver problemas laborales.

El enfoque cualitativo se convierte en la parte significativa que permite medir las apreciaciones de las personas que laboran en el Municipio de La Libertad conociendo el grado de satisfacción o de inconformidad que genera el puesto de trabajo, tal como presenta León, (2016), al enfoque cualitativo como: “una vía de investigar sin mediciones numéricas, tomando encuestas, entrevistas, descripciones, puntos de vista de los investigadores” (pág. 10).

En cambio, el enfoque cuantitativo según León, (2016) define como el “centro de su proceso de investigación a las mediciones numéricas, utilizadas en la observación del proceso en forma de recolección de datos y los analiza para llegar a responder sus preguntas de investigación” (pág. 10); para efecto, se hacen mediciones numéricas o en porcentajes de los resultados estadísticos obtenidos en el levantamiento de la información conociendo los resultados de los problemas que se presentan en el departamento de talento humano del Municipio de La Libertad.

Para el realce del tema se aplicó la investigación bibliográfica con el propósito de evidenciar información redactada por autores que aportaron para darle realce al diseño del estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, Año 2017” y que fueron recopiladas de libros, revistas y tesis relacionadas con el tema y que facilitaron hacer las comparaciones básicas y permitieron diseñar la propuesta en la investigación.

Investigación de campo, proceso que sirvió para hacer el levantamiento de la información y que tributó a identificar los problemas que hay en el departamento de talento humano, a través de los medios de recolección de datos que a la vez permitieron analizar el objeto de estudio identificando los problemas que existen en el proseo de gestión de Talento Humano cuando se evalúa el desempeño laboral.

2.2 Métodos de investigación

Los métodos de investigación que se aplicaron en el tema “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, año 2017” reposa bajo los métodos teóricos inductivo – deductivo y análisis – síntesis y de los métodos empíricos como las fichas de observación, encuestas y las entrevistas realizadas a los funcionarios públicos del orden administrativo del cantón.

El método inductivo en la investigación contribuyó para seleccionar las dimensiones e indicadores en las variables de la investigación delimitando los problemas que enfrenta el departamento de Talento Humano en el reclutamiento, selección y contratación de personal; teniendo como fin mejorar el desempeño laboral en le funcionarios del Municipio de La Libertad.

En cambio, el método deductivo sirvió para recopilar información de investigaciones relacionadas al tema de investigación, valorando resultados que dieron respuestas favorables a las dificultades que enfrentaron trabajadores de instituciones públicas que se tomaron, aplicaron y mejoraron el desempeño laboral

en beneficio del departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

En el desarrollo de la investigación también se utilizó el método de análisis – síntesis, que sirvió para analizar las variables independientes y dependientes en el estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, año 2017” con el fin de conocer conclusiones positivas se pueden alcanzar para dar solución al problema de investigación.

Los métodos empíricos se tomaron en consideración la entrevista, la encuesta y la ficha de observación. La entrevista se la aplicó a los directivos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de La Libertad y sirvió para obtener la información necesaria de cómo ven los administradores el desempeño laboral de los trabajadores municipales; de esta información se sustenta la propuesta que a su vez fortalecerá la gestión del departamento de Talento Humano en la reestructuración de las funciones en los puestos de trabajo.

En cambio, la encuesta fue aplicada a cada uno de los trabajadores que realizan operaciones administrativas y que responden acorde a las exigencias del puesto; pero que en la aplicación de reclutamiento, selección y contratación de personal municipal muestran desinterés al desconocer modelos de selección de personal.

2.3 Diseño de muestreo

2.3.1. Población

Ludewing, (2016) define a la población como “cualquier colección finita o infinita de elementos o sujetos” (pág. 45) por lo tanto en la investigación “Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral” se ha considerado una población de 342 personas de orden administrativo que trabajan en los diferentes departamentos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

Tabla No. 1 Población

| Población | Cantidad |
|---------------------------------|----------|
| Alcalde | 1 |
| Directora del Talento Humano | 1 |
| Jefe de Personal y Contratación | 1 |
| Personal administrativo | 342 |
| Alcalde | 1 |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

2.3.2. Muestra

De la misma forma Ludewing, (2016) define que la muestra es un “subconjunto de la población, que se obtiene para averiguar las propiedades o características, por lo que concierne que sea un reflejo de la población, que sea representativa de ella” (pág. 45); por tal efecto en la investigación se ha considerado una muestra de 100 por tener una población finita de 342.

Tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente fórmula para el cálculo en la que se detalla cada uno de los elementos representados en la parte simbólica detallada a continuación:

- NC = Nivel de confianza
- P = Probabilidad de aceptación
- Q = Probabilidad de no aceptación
- Z = Coeficiente de estándares
- E = Error estándar

Fórmula

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Datos:

NC = 95%

P = 70%

Q = 30%

N = 342

Z = 1,96

E = 5%

Reemplazando los respectivos valores en la fórmula se ha obtenido el siguiente resultado:

$$n = \frac{1,96^2 * 0,7 * 0,3 * 342}{0,05^2 * (342 - 1) + 1,96^2 * 0,70 * 0,30}$$

$$n = 166$$

Del cálculo realizado para obtener la muestra se ha obtenido 100 personas que fueron encuestadas para determinar el grado de desempeño laboral en el Municipio de La Libertad para dar solución al problema de estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, Año 2017”

Tabla No. 2 Muestra

| POBLACIÓN | CANTIDAD |
|---------------------------------|----------|
| Alcalde | 1 |
| Directora del Talento Humano | 1 |
| Jefe de Personal y Contratación | 1 |
| Personal administrativo | 166 |
| Total | 169 |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

2.4 Diseño de recolección de datos

El diseño de recolección de datos para el tema de estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, año 2017” fue indispensable aplicar técnicas de recolección de información representadas en la entrevista, encuesta y ficha de observación:

Las técnicas de investigación sobre los indicadores que se tomaron en cuenta para hacer la entrevista para el reclutamiento del personal, fue dirigida a tres funcionarios municipales mediante un banco de preguntas abiertas recayendo la responsabilidad en el Alcalde, Directora de Talento Humano y al Jefe de Personal y Contratación, preguntas que hacen énfasis en las dimensiones e indicadores en el planteamiento del problema presentado en la operacionalización de las variables; en la actualidad los administradores municipales proporcionaron información relevante para fundamentar la propuesta de investigación “Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral” (anexo No. 04).

El banco de preguntas diseñado en las encuestas estaba dirigido al personal administrativo que trabaja en el municipio del cantón La Libertad; la formulación de las preguntas cumple con el proceso de escala de Likert y tuvo la finalidad de

hacer estar al tanto cómo fueron reclutados, seleccionados y contratados el personal. Las encuestas fueron diseñadas con preguntas cerradas para medir el grado de inconformidad que existe en los puestos de trabajo en función al desempeño laboral de los empleados municipales (anexo No. 05).

En cambio, la ficha de observación facilitó información cualitativa del comportamiento del personal administrativo en el puesto de trabajo teniendo como fin dar a conocer el comportamiento de los colaboradores y de la responsabilidad que cada uno asume en el puesto de trabajo analizando la gestión del talento humano, el proceso administrativo enfocado a las funciones, tareas u obligaciones laborales, la capacidad de dirección administrativa del personal, el desarrollo personal y organizacional que atiendan los requerimientos en la evaluación de desempeño a través de la observación en los departamentos del Municipio de La Libertad (anexo No. 06).

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de los datos

3.1.1 Análisis de la entrevista

1.- ¿El departamento que usted dirige ¿Realiza procesos de reclutamiento?

Tabla No. 3 El departamento que usted dirige ¿Realiza procesos de reclutamiento?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|---|
| Jefa del personal y contratación. | Por supuesto, se procede a realizar el proceso de reclutamiento y de selección por etapas o por pasos considerando experiencia, habilidades, conocimientos; técnicas con la finalidad de seleccionar al personal idóneo para un puesto de trabajo |
| Directora de talento humano | Si, se revisa el perfil de acuerdo al manual de funciones, se analiza el título y la experiencia como fortaleza de las áreas departamentales. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

De los funcionarios encuestados en el GAD Municipal del cantón La Libertad indicaron que en las instalaciones se realiza los procesos de reclutamiento del nuevo personal a contratar, evaluando en la selección la experiencia, habilidades adquiridas para el puesto y sobre todo el conocimiento es una de las bases para ocupar una vacante que requiere el puesto para que se ejecuten en función de las tareas departamentales.

2.- ¿Se realiza un análisis de puesto para la selección del personal?

Tabla No. 4 ¿Se realiza un análisis de puesto para la selección del personal?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|---|
| Jefa del personal y contratación. | Se realiza un análisis, mediante un proceso de estudio para identificar las responsabilidades, tareas y funciones del puesto y proceder a escoger el personal para que ejecute a satisfacción el cargo. |
| Directora de talento humano | Si, se analiza cumpliendo el perfil y la experiencia de cada uno en función de las exigencias del área o departamentos de la institución municipal. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

En la selección del puesto realizado por el departamento de talento humano en el GAD Municipal se realiza un análisis minucioso para seleccionar al personal identificando el perfil idóneo. Por lo tanto esto involucra la experiencia que se requiere para postular la vacante.

3.- ¿De qué forma se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores?

Tabla No. 5 ¿De qué forma se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|--|
| Jefa del personal y contratación. | Se considera el lugar del trabajo en que la persona labora y buscará relacionarse con su entorno, sus responsabilidades deberán adaptarse a horarios de ingreso y salida de sus labores, obligaciones a las tareas encomendadas. |
| Directora de talento humano | En la entrevista se les indica el puesto que va a cubrir y las funciones y se los haría con el jefe. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

El proceso de inducción que realiza el GAD Municipal a los nuevos trabajadores es dando los esquemas y orientando a sus nuevos compromisos que asumirán en su rol diario. Por tal razón tiene como fin relacionar al nuevo personal delineando funciones y asumiendo responsabilidades al cargo.

4.- ¿Existe programa de capacitación para el personal?

Tabla No. 6 ¿Existe programa de capacitación para el personal?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|---|
| Jefa del personal y contratación. | Por supuesto, dentro de la capacitación del personal se actualiza el personal en cuanto a conocimiento, habilidades para que puedan desempeñarse. |
| Directora de talento humano | Se cumple el cronograma y solicitud de cada uno de los jefes departamentales para el personal. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

En base a la entrevista se analiza que el departamento de talento humano realiza capacitaciones dirigida a los servidores públicos para desarrollar sus conocimientos y habilidades. Es por ello que dentro del GAD Municipal tienden un plan de capacitación de acuerdo a lo solicitado por cada uno de las áreas administrativas para actualizar al personal.

5.- ¿En qué consiste el programa de capacitación para los trabajadores?

Tabla No. 7 ¿En qué consiste el programa de capacitación para los trabajadores?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|--|
| Jefa del personal y contratación. | Consiste en mejorar el conocimiento al puesto donde se desarrollan, ayuda al personal a identificarse con los nuevos compañeros y mejora la relación de sus jefes. |
| Directora de talento humano | Las capacitaciones son acordes al cargo y funciones que cumple. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

De acuerdo a la entrevista realizada se puede determinar que el programa de capacitación es indispensable para mejorar el desempeño y el conocimiento de los empleados acorde al cargo que ocupan, de tal forma una de las actividades o programas que tiene el GAD Municipal del cantón La Libertad es brindar capacitaciones al personal que labora en las instalaciones y estas van relacionadas a las exigencias del puesto y de las competencias que deben adquirir para asumir el cargo.

6.- ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo?

Tabla No. 8 ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|--|
| Jefa del personal y contratación. | Se le evalúa cada seis meses como mínimo |
| Directora de talento humano | Cada año- |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

Existen un determinado tiempo para la evaluación del desempeño puesto que esto ayuda a conocer su nivel de entusiasmo hacia los labores encomendados dentro de su jornada laboral de tal forma la información recibida por los funcionarios públicos que laboran en el GAD Municipal se conoce que los trabajadores se capacitan cada medio año y los jefes departamentales cada año.

7.- ¿Cómo evalúa al personal en cada área de trabajo?

Tabla No. 9 ¿Cómo evalúa al personal en cada área de trabajo?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|--|
| Jefa del personal y contratación. | Se evalúa de acuerdo a su eficiencia, la productividad que se realiza en sacar adelante su jornada de labores. |
| Directora de talento humano | Se evalúa de acuerdo al trabajo que realiza. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

En cada área de trabajo se evalúa al personal de acuerdo al grado de importancia que le da a las funciones encomendadas y estas a su vez sean realizadas con mayor responsabilidad, por lo tanto de la información se puede deducir que el personal que trabaja en el GAD Municipal del cantón La Libertad es evaluado en función a la eficiencia, rendimiento departamental de las tareas o funciones realizadas en beneficio del área de trabajo.

8.- ¿Considera qué un modelo de procedimiento de tareas departamentales incrementaría el desempeño empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?

Tabla No. 10 ¿Considera qué un modelo de procedimiento de gestión departamental incrementaría el desempeño a empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?

| ENTREVISTADOS | INTERPRETACIÓN |
|--|---|
| Jefa del personal y contratación. | Por supuesto, es una herramienta que nos permite encomendar actividades a una persona que son los pasos a seguir para tomar medidas acertadas |
| Directora de talento humano | Sí, porque estaría determinada las tareas por cada puesto de trabajo. |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación:

De los resultados obtenidos se puede asegurar que los empleados o funcionarios que trabajan en el GAD Municipal consideran que se deben aplicar modelos de procedimientos de gestión departamental lo que contendrá información necesaria sobre el perfil del puesto, funciones básicas, tareas y responsabilidades del cargo.

3.1.2 Análisis de la encuesta realizada al personal administrativo

1. ¿El ambiente laboral donde usted se desempeña es adecuado?

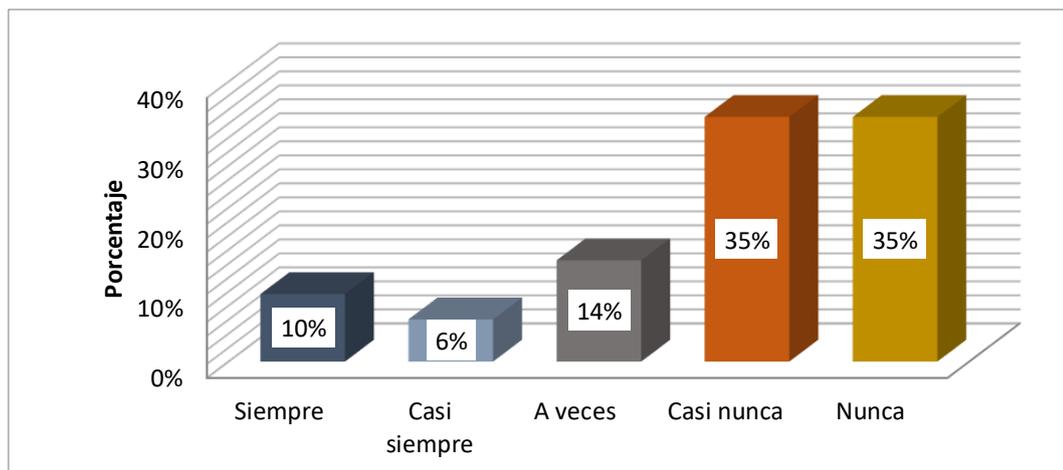
Tabla No. 11 Ambiente Laboral Adecuado

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|----|-----|
| 1 | Siempre | 16 | 10% |
| | Casi siempre | 10 | 6% |
| | A veces | 24 | 14% |
| | Casi nunca | 58 | 35% |
| | Nunca | 58 | 35% |
| | Total | | 166 |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 1 Ambiente Laboral Adecuado



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Se analiza que en un porcentaje significativo el ambiente laboral no es el correcto por lo que incide en el mejor desempeño de los servidores públicos en su área de trabajo. De la información obtenida se puede apreciar que el ambiente laboral del GAD Municipal del cantón La Libertad en un 35% representa las variables casi nunca y nunca el ambiente laboral es adecuado en las instalaciones municipales; por lo tanto, se debe mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores valorando la experiencia laboral y las competencias del puesto.

2. ¿En el departamento de Talento Humano los jefes departamentales aplican programas de motivación para que los trabajadores municipales mejoren el trabajo departamental?

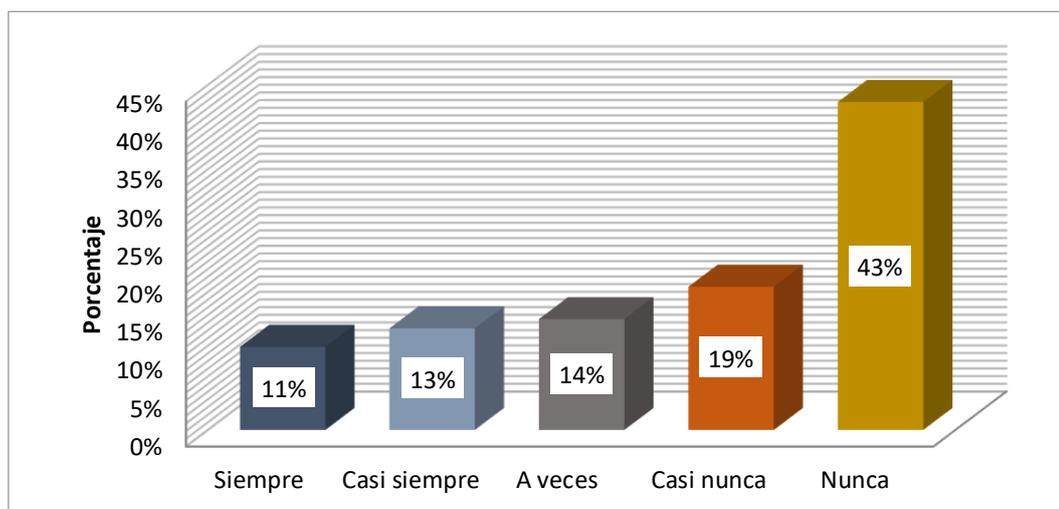
Tabla No. 12 Programas de motivación para los trabajadores

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 2 | Siempre | 18 | 11% |
| | Casi siempre | 22 | 13% |
| | A veces | 24 | 14% |
| | Casi nunca | 31 | 19% |
| | Nunca | 71 | 43% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 2 Programas de motivación para los trabajadores



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Mediante la encuesta realizada se analiza que un 43% de los trabajadores no se encuentran motivados a la hora de realizar sus funciones para así tener mejores resultados en sus tareas encomendadas. Por lo tanto de los resultados obtenidos se puede apreciar que existe el 43% que indica que nunca se motiva al personal; por tal razón en la encuesta se refleja que los jefes departamentales no aplican programas de capacitación.

3. ¿En la actualidad, el puesto de trabajo municipal permite desarrollar profesionalmente a cada uno de los empleados?

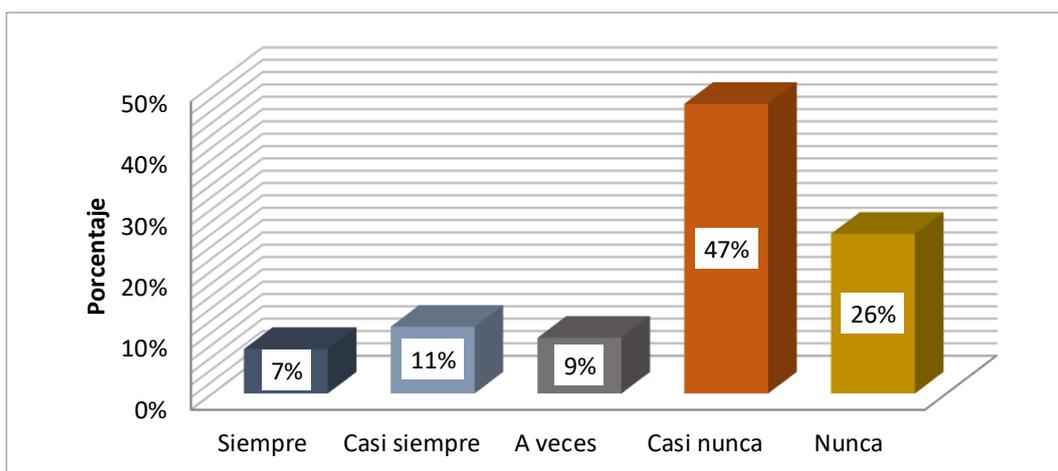
Tabla No. 13 Desarrollo profesional de los trabajadores

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| | Siempre | 12 | 7% |
| | Casi siempre | 18 | 11% |
| | A veces | 15 | 9% |
| | Casi nunca | 78 | 47% |
| | Nunca | 43 | 26% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 3 Desarrollo profesional de los trabajadores



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: En el GAD municipal del cantón La Libertad en los puestos municipales existe un 47% de los empleados que consideran que casi nunca se desarrollan profesionalmente debido a la poca atención que reciben por parte de sus jefes. En la interpretación de la población encuestada se puede evidenciar que el mayor porcentaje está en un 47% que indica que casi nunca se desarrollan profesionalmente los trabajadores por lo que, es necesario que el departamento de Talento Humano gestione programas de desarrollo profesional para que cada servidor público desarrolle sus habilidades, conocimientos y destrezas.

4. ¿En el departamento Talento Humano de La Libertad se realizan proceso de reclutamiento de personal?

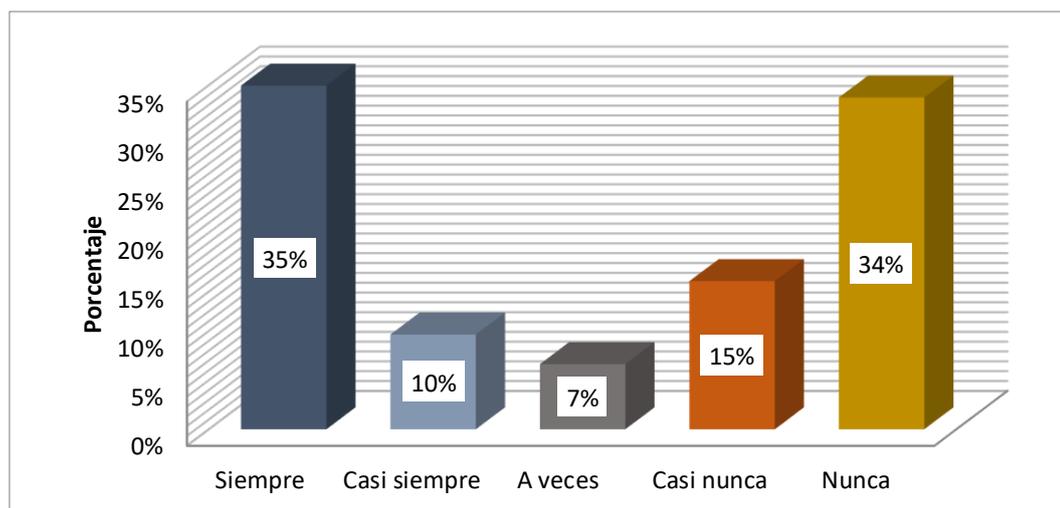
Tabla No. 14 Proceso de reclutamiento de personal

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 4 | Siempre | 58 | 35% |
| | Casi siempre | 16 | 10% |
| | A veces | 11 | 7% |
| | Casi nunca | 25 | 15% |
| | Nunca | 56 | 34% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 4 Proceso de reclutamiento de personal



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Se puede visualizar con claridad que la mayoría de la población opino que siempre en el departamento de talento humano realiza proceso de reclutamiento para seleccionar al personal el mismo que cumpla con las características fundamentales. Interpretando que del total de la población se ha obtenido en un 34% los encuestados respondieron que nunca se hace reclutamiento de personal ha el 35% índico que siempre se realizan reclutamientos en el GAD Municipal del cantón La Libertad, trayendo como consecuencia que existe contratación sin que se seleccione el personal idóneo para el puesto.

5. ¿En el departamento de Talento Humano de La Libertad se realizan proceso de selección de personal?

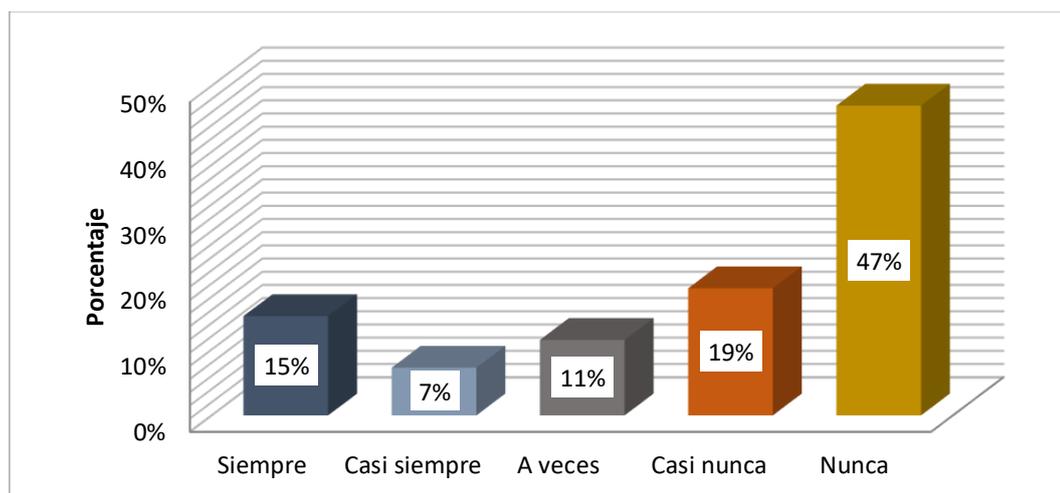
Tabla No. 15 Proceso de selección de personal

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 5 | Siempre | 25 | 15% |
| | Casi siempre | 12 | 7% |
| | A veces | 19 | 11% |
| | Casi nunca | 32 | 19% |
| | Nunca | 78 | 47% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 5 Proceso de selección de personal



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Se analiza mediante los resultados que un 47% indica que el departamento de talento humano no desarrolla la selección del personal de forma correcta siendo uno de los procesos administrativos indispensable a la hora de contratar el personal. Por lo tanto del total de la población se ha obtenido en un 47% los encuestados respondieron que nunca se selecciona el personal, el 15% indicó que siempre se realiza procesos de selección en el GAD Municipal, indicando que existe contratación sin que se seleccione el personal idóneo para el puesto.

6. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño sirven como una retroalimentación en el área de trabajo?

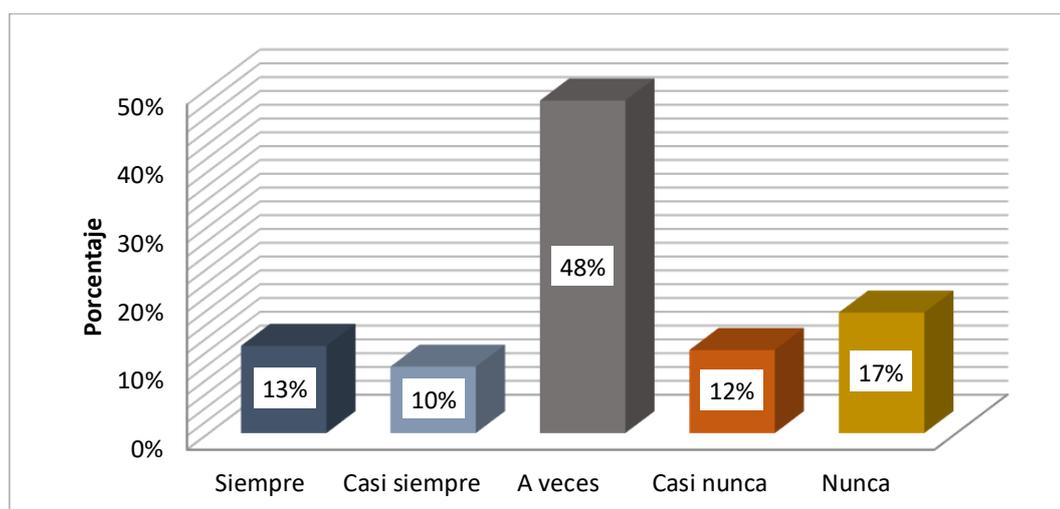
Tabla No. 16 Evaluación de desempeño

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 6 | Siempre | 21 | 13% |
| | Casi siempre | 16 | 10% |
| | A veces | 80 | 48% |
| | Casi nunca | 20 | 12% |
| | Nunca | 29 | 17% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 6 Evaluación de desempeño



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Se ilustra que la gran mayoría de los trabajadores expresan que a veces los resultados de la evaluación les ayudan en una retroalimentación reforzando sus conocimientos. Interpretando que la mayor parte de los encuestados respondieron en un 48% que los procesos de evaluación a veces los resultados son considerados para mejorar los procesos departamentales; por lo que solo se favorecen cuotas políticas que muchas veces provocan dificultades en los puestos cuando no se conoce de los requerimientos.

7. ¿Los empleados públicos y de orden administrativo son orientados en el proceso de inducción en los primeros tres meses de trabajo?

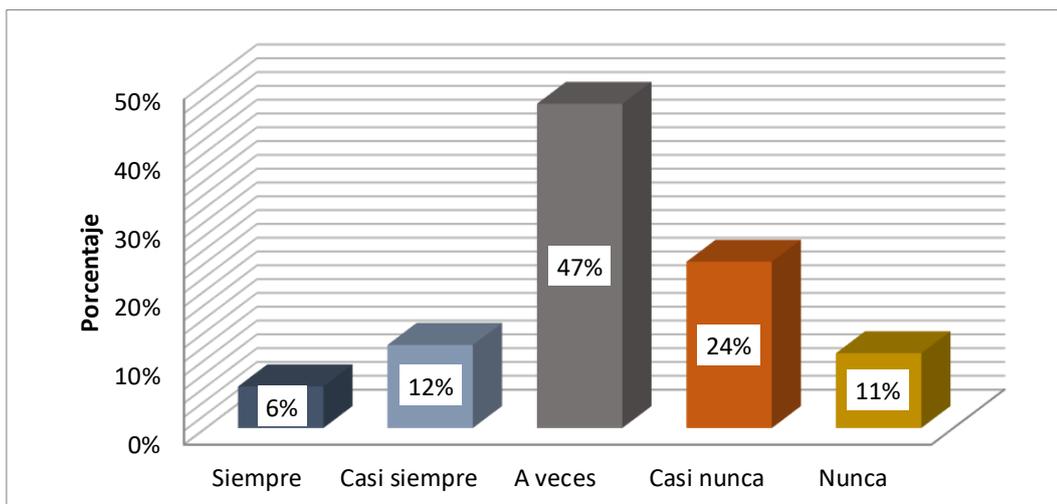
Tabla No. 17 Los empleados son orientados en el proceso de inducción

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 7 | Siempre | 10 | 6% |
| | Casi siempre | 20 | 12% |
| | A veces | 78 | 47% |
| | Casi nunca | 40 | 24% |
| | Nunca | 18 | 11% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 7 Los empleados son orientados en el proceso de inducción



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: La gran parte de los servidores públicos del GAD municipal opino que a veces son orientados en su proceso de inducción no siendo despejadas sus dudas e inseguridad en su desarrollo laboral. Por tal razón de la información estadística presentada por los encuestados el 47% indicaron que a veces se orientan los trabajos cuando se contratan a nuevos postulantes, en consecuencia, el proceso de inducción es importante para guiar las tareas en las áreas administrativas.

8. ¿En la actualidad los empleados municipales cuentan con programa de capacitación en cada departamento?

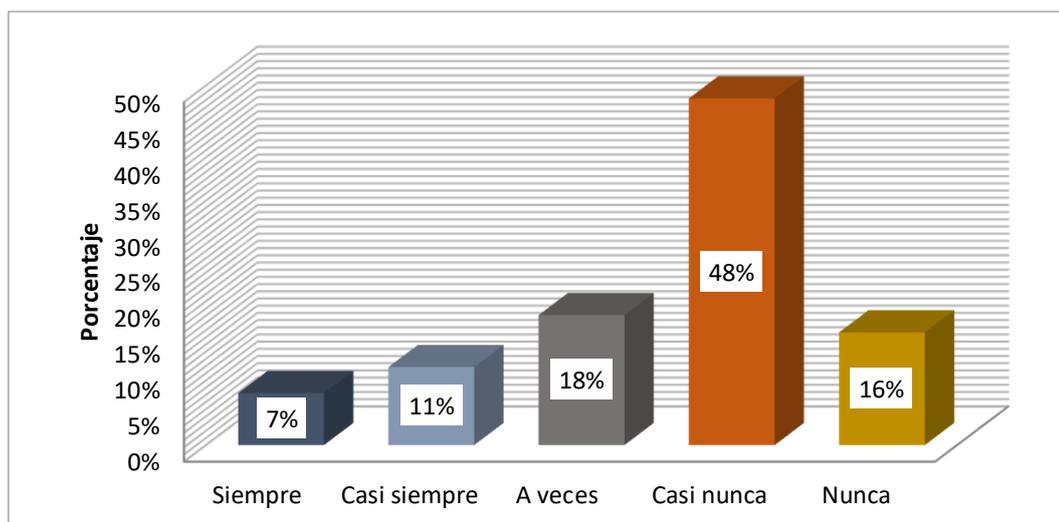
Tabla No. 18 Programa de capacitación departamental

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 8 | Siempre | 12 | 7% |
| | Casi siempre | 18 | 11% |
| | A veces | 30 | 18% |
| | Casi nunca | 80 | 48% |
| | Nunca | 26 | 16% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 8 Programa de capacitación departamental



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Los resultados de los trabajadores en la encuesta expresaron que casi nunca cuentan con programas que involucran la capacitación siendo un punto indispensable dentro de una organización para desenvolverse de manera eficaz y eficiente. Por lo tanto los datos presentados en la tabla No. 18, indica que la mayor parte de los encuestados el 48% respondieron que casi nunca los empleados municipales cuentan con programas de capacitación, un resultado del 7% que indicaron que siempre se dan, mostrando en la investigación un desacuerdo en temas de capacitación.

9. ¿El departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación para mejorar el desempeño laboral?

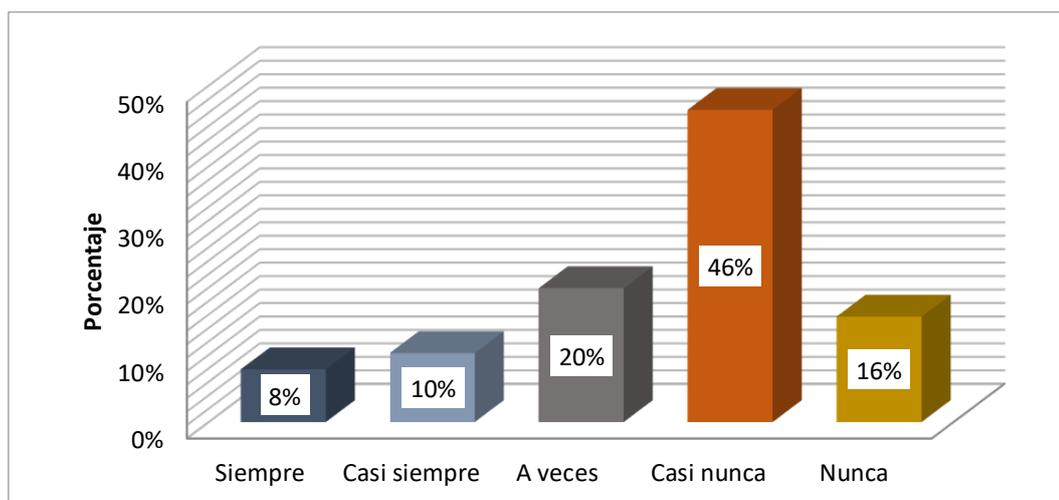
Tabla No. 19 Departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 9 | Siempre | 13 | 8% |
| | Casi siempre | 17 | 10% |
| | A veces | 33 | 20% |
| | Casi nunca | 77 | 46% |
| | Nunca | 26 | 16% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 9 Departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Se analiza que el departamento de talento humano casi nunca se establece gestión de los programas como capacitación siendo una ayuda tanto para los trabajadores como para la organización. Por tal razón los datos presentados en la tabla No. 19, indica que la mayor parte de los encuestados el 46% respondieron que casi nunca los jefes departamentales gestionan programas de capacitación a un resultado del 8% que indicaron que siempre se dan, mostrando un desacuerdo en temas de capacitación.

10. ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo?

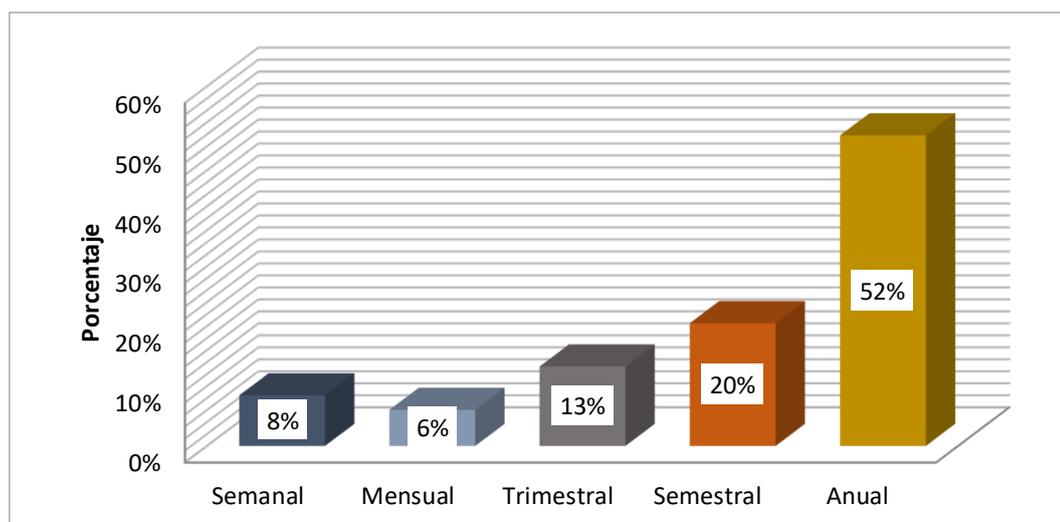
Tabla No. 20 Tiempo para evaluar el desempeño de los trabajadores

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|------------|-----|------|
| 10 | Semanal | 14 | 8% |
| | Mensual | 10 | 6% |
| | Trimestral | 22 | 13% |
| | Semestral | 34 | 20% |
| | Anual | 86 | 52% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 10 Tiempo para evaluar el desempeño de los trabajadores



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: Las evaluaciones que realiza a cada empleado es de manera anual para determinar sus conocimientos y como se ha ido desarrollando durante el tiempo laboral. Interpretando los resultados que se presentan en la encuesta indican que el 51% de los trabajadores que respondieron son evaluados de forma anual; situación que hace difícil conocer las potencialidades de cada colaborador en función de las áreas departamentales.

11. ¿Ha mejorado el trabajo municipal cuando se ha aplicado programa de capacitación para los trabajadores?

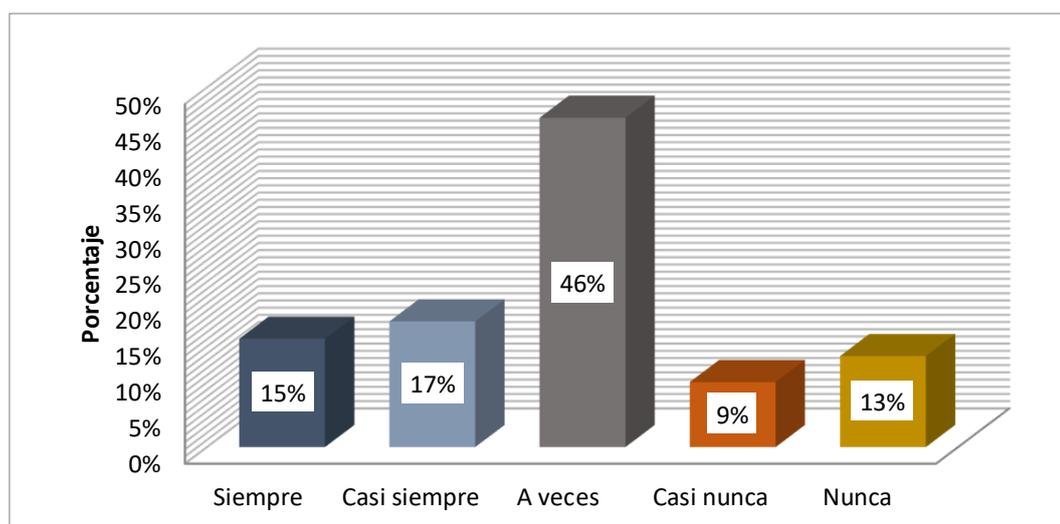
Tabla No. 21 Mejora el trabajo cuando se capacita al personal

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 11 | Siempre | 25 | 15% |
| | Casi siempre | 29 | 17% |
| | A veces | 76 | 46% |
| | Casi nunca | 15 | 9% |
| | Nunca | 21 | 13% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 11 Mejora el trabajo cuando se capacita al personal



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los encuestados se determina que a veces se mejora los trabajos municipales por medio de la gestión siendo una fuente de motivación para lograr superar y mejorar los trabajos asignados. Tomando en consideración la información de la tabla No. 20 y relacionándola con la tabla No. 21 se puede apreciar que el 46% de los encuestados respondieron que a veces ha mejorado las labores departamentales teniendo como consecuencia que la poca frecuencia hace efectivo aplicar los programas de capacitación en el GAD Municipal del cantón La Libertad.

12. ¿Es necesario implementar un modelo de procedimientos de tareas por departamento?

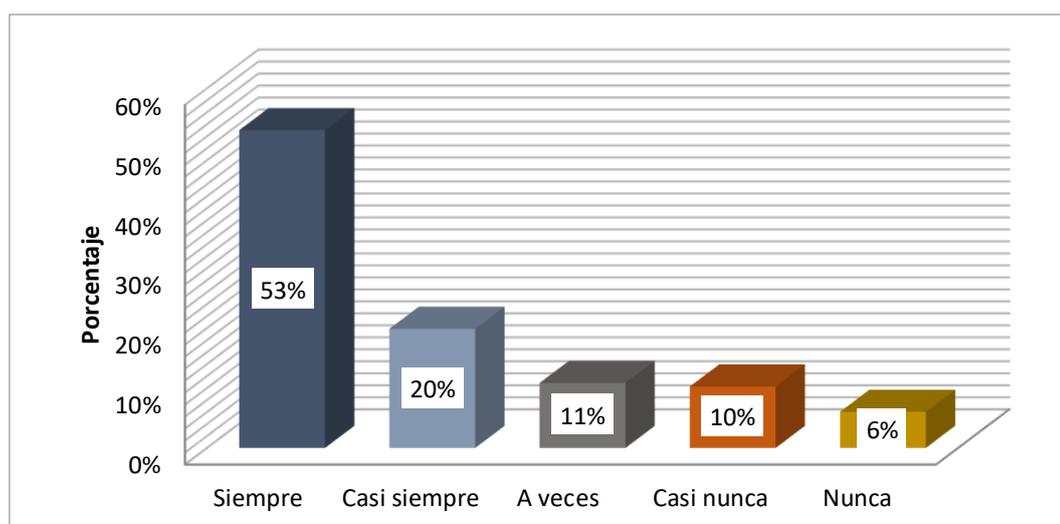
Tabla No. 22 Implementar un modelo de procedimientos de tareas

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 12 | Siempre | 88 | 53% |
| | Casi siempre | 33 | 20% |
| | A veces | 18 | 11% |
| | Casi nunca | 17 | 10% |
| | Nunca | 10 | 6% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 12 Implementar un modelo de procedimientos de tareas



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: En base a los resultados obtenidos en la encuesta realizada, el 53% de los dependientes municipales respondieron que siempre es bueno implementar modelos de procedimientos de tareas; que servirá de ayuda a delinear las tareas o funciones que estarán a cargo de los jefes y funcionarios departamentales del GAD Municipal.

13. ¿Considera, que el modelo de procedimiento de gestión departamental incrementaría el desempeño laboral?

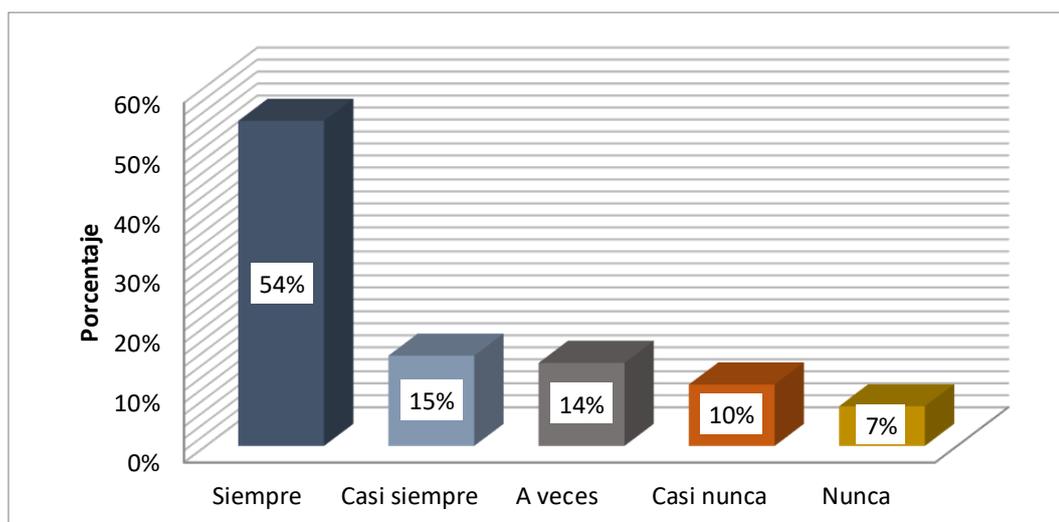
Tabla No. 23 Modelo de procedimiento de gestión departamental

| ITEMS | VARIACIÓN | F | % |
|-------|--------------|-----|------|
| 13 | Siempre | 90 | 54% |
| | Casi siempre | 25 | 15% |
| | A veces | 23 | 14% |
| | Casi nunca | 17 | 10% |
| | Nunca | 11 | 7% |
| | Total | 166 | 100% |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Gráfico No. 13 Modelo de procedimiento de gestión departamental



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Análisis e Interpretación: La información que presenta la tabla No. 23 indica que el 54% de los encuestados respondieron que siempre es bueno que se aplique nuevos modelos de procedimientos departamentales para que los dependientes municipales mejoren las tareas y funciones que requiere el puesto, teniendo como resultados trabajadores más comprometidos con las labores municipales.

3.2. Limitaciones

En la investigación realizada con el tema “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón la libertad, año 2017” se evidenció la poca predisposición que tienen los empleados municipales en el desempeño laboral cuando realizan trabajos administrativos y quienes respondieron las encuestas observando rechazo a la investigación.

3.3. Resultados

De los resultados obtenidos, se ha comprobado que en la institución del GAD Municipal del cantón La Libertad existe un ambiente laboral no adecuado; resultando en un 35% de inconformidad laboral; siendo la información relevante para determinar una propuesta idónea a los requerimientos del puesto y del comportamiento laboral en beneficio de la institución.

Además, el departamento de Talento Humano los jefes departamentales en la actualidad no aplican programas motivacionales para que los trabajadores municipales mejoren el trabajo departamental, siendo la información en un 43% indicador de que no hay programas que fortalezcan el trabajo departamental.

De la misma forma, se pudo evidenciar en un 47% los administradores municipales no permiten desarrollar profesionalmente a cada uno de los colaboradores partiendo solo de un 7% del total de los trabajadores se benefician de las oportunidades que ofrece el GAD Municipal.

Por consiguiente, sólo 35% del total de las personas que trabajan en el GAD Municipal le hicieron procesos de reclutamiento; acentuando a la administración municipal que deben establecer procedimientos adecuados en el proceso de contratación de personal para que dentro del cargo realicen las tareas del puesto de forma eficiente.

Del mismo modo, se pudo evidenciar en el 47% de los trabajadores indicaron que en la institución municipal no hay un adecuado proceso de selección de personal

resultado que presupone la falta de profesionalismo en los procesos administrativos.

Además, los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño de los puestos departamentales se pudo evidenciar con el 48% que a veces hacen evaluaciones departamentales y su aplicabilidad mejora el desempeño laboral de los trabajadores municipales.

Otro punto relevante que se evidenció en el estudio que las vacantes cuando son llenadas, en la institución municipal no realizan procesos de inducción, dando como resultado en un 6% de procesos de inducción que del 100% se evidencia en un porcentaje mínimo de orientación para las vacantes.

Del mismo modo, respondieron en función de programas de capacitación el personal señala en un 12% que no se cumplen procesos de capacitación en función de los requerimientos del puesto por lo que carecen en el 88% de procesos de capacitación; conociendo además que no ha mejorado el desempeño laboral ascendiendo en un 25% el desempeño laboral en los trabajadores.

Los inadecuados procedimientos departamentales por los administradores municipales hacen conocer el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en un 13% información que hace que se conozca los deficientes procesos en la aplicabilidad para los programas de capacitación en la institución municipal.

También se pudo conocer que solo el 14% de los trabajadores administrativos han sido evaluados y la diferencia el 86% no fue evaluados, información que hace relevante aplicar la investigación en función a las necesidades del puesto y de los conocimientos de los trabajadores para ocupar el cargo analizando títulos, años de experiencias y conocimientos del puesto.

Por lo tanto, se puede indicar que es necesario aplicar un modelo de procedimientos donde se indique las tareas departamentales en función a los perfiles del puesto o de los trabajadores tanto en el dominio del cargo como la formación profesional

teniendo como resultado en un 53% la necesidad de aplicar el modelo de gestión departamental; evidenciando, en un 54% la necesidad de aplicar un modelo de gestión departamental en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal.

3.4. Comprobación de hipótesis

H1: La gestión de Talento Humano en función de las políticas y procedimientos administrativos contribuirá al fortalecimiento efectivo del desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad; debe considerar, que el ¿modelo de gestión departamental incrementará el desempeño laboral en los trabajadores municipal? entre ¿El trabajo municipal ha mejorado con las capacitaciones laborales en los trabajadores?

Haciendo el respectivo análisis al tema de estudio “Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del GAD municipal del cantón La Libertad, año 2017”; de la información contenida en la encuesta aplicada a los servidores públicos, se plantearon interrogantes que permitieron valorar si el modelo de gestión de Talento Humano fortalecerá el desempeño laboral del GAD Municipal del cantón La Libertad, para efecto se hizo necesario comprobar la hipótesis por medio del programa estadístico SPSS20 con la prueba del Chi-Cuadrado, donde se verifica las variables de mayor representación en la investigación y que tiene el fin de relacionarlas entre sí; presentando los siguientes resultados:

Tabla No. 24 Resumen del procesamiento de los casos

| | Casos | | | | | |
|---|---------|------------|----------|------------|-------|------------|
| | Válidos | | Perdidos | | Total | |
| | N | Porcentaje | N | Porcentaje | N | Porcentaje |
| ¿Considera, que el modelo de gestión departamental incrementará el desempeño laboral en los trabajadores municipal? * ¿El trabajo municipal ha mejorado con las capacitaciones laborales en los trabajadores? | 166 | 100,0% | 0 | 0,0% | 166 | 100,0% |

Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Tabla No. 25 Recuento, tabla de contingencia

| Tabla de contingencia Considera, que el modelo de gestión departamental incrementará el desempeño laboral en los trabajadores municipal? * El trabajo municipal ha mejorado con las capacitaciones laborales en los trabajadores? | | | | | | | |
|---|--------------|--|--------------|---------|------------|-------|-------|
| Recuento | | | | | | | |
| | | El trabajo municipal ha mejorado con las capacitaciones laborales en los trabajadores? | | | | | Total |
| | | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca | |
| Considera, que el modelo de gestión departamental incrementará el desempeño laboral en los trabajadores municipal? | Siempre | 25 | 29 | 36 | 0 | 0 | 90 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 25 | 0 | 0 | 25 |
| | A Veces | 0 | 0 | 15 | 8 | 0 | 23 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 7 | 10 | 17 |
| | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 11 |
| Total | | 25 | 29 | 76 | 15 | 21 | 166 |

Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Tabla No. 26 Pruebas de Chi-cuadrado

| Pruebas de Chi-cuadrado | | | |
|---|----------------------|----|--------------------------------|
| | Valor | gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 237,168 ^a | 16 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 225,090 | 16 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 112,182 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 166 | | |
| a. 16 casillas (64,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,99. | | | |

Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Con la prueba del Chi-cuadrado de Pearson, se puede constatar que el planteamiento de la hipótesis nula no es válida aceptando la hipótesis presentada en el modelo de investigación; puesto que la significancia asintótica bilateral tiene una frecuencia esperada inferior a 5, con 0,99 grados de libertad (gl) y un valor de 237,168 por lo tanto sí existe relación demostrativa entre las variables de estudio planteadas en la investigación; es decir, el Modelo de Gestión Departamental de Talento Humano será una de las herramientas que fortalecerá el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. “MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD”

4.2. Presentación

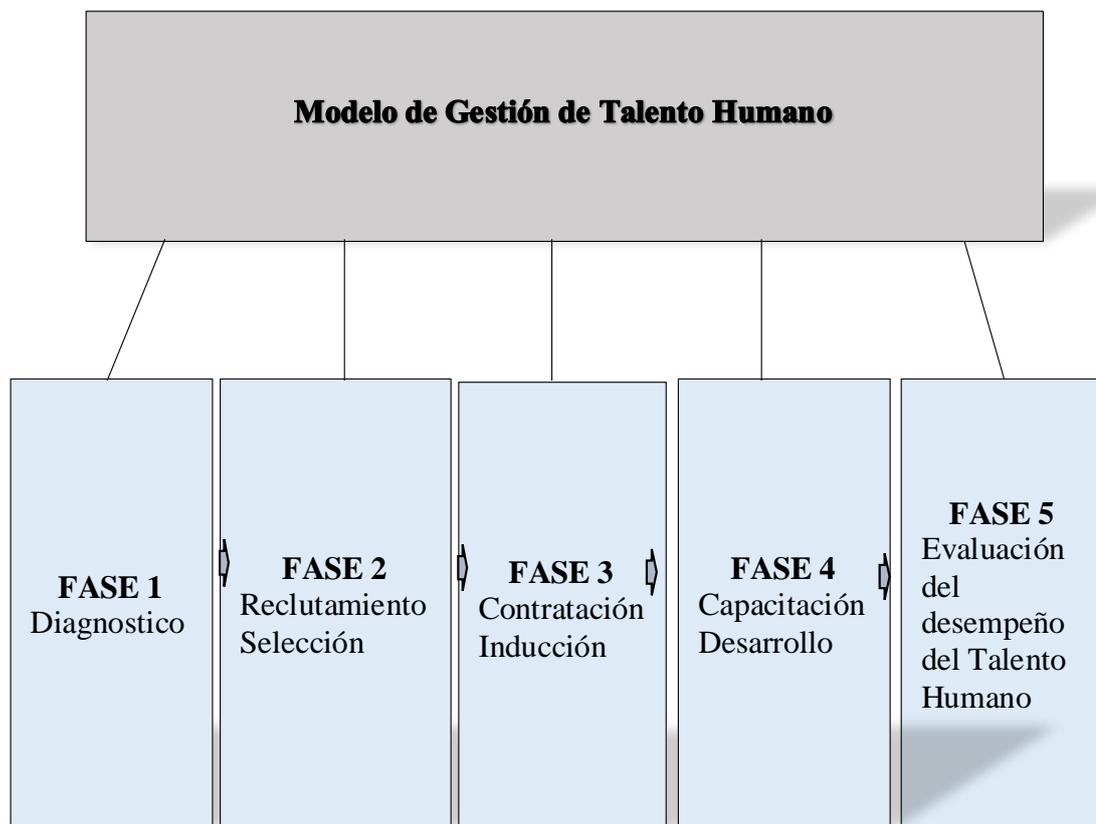
El Modelo de Gestión de Talento Humano reúne en el diseño el esquema en la elección de personal hasta la contratación y evaluación de los puestos; partiendo del diagnóstico a través de las fases de selección, reclutamiento, contratación, inducción, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño del talento humano determinados por el objetivo general y específico de lo que se desea lograr en el departamento de Talento Humano haciendo el análisis minucioso del FODA y presentando las características del puesto, el grupo ocupacional, la instrucción, título que requiere el puesto, experiencia, las competencias conductuales, competencias técnicas; en el diseño se describe la naturaleza del puesto, las funciones, gestión departamental, deberes y obligaciones que se deben atender en las direcciones departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad.

4.3. Justificación

El trabajo de investigación Modelo de Gestión de Talento Humano estructural departamental laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, se justifica en la optimización de los recursos y el desgaste emocional que sufren los funcionarios públicos, tiene como fin describir las funciones departamentales en función de los requerimientos del puesto, valorando la formación profesional del aspirante, conocimiento, experiencia, logrando tener mayor eficiencia y eficacia de la gestión departamental . El ambiente laboral es otro de las variables analizadas en el modelo de gestión acentuando procesos de capacitación teniendo como objetivo principal fortalecer los procedimientos y perfiles del modelo de gestión de talento humano buscando encontrar un equilibrio

que beneficie la labor departamental haciendo una combinación efectiva entre el conocimiento y los recursos departamentales.

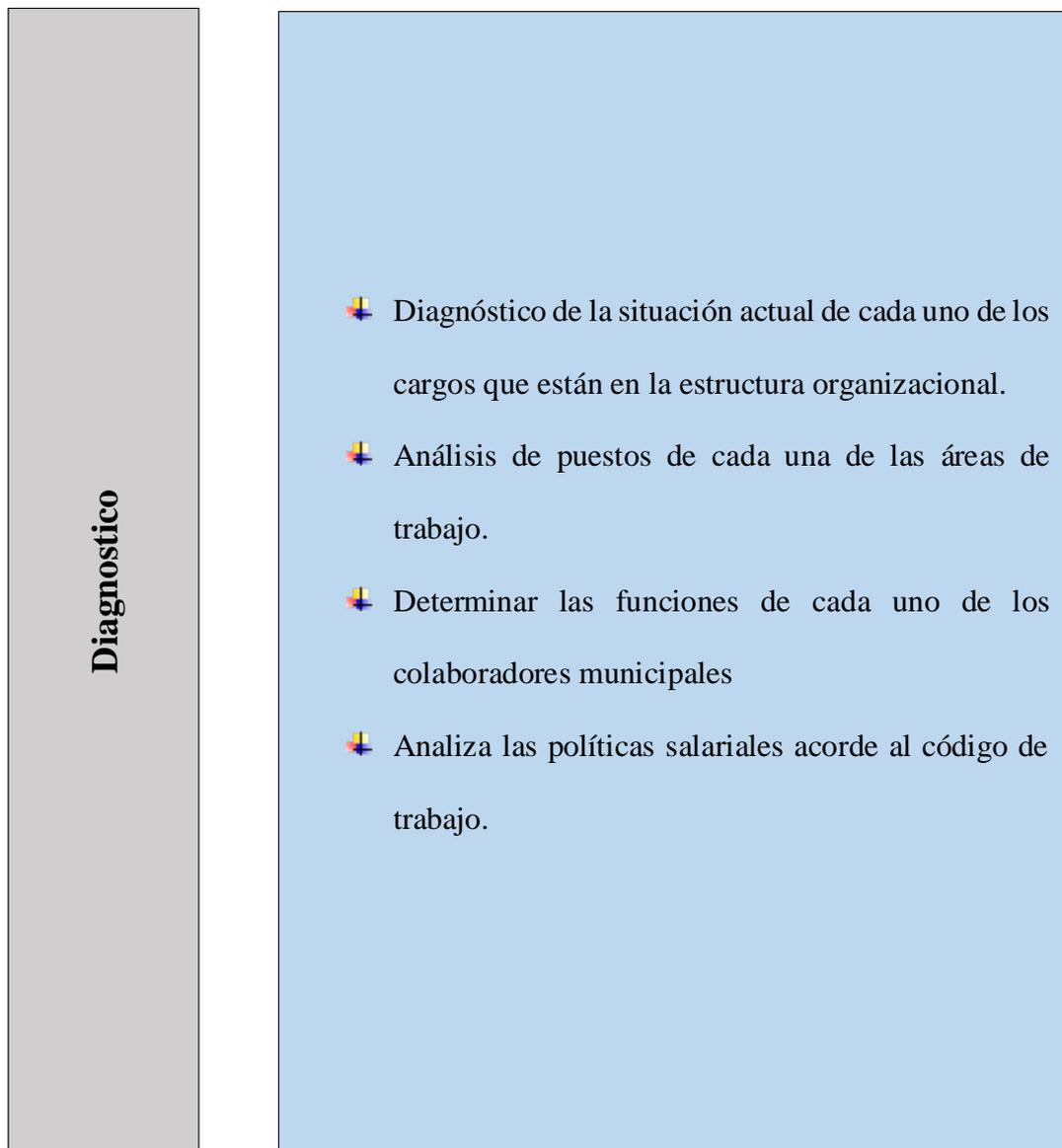
Figura No. 1 ESQUEMA DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

El modelo de Gestión de Talento Humano para el GAD del cantón La Libertad cumple con los requerimientos que están contemplados en el marco legal del Código de Trabajo y su Reglamento, y demás funciones establecidos en el COOTAD y la LOSEP en materia de funciones y atribuciones del puesto. Los requerimientos del puesto estarán bajo la responsabilidad del departamento de talento humano quien en conjunto con los jefes departamentales velará por el ambiente laboral, clima organizacional de los funcionarios públicos valorando el desempeño, la responsabilidad, transparencias, liderazgos, y sobre todo ética profesional.

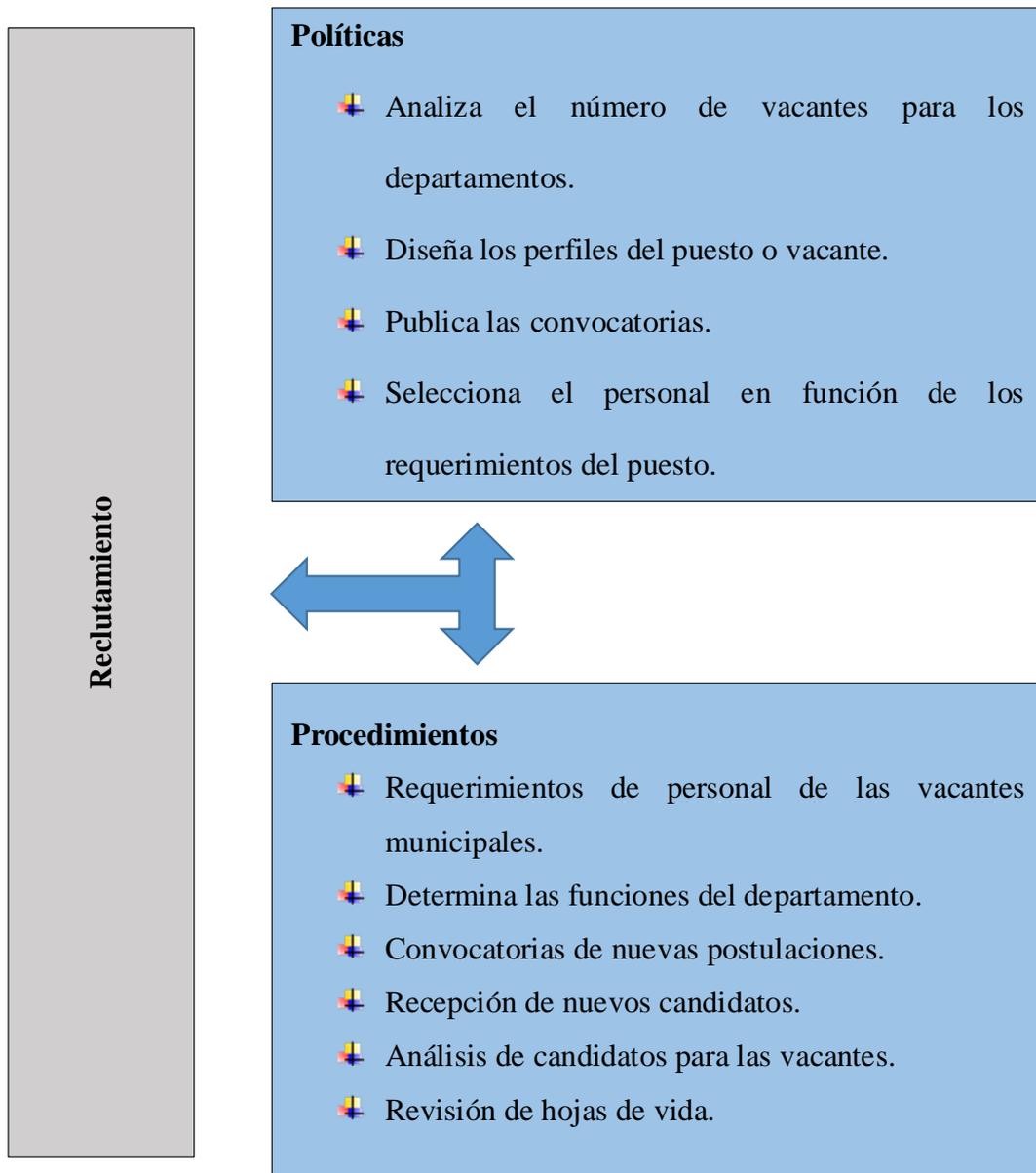
Figura No. 2 DIAGNÓSTICO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

El diagnóstico consiste en presentar los principales procesos que se deben tomar en cuenta para seleccionar personal, describiendo de forma racional el uso y requerimiento de los puestos, basados en información relevante sobre el capital humano a contratar.

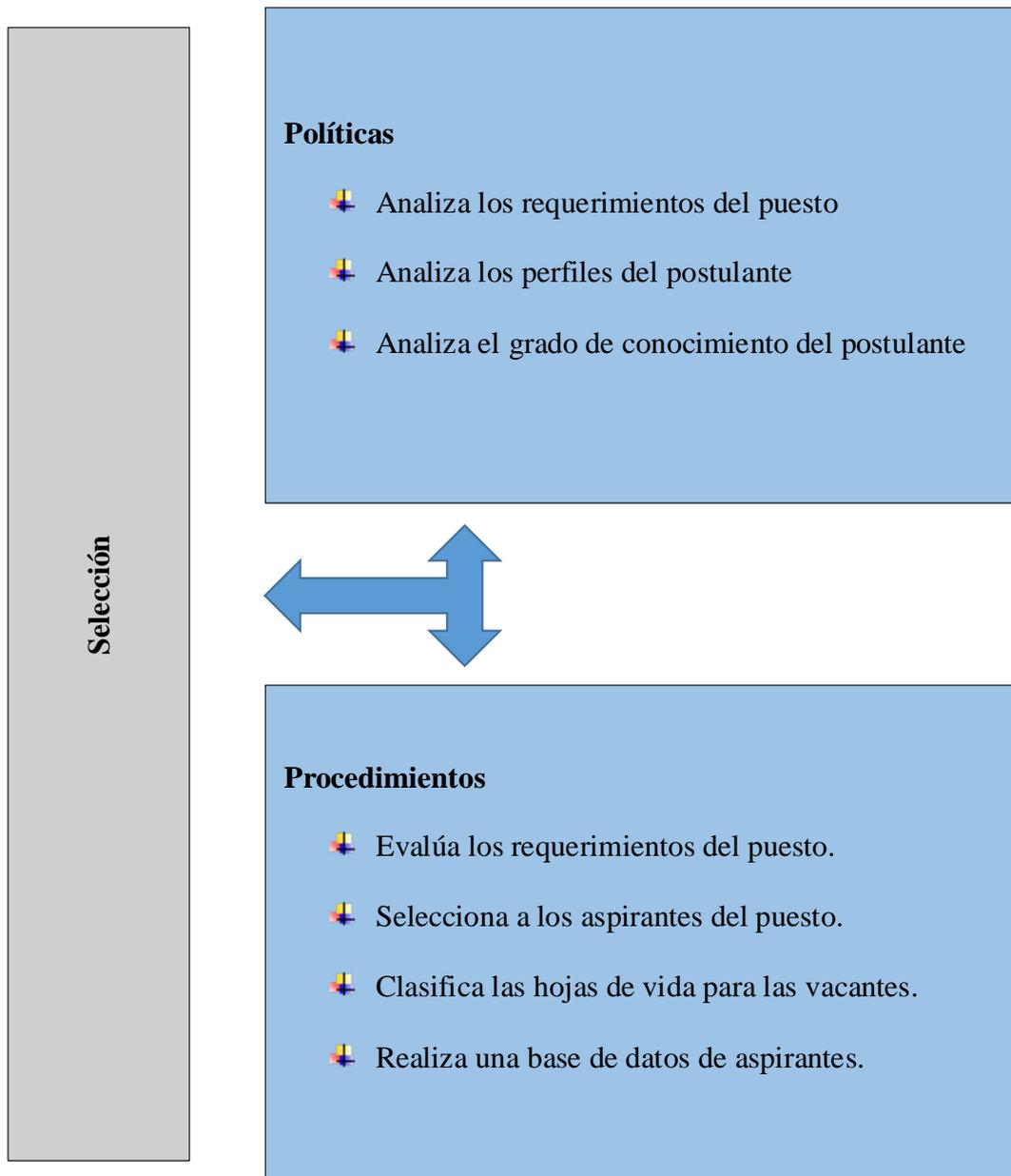
Figura No. 3 RECLUTAMIENTO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

La fase del reclutamiento tiene como fin ofrecer a la institución una fuerza de trabajo adecuado que derivada de la forma de reclutamiento se valora las especificaciones del puesto en función del análisis del postulante mediante la aplicación de técnicas y métodos para atraer candidatos idóneos para cubrir las vacantes.

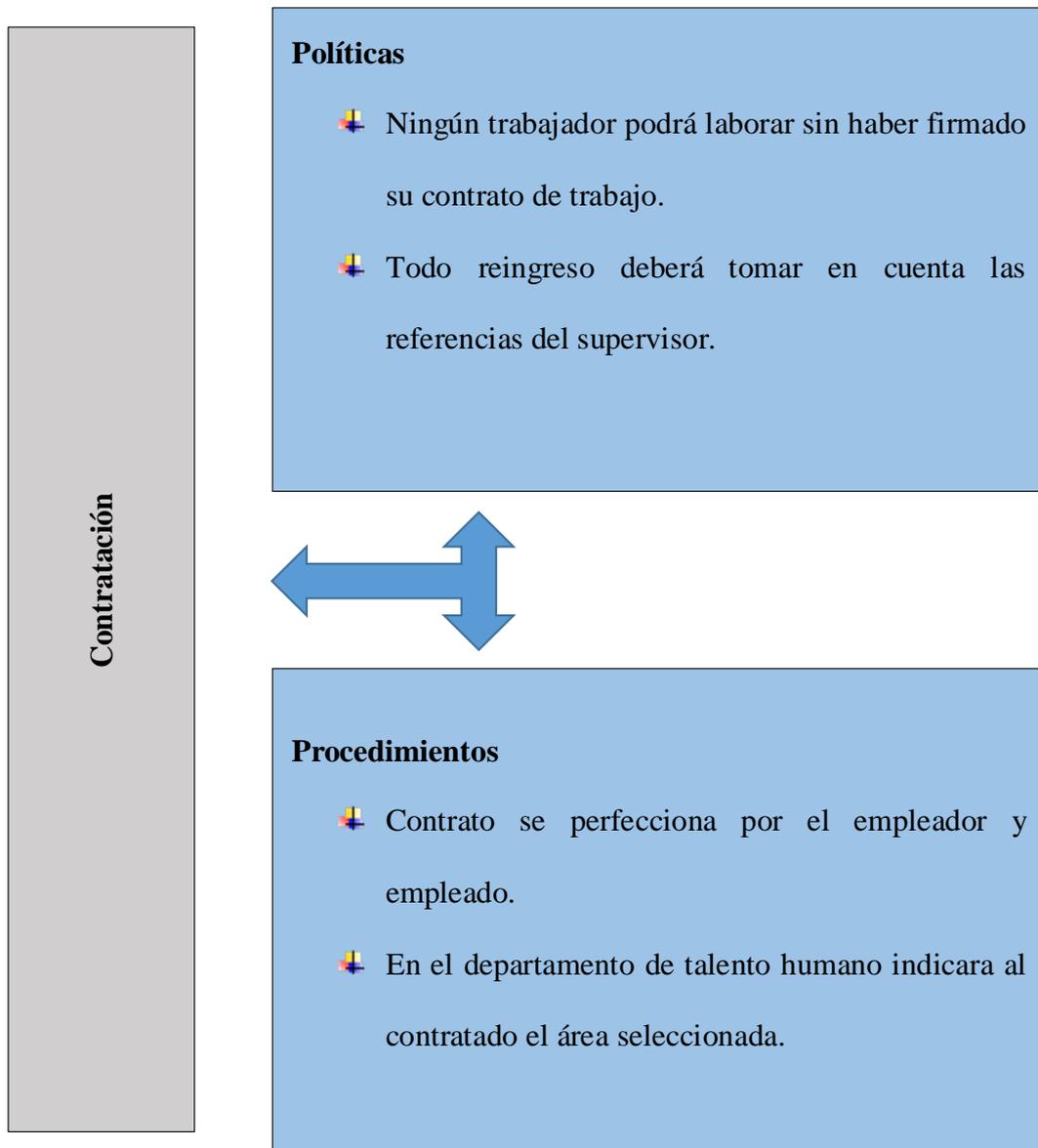
Figura No. 4 SELECCIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

La selección de personal, radica en la importancia del proceso de identificación del puesto y del capital humano, en esta fase se describe los requerimientos, ventajas y desventajas de los aspirantes destacando los desafíos personales y la experiencia delineados por el proceso interno de selección de personal con el fin de seleccionar el talento confiable para el departamento.

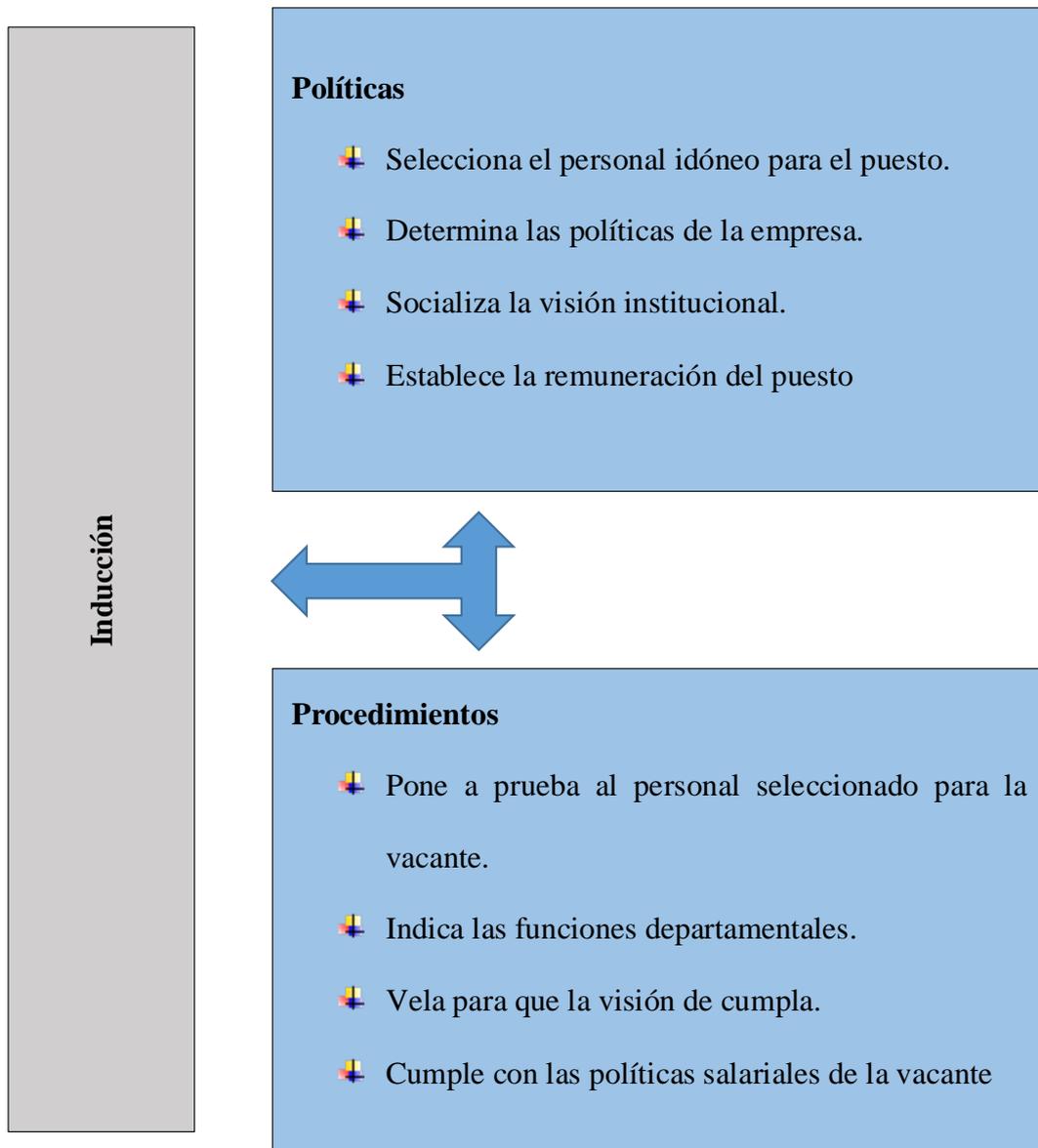
Figura No. 5 CONTRATACIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Este proceso se vincula laboralmente al personal de la institución mediante la contratación de personal es decir es indispensable perfeccionar con la firma del contrato laboral, por las dos partes; empleador y empleado para proceder a laborar en la institución.

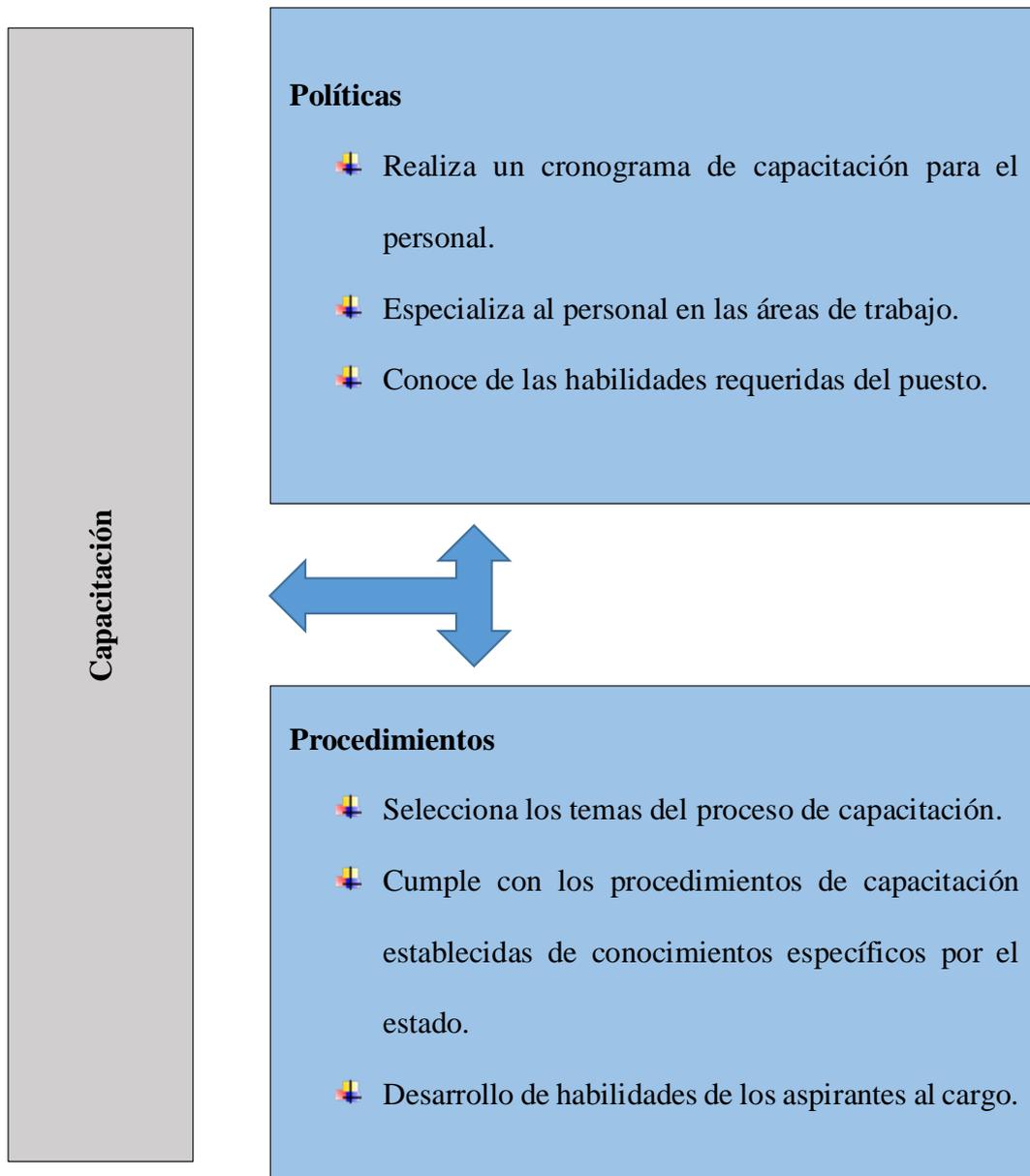
Figura No. 6 INDUCCIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

La parte más importante del recién llegado a una institución es la ansiedad y esta a su vez forma parte del proceso de inducción o integración que guiado a la necesidad de aprender hacen que el aspirante busque los requerimientos del puesto de forma positiva; el proceso de incorporación muchas veces no resulta fácil porque, la inducción es necesaria para los nuevos empleados y para los que son transferidos.

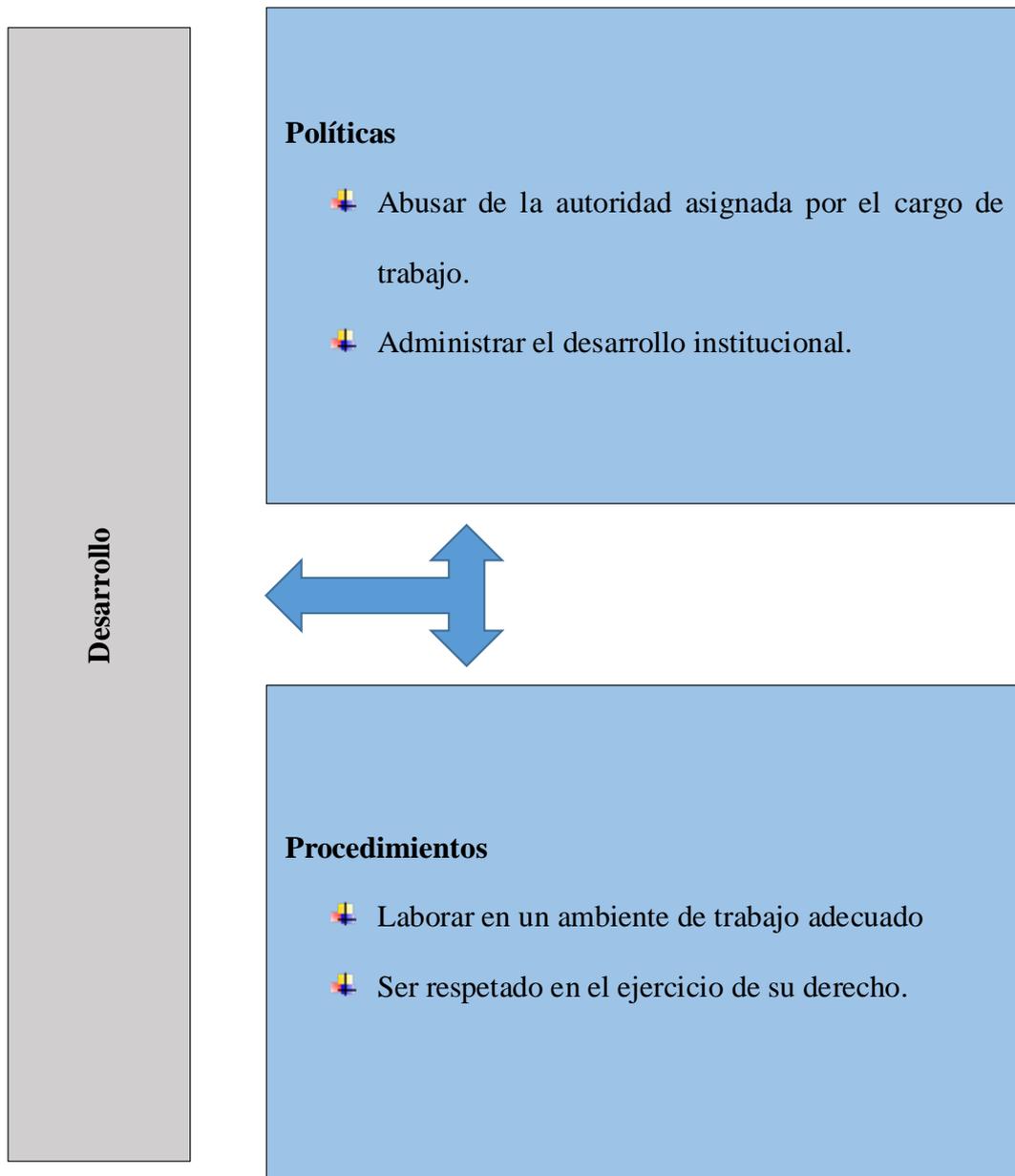
Figura No. 7 CAPACITACIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

El proceso de capacitación tiene como fin de distinguir las capacidades, talentos, experiencias del talento humano y el desarrollo intelectual del capital humano; y, uno de los fines es de capacitar al personal en todas las áreas departamentales y de campo estructurando los programas de capacitación que requieren los departamentos.

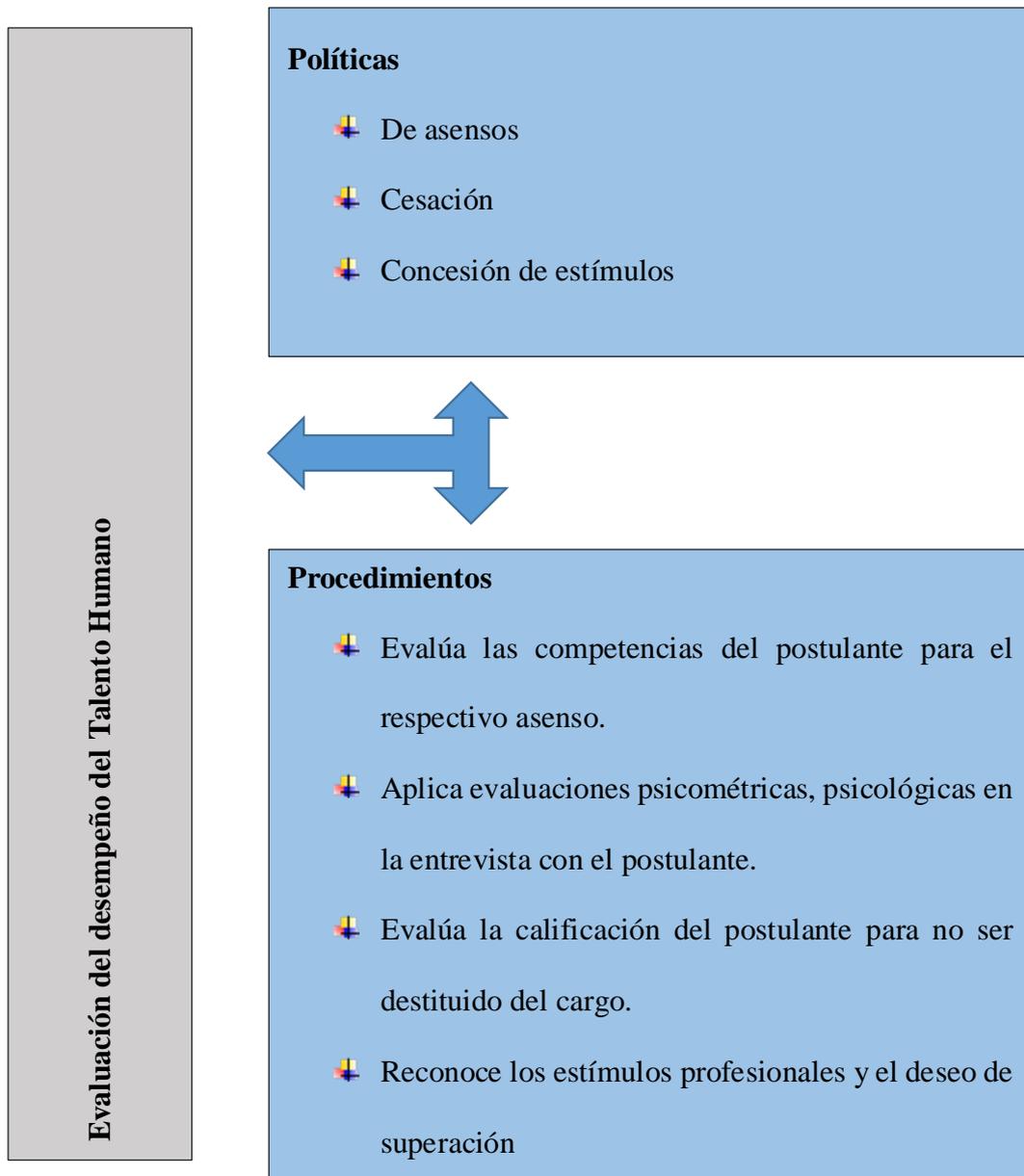
Figura No. 8 DESARROLLO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

El desarrollo del talento humano en la organización muchas veces está definido por la capacitación del capital humano de la organización, maximizando el talento humano y poder asignar funciones, acorde a la experiencia de los funcionarios. Este proceso implica establecer estrategias para generar ascensos buscando un cambio significativo en el uso racional de los recursos.

Figura No. 9 EVALUACIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

La evaluación del desempeño del Talento Humano es detectar los elementos que influyen en el proceso de selección de personal, analizando los requerimientos del puesto y de las potencialidades del aspirante para poder evaluar el desempeño del trabajador departamental destacando la importancia de poder evaluar los procesos y relacionarlos con las demás actividades en la administración del talento humano.

4.4. Modelo de Gestión de Talento Humano para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

El modelo de procedimientos para el departamento de Talento humanos será el responsable de la selección, capacitación, contratación y despido del personal analizando las diferentes necesidades o requerimientos de los puestos municipales, por lo que es necesario, en este departamento, hacer una inspección del mercado laboral, teniendo como fin diseñar un modelo en coordinación con las demás áreas; valorando las necesidades de reclutamiento. El modelo tendrá como responsabilidad definir las políticas salariales en base a las actividades del puesto.

4.5. Objetivo general

- Establecer procedimientos y perfiles de Modelo Gestión de Talento Humano que incida en el desempeño laboral mediante el fortalecimiento de actividades entre directivos y operarios administrativos del GAD del cantón La Libertad.

4.5.1. Objetivos específicos

- Generar un ambiente laboral administrativo propicio mediante el desarrollo de actividades exclusivas del puesto de trabajo de cada área departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.
- Determinar las habilidades, destrezas, valores y actitudes del personal que trabajan en el departamento de talento humano que respondan a las necesidades del área departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.
- Presentar un modelo para la selección de los puestos de trabajo a través de los requerimientos departamentales que valore las habilidades de los postulantes al cargo para el departamento de Talento Humano del GAD del cantón La Libertad.
- Detallar las funciones, tareas y responsabilidades de las áreas departamentales a través de los procesos administrativos que mejore el ambiente laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

4.6. Análisis F.O.D.A.

Uno de los parámetros del Modelo de Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad es analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se han detectado en las áreas departamentales, describiendo:

4.6.1. FORTALEZA

- Valora el Talento Humano como recurso prioritario en las instalaciones Municipal del cantón La Libertad;
- Se utilizan los recursos del Departamento de Talento Humano para tomar decisiones en beneficio de GAD Municipal del cantón La Libertad;
- Guía el proceso para la selección y contratación para las vacantes del GAD Municipal del cantón La Libertad;
- Certifica un adecuado proceso de comunicación entre las personas que laboran en el GAD Municipal del cantón La Libertad.

4.6.2. OPORTUNIDADES

- Convenios con universidades o instituciones que brinden capacitación al personal en las áreas de competencia;
- Profesionales especializados en la selección de personal y nóminas;
- Resultados de Modelos de Gestión de Talento Humano como guía de funciones para el GAD Municipal del cantón La Libertad;
- Asignación de nuevos recursos por parte del gobierno;
- Rescatar personal de otras instituciones similares.

4.6.3. DEBILIDADES

- No darle la utilidad del modelo de procedimiento para el Departamento de Talento Humano en el GAD Municipal del cantón La Libertad;
- No buscar mejoras continuas en las áreas departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad;
- Deficiente proceso de capacitaciones sobre las funciones del personal que labora en las diferentes áreas municipales;
- Indeterminación de tareas y funciones a trabajadores municipales;

- Insuficiente personal idóneo para los puestos departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad.

4.6.4. AMENAZAS

- Deficiente utilización de nuevas tecnologías;
- Despidos de personal por funcionarios municipales;
- Leyes y reglamentos rígidos establecidos por el gobierno;
- Poca asignación de presupuesto gubernamental.

4.7. DESCRIPCIÓN: MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA EL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD

4.7.1. ALCALDÍA

| | |
|--|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | ALCALDÍA |
| Unidad administrativa | Alcaldía |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Administración de empresas Economía Ingeniería comercial Carreras administrativas Carreras contables Psicología |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Ingeniero en administración de empresas Licenciado en administración de empresas Ingeniero comercial Psicólogo |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Administración de empresas públicas y privadas Atención y servicio al cliente o usuario Manejo de agenda De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Flexibilidad: | Adaptarse a los comportamientos de las personas. Toma decisiones en función de la situación planteada. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Compresión oral: | Identifica fácilmente los problemas a través del dialogo. |
| VI. NATURALEZA DEL PUESTO | |
| Representa el máximo poder jerárquico del ente municipal, responsable de dirigir, coordinar y supervisar la administración del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad; enrumbando el destino institucional a través del trabajo mancomunado asegurando un alto índice de eficiencia y eficacia de orden público que beneficien a la comunidad. Además de asegurar la gestión organizacional entre los funcionarios públicos hacia nuevos contextos, haciendo cumplir los objetivos planteados consolidando para el | |

| |
|---|
| efecto la misión y visión institucional. |
| VII. FUNCIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Resolver administrativamente todos los asuntos correspondientes a su cargo, expedir previo conocimiento del concejo, la estructura orgánico – funcional del gobierno autónomo descentralizado municipal; 2. Suscribir contratos, convenios e instrumentos que comprometan al gobierno autónomo descentralizado municipal, de acuerdo con la ley; 3. Organización y empleo de la policía municipal en los ámbitos de su competencia dentro del marco de la Constitución y la ley. 4. Dirigir y supervisar las actividades de la municipalidad, coordinando y controlando el funcionamiento de los distintos departamentos; 5. Presentar al concejo y a la ciudadanía en general, un informe anual escrito, para su evaluación a través del sistema de rendición de cuentas y control social, acerca de la gestión – administrativa realizada; 6. Solicitar la colaboración de la policía nacional para el cumplimiento de sus funciones. |
| VIII. GESTIÓN DEPARTAMENTAL |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Propiciar entornos laborales que influyan el logro de los objetivos departamentales en el GAD Municipal del cantón La Libertad. 2. Generar un ambiente laboral que permita el trabajo en equipo en función de estímulos personales y departamentales en el GAD Municipal del cantón La Libertad. 3. Direccionar con liderazgo institucional para alcanzar la misión del GAD Municipal del cantón La Libertad. 4. Crear espacios de recreación para motivar el trabajo departamental de los funcionarios públicos en materia de gestión del capital humano. 5. Diseñar un modelo administrativo que vaya en función del trabajo departamental de los servidores públicos en beneficio de la comunidad del cantón La Libertad. |
| IX. DEBERES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar y proteger los derechos del GAD Municipal 2. Gestionar y aplicar el plan estratégico del GAD Municipal 3. Representar al GAD Municipal en las ceremonias 4. Presidir la asamblea, generar ordenanzas y aplicar el presupuesto municipal |
| X. OBLIGACIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Precautelar la integridad, la serenidad y salud de los habitantes del cantón La Libertad. |

4.7.2. SECRETARÍA GENERAL

| | |
|--|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | SECRETARÍA GENERAL |
| Denominación de cargo | Secretaria |
| Unidad administrativa | De apoyo |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Secretaría de la comunicación Abogado /a |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Licenciado en secretaria de la comunicación Licenciado en jurisprudencia |
| III. EXPERIENCIA | |
| | De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Flexibilidad: | Enfoques proactivos Disciplina Dinámico |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Compresión oral: | Capacidad analítica Capacidad de comunicación |
| VI. NATURALEZA DEL PUESTO | |
| Dentro de las competencias tiene: asesorar al alcalde del GAD Municipal en lo concerniente a procesos jurídicos con el fin de garantizar la eficiencia y eficacia de los procedimientos administrativos de la institución y que tendrá dentro de las funciones dirigir la secretaría administrativa del alcalde y del concejo. | |
| VII. FUNCIONES: | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Dirigir las actividades de secretaría administrativa del alcalde y del concejo; 2. Recibir, mantener y tramitar, cuando corresponda la declaración de intereses establecidas por la ley; 3. Dirigir las acciones de redacción y transcripción de decretos emitidos por la alcaldía; 4. Redactar las actas del concejo; 5. Informar mediante certificados los acuerdos del concejo, a las diferentes unidades municipales; 6. Emitir certificados de personalidad jurídicas vigentes; | |
| VIII. RESPONSABILIDADES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener en adecuadas condiciones el equipo y materiales de oficina del GAD Municipal. 2. Custodiar la información del GAD Municipal como información confidencial. 3. Facilitar la información y comunicación entre el alcalde y el consejo del GAD Municipal | |

4.7.3. ASESORÍA JURÍDICA

| | |
|--|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | ASESORÍA JURÍDICA |
| Denominación de cargo | Asesor |
| Unidad administrativa | Jurídico |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Derecho Jurisprudencia |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Abogado Doctor en jurisprudencia |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Procesos jurídicos de gobiernos autónomo descentralizados De 3 años a 0 meses |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Orientación del servicio: | Iguala las carestías de conocimiento del cliente interno o externo, en ocasiones predicen los sucesos. Aporta soluciones a la medida de sus requerimientos. |
| Orientación a los resultados: | Regula los métodos de trabajo en base a la parte legal. Sirve de guía para lograr y superar los niveles de desempeño. |
| Trabajo en equipo: | Promueve la integración de todos los colaboradores. Da valor a las ideas y experiencias en el equipo de trabajo y, Aprende fácilmente de las opiniones de la sala. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| | Analiza los acontecimientos que se presentan en la práctica. Resuelve procedimientos legales a través de la práctica. Analiza, determina y cuestiona los procesos judiciales mediante el apego de las leyes, reglamentos y normas. |
| VI. NATURALEZA DEL PUESTO | |
| El departamento jurídico cumple logra la productividad en un marco administrativo definiendo los procesos y las funciones, responsabilidades que el puesto requiere. | |
| VII. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |

| |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Asesora al alcalde en asuntos inherentes del GAD Municipal 2. Recabar información para las reuniones con el concejo 3. Determinar estrategias de orden jurídico en beneficio del GAD Municipal 4. Evaluar los procedimientos para la toma de decisiones del GAD Municipal |
| <p>VIII. FUNCIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Patrocinar ante los jueces y tribunales competentes, la defensa judicial del GAD y en general, realizar cualquier diligencia judicial y extrajudicial de interés institucional; 2. Asesorar al concejo, a la alcaldía y demás dependencias de la municipalidad en asuntos de carácter jurídico y legal; 3. Elaborar proyectos de contratos, convenios, comodatos, que deba suscribir el GAD con personas naturales o jurídicas, así como los proyectos de ordenanzas que requiera la municipalidad; 4. Analizar, interpretar y emitir criterio sobre aspectos jurídico – legales que normen la marcha administrativa del GAD; 5. Prestar asesoramiento en materia de contratación pública a todas las instancias administrativas; 6. Emitir informes sobre los proyectos de convenios provenientes de las unidades del GAD municipal; 7. Cumplir las demás funciones que señalan las leyes, reglamentos y las asignadas por el concejo y el alcalde. |
| <p>IX. RESPONSABILIDADES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Defender actos ilícitos que se presenten y afecten al GAD Municipal 2. Representar al GAD Municipal en los términos legales |
| <p>X. OBLIGACIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Vigilar el correcto proceso administrativo, en el cumplimiento de los intereses del GAD Municipal. 2. Brindar asesoría en la formulación de actas administrativas y de procesos laborales del GAD Municipal. |

4.7.4. AUDITORÍA INTERNA

| | |
|---|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | AUDITORÍA INTERNA |
| Denominación de cargo | Auditor interno |
| Unidad administrativa | Auditoría interna |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Derecho Jurisprudencia |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Abogado Licenciado en derecho Maestría en derecho Doctor en jurisprudencia |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Procesos jurídicos de gobiernos autónomo descentralizados Procesos en administración pública Procesos de derecho en el ámbito administrativo Libre ejercicio profesional De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Orientación del servicio: | Iguala las carestías de conocimiento del cliente interno o externo, en ocasiones predicen los sucesos. Aporta soluciones a la medida de sus requerimientos. |
| Orientación a los resultados: | Regula los métodos de trabajo en base a la parte legal. Sirve de guía para lograr y superar los niveles de desempeño. |
| Trabajo en equipo: | Promueve la integración de todos los colaboradores. Da valor a las ideas y experiencias en el equipo de trabajo y, Aprende fácilmente de las opiniones de la sala. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| | Analiza los acontecimientos que se presentan en la práctica. Resuelve procedimientos legales a través de la práctica. Analiza, determina y cuestiona los procesos judiciales mediante el apego de las leyes, reglamentos y normas. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |

| |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Planifica los procesos de auditoría en temas relacionados a control interno, procesos contables y estrategias para alcanzar los objetivos del GAD Municipal del cantón La Libertad. 2. Ejecuta pruebas para conocer la razonabilidad de los estados financieros del GAD Municipal del cantón La Libertad. 3. Redacta informe de los dictámenes de los estados financieros derivando las conclusiones y recomendaciones al final de la auditoría del GAD Municipal del cantón La Libertad. 4. Presentar informes de auditoría a la alcaldía del GAD Municipal del cantón La Libertad. |
| <p>VII. FUNCIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la evaluación posterior de las operaciones y actividades de la municipalidad de la que forma parte, a través de auditorías de gestión y exámenes especiales; 2. Ejercer las funciones de control interno de gastos, inversiones, utilización y administración, custodia de los recursos institucionales, estudios, prestación de servicios, adquisición de bienes y construcción de obras municipales; 3. Examinar los ingresos de la municipalidad, provenientes de diferentes fuentes de financiamiento; 4. Efectuar el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones establecidas en los informes de auditorías, practicados por la unidad de auditoría interna y externa; 5. Preparar y mantener actualizado el modelo específico de auditoría del municipio y debidamente aprobado por la Contraloría General del Estado; |
| <p>VIII. RESPONSABILIDADES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer cumplir las obligaciones estipuladas en La Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado y su Reglamento |
| <p>IX. ATRIBUCIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable de las operaciones del GAD Municipal en función de las disposiciones legales aplicadas al sector público. |

4.7.5. DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

| | |
|---|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA |
| Denominación de cargo | Director/a administrativo/a |
| Unidad administrativa | Dirección administrativa |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Administración de empresas Ingeniería comercial Economía Carreras administrativas Contador público autorizado |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Administración de empresas Ingeniería comercial Economía Carreras administrativas Contador público autorizado |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Gestión administrativa Procedimientos legales De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Flexibilidad: | Aplicas normas en beneficio del GAD Municipal Determina modelo de procedimientos para el logro de las responsabilidades |
| Iniciativa: | Se adelanta para resolver situaciones administrativas a corto plazo Crea oportunidades en el puesto de trabajo Aplica distintas formas de trabajo |
| Trabajo en equipo: | Coopera y participa con los colaboradores municipales Apoya las decisiones administrativas Informa de las actividades al grupo de trabajo |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| | Amplio conocimiento de la normativa interna y externa en materia contable y tributaria. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| 1. El GAD Municipal del cantón La Libertad deberá elaborar una estructura | |

| |
|---|
| <p>administrativa que cumpla con las necesidades departamentales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Implementar procesos administrativos que derive una gestión eficiente y eficaz los recursos del GAD Municipal. 3. Implementar procesos administrativos en materia económica para cada departamento administrativo del GAD Municipal del cantón La Libertad. 4. Departamento responsable de determinar las políticas administrativas dentro del GAD Municipal del cantón La Libertad. |
| <p>VII. FUNCIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar cronogramas de trabajo para cada departamento municipal 2. Responsable para elaborar el POA institucional 3. Responsable de la dirección del Talento Humano en todas las categorías de trabajo 4. Definir metas de orden administrativo 5. Coordinar acciones donde se valore los recursos y materiales 6. Definir propuestas de reestructura organizacional |
| <p>VIII. RESPONSABILIDADES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender las competencias del puesto identificando problemas que dificulten el desempeño en el logro de los objetivos |
| <p>IX. OBLIGACIONES</p> |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Empoderarse de cada función a través de las tareas encomendadas por el alcalde del GAD Municipal del cantón La Libertad |

4.7.6. DIRECCIÓN FINANCIERA

| | |
|---|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN FINANCIERA |
| Denominación de cargo | Director/a financiera |
| Unidad administrativa | Dirección de inclusión social y economía solidaria |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Contabilidad y auditoría CPA |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Contabilidad y auditoría CPA |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Contabilidad general y gubernamental. Amplio conocimiento de las normas tributaria Aplicabilidad de sistemas contables Declaración de impuestos y anexos De 2 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Aprendizaje continuo: | Las actividades responden a una formación técnica. Se capacita para adquirir habilidades financieras. |
| Orientación a los resultados: | Cumple con las metas propuestas para alcanzar los objetivos. |
| Trabajo en equipo: | Promueve la colaboración entre los compañeros de trabajo. Valora las opiniones de las personas. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| | Determina relaciones en el grupo de trabajo. Reconoce información válida y actualizada para el departamento. Identifica las necesidades tanto en recursos como en materiales. |
| VI. FUNCIONES | |
| 1. | Elaborar el plan operativo anual de actividades, evaluar, ejecutar y controlar su cumplimiento, conjuntamente con la dirección de Planificación y Gestión para el Desarrollo del cantón; |
| 2. | Realizar gestiones administrativas a nivel interno y externo para la generación de bienes y prestación de servicios con eficiencia y eficacia del GAD Municipal; |
| 3. | Cumplir y hacer cumplir con las normas reglamentarias relacionadas |

| |
|--|
| <p>con el accionar de la unidad;</p> <p>4. Controlar la aplicación de las directrices administrativas municipales, coordinadamente con los procesos habitantes de apoyo en la matriz y de los procesos desconcentrados;</p> <p>5. Organizar y dirigir la prestación de servicios generales, tales como el mantenimiento de vehículos, instalaciones, equipos y otros bienes del GAD Municipal;</p> <p>6. Participar con talento humano en los análisis y recomendaciones, para las acciones técnicas necesarias en la implementación de un adecuado sistema de Desarrollo Organizacional, en la obtención de un óptimo clima organizacional.</p> |
| <p>VII. GESTIÓN DEPARTAMENTAL</p> |
| <p>1. Es de responsabilidad administrativa generar los propios recursos financieros.</p> <p>2. Participar en el porcentaje de ingreso asignado por el gobierno central</p> <p>3. Administrar con eficiencia los recursos asignados por el estado a través de la cuenta única del tesoro nacional.</p> <p>4. Distribuir los recursos municipales en función del tamaño y densidad de la población.</p> <p>5. Velar por la atención prioritaria de las necesidades básicas insatisfechas</p> <p>6. Lograr acciones para mejorar los niveles de vida en función del Plan Nacional de Desarrollo.</p> |
| <p>VIII. RESPONSABILIDAD</p> |
| <p>1. De la organización del presupuesto municipal</p> <p>2. De la organización del departamento de contabilidad</p> <p>3. De la organización del área de tesorería</p> |
| <p>IX. OBLIGACIÓN</p> |
| <p>1. Tiene como fin de asesorar al alcalde en materia de administración financiera municipal valorando el talento humano a través de una eficiente cultura administrativa de los fondos públicos.</p> |

4.7.7. DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y TURISMO

| | |
|---|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y TURISMO |
| Denominación de cargo | Director/a de comunicación y turismo |
| Unidad administrativa | Dirección de inclusión social y economía solidaria |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Turismo Ecoturismo Administración turística |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Licenciado en turismo Ingeniería en turismo |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Tener un amplio dominio del sector público. Tener amplio conocimiento sobre áreas de turismo. De 2 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Orientación de los resultados: | Busca modificar los métodos de trabajo en beneficio de la institución. Responsable para lograr y mejorar los niveles de desempeño en el menor tiempo posible. |
| Construcción de relaciones: | Mejora las relaciones a nivel laboral. |
| Trabajo en equipo: | Crea un buen clima de trabajo en la institución. Resuelve los conflictos que se producen dentro del equipo de trabajo. Promueve el trabajo en equipo. Promueve el desempeño con otras áreas de la organización |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Desarrollo del talento humano: | Utiliza herramientas nuevas o existentes para el desarrollo de los servidores y de la organización. |
| Pensamiento conductual: | Aplica los procedimientos teóricos a través del análisis. Utiliza y adapta los principios institucionales. |
| Planificación y gestión: | Capaz de administrar proyectos turísticos. Establece estrategias de corto y a mediano plazo en el campo turístico. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |

| |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinar la comunicación entre los administradores municipales y la comunidad del cantón La Libertad 2. Diseñar estrategias de comunicación con los medios de comunicación para dar a conocer la información municipal 3. Difundir la información municipal a través de audio, videos y fotografías 4. Difundir información relevante en la página web del GAD Municipal del cantón La Libertad 5. Definir políticas de desarrollo turístico a nivel local para difundir el potencial turístico a nivel nacional e internacional 6. Realizar un diagnóstico del turismo del cantón La Libertad, 7. Diseñar un plan de desarrollo turístico que beneficie al cantón La Libertad |
| <p>VII. FUNCIONES</p> <p>LA dirección de comunicación y turismo tendrá las siguientes funciones como prioridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar programas de comunicación institucional 2. Difundir a través de los medios de comunicación información de los programas institucional 3. Responsable de dirigir el trabajo en la elaboración de revistas, boletines, etc. 4. Responsable de coordinar acciones para promocionar eventos culturales 5. Presentar proyectos al alcalde que promueva el desarrollo turístico del cantón 6. Diseñar programas en función del Plan Estratégico Institucional 7. Evaluar los eventos para validar los permisos de actividades turísticas. |
| <p>VIII. RESPONSABILIDAD</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir los planes de trabajo y de cuidar la figura del administrador municipal 2. Promover de desarrollo integral en el campo turístico |
| <p>IX. OBLIGACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recopilar información para formular un plan integral de desarrollo turístico con un alto importe a la competitividad del GAD Municipal del cantón La Libertad. |

4.7.8. DIRECCIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS

| | |
|---|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE COMPRAS PÚBLICAS |
| Denominación de cargo | Director/a de compras públicas |
| Unidad administrativa | Gestión administrativa |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Compras públicas Contabilidad Auditoria Finanzas |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Licenciado Ingeniero Doctor en jurisprudencia Abogado Economista |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Tener un amplio dominio en la contratación pública. Manejar conocimientos sólidos en la Ley Orgánica Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento. De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Funcionario que crea un buen ambiente de trabajo y espíritu de cooperación entre compañeros. 2. Funcionario que resuelva los conflictos que se presentan dentro del grupo de trabajo. 3. Funcionario líder como referente en el manejo de equipos de trabajo. 4. Funcionario que promueve el trabajo en equipo y que direcciona el liderazgo con otras áreas municipales. |
| Conocimiento del entorno organizacional: | Identifica con facilidad las razones que desmotivan el trabajo en equipo. Identifica problemas en los diferentes departamentos municipales. |
| Construcción de relaciones: | Potencia las relaciones que beneficien a la institución y al cliente. |

| | |
|--|---|
| | Logra alcanzar los objetivos de la institución. Identifica oportunidades en beneficio de la institución. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Pensamiento crítico: | Alto nivel de pensamiento analítico. Alto nivel de pensamiento crítico. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Responsable de los procesos de contratación pública 2. Custodiar la información física y digital de los archivos de las operaciones realizadas en el portal de compras públicas 3. Agilizar los procesos en la adquisición de bienes y servicios a través del portal de compras públicas 4. Custodiar el código para ingresar al portal de compras públicas 5. Evaluar la información de los contratos en conjunto con el departamento jurídico para su respectiva aprobación 6. Gestionar procesos emitidas por el señor alcalde. | |
| VII. FUNCIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar el plan anual de compras públicas 2. Regular las compras públicas en base al presupuesto institucional 3. Informar a los proveedores de los procedimientos del portal de compras públicas 4. Cumplir con las disposiciones reguladas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento. | |
| VIII. RESPONSABILIDADES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar los trámites para adquisición de bienes y servicios a través de la página virtual o portal de compras públicas. | |
| IX. OBLIGACIÓN | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentar información oportuna de todas las operaciones realizadas en el portal de compras públicas en materia de contratación para la adquisición de bienes y servicios. | |

4.7.9. DIRECCIÓN DE JUSTICIA, POLICÍA Y VIGILANCIA

| | |
|---|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE JUSTICIA, POLICÍA Y VIGILANCIA |
| Denominación de cargo | Director/a de justicia, policía y vigilancia |
| Unidad administrativa | Administrativo |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Leyes Jurisprudencia |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Licenciado Abogado |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Elaboración de informas. Redacción de demandas. Administrador de los espacios públicos. Supervisar los espectáculos públicos. Organizar y controlar a los vendedores ambulantes. En la elaboración de programas de vigilancia como apoyo a la Policía Nacional. |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | Promueve la colaboración de todo el personal. Trabaja respetando los criterios del grupo. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Pensamiento crítico: | Es orientador del proceso de justicia y vigilancia. Asesora para dar solución a los problemas de los comerciantes. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer respetar el cumplimiento de las normas y políticas en materia de justicia y vigilancia derivadas por el GAD Municipal de cantón La Libertad 2. Hacer cumplir las normativas municipales en función del cumplimiento de las ordenanzas municipales 3. Orientar a los contraventores el procedimiento sancionatorio por las faltas cometidas 4. Determinar el valor de impuesto por la prestación de servicios de los arrendamientos de los predios municipales | |
| VII. FUNCIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer cumplir las Leyes, Ordenanzas, Reglamentos, Acuerdos, resoluciones y demás acciones emitidas por la municipalidad | |

| |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 2. Realizar levantamientos de información en la utilización de los espacios públicos 3. Responsable del control y vigilancia municipal 4. Emitir los permisos para el respectivo funcionamiento de locales previo informe de la dirección de higiene 5. Responsable de la administración a cargo de los inspectores municipales 6. Emitir informes de las novedades de forma mensual a la alcaldía 7. Velar por el servicio de seguridad pública |
| VIII. RESPONSABILIDADES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Preservar y mantener el orden de todas las dependencias públicas administradas por el GAD Municipal. 2. Hacer cumplir las ordenanzas emitidas por el administrador municipal. 3. Hacer respetar el Reglamento emitidas por el administrador municipal. |
| IX. OBLIGACIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Preservar y hacer cumplir las disposiciones en materias de higiene y salubridad. 2. Preservar y hacer cumplir las disposiciones en materia del uso adecuado de las vías públicas. 3. Supervisar los trabajos de obras públicas emitidos por el GAD Municipal. |

4.7.10. DIRECCIÓN DE ORDENAMIENTO Y PLANIFICACIÓN

| | |
|---|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE COMPRAS PUBLICAS |
| Denominación de cargo | Director/a de compras publicas |
| Unidad administrativa | De Departamento de Planificación |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Ingeniería comercial Economía Administrador de empresa Arquitecto |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Licenciado Ingeniero Economista Arquitecto |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Experiencia en arquitectura urbanística Experiencia en arquitectura urbanística del sector público. Experiencia en arquitectura urbanística del sector privado. Levantamiento de planos Elaboración de proyectos urbanísticos Dibujo de planos Elaboración de diseños arquitectónicos De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | Definir zonas de usos para el levantamiento urbanístico. Presentar proyectos urbanísticos para el mejoramiento urbano. |
| Orientación a los resultados: | Analiza el crecimiento urbano. |
| Flexibilidad: | Presentar planos que facilite el entorno natural del cantón. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Habilidad analítica: | Análisis de prioridad |
| Orientación y asesoramiento: | Monitorea el trabajo del campo en función de los diseños urbanísticos. |

| |
|--|
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar planes, programas y proyectos de ordenamiento territorial municipal 2. Los proyectos, programas y proyectos deben estar ligados a las políticas institucionales y al COOTAD 3. Presentar propuestas de ordenamiento territorial para el logro de los objetivos |
| VII. FUNCIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicar el Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y descentralización para el adecuado proceso de ordenamiento del cantón 2. Determinar políticas en procesos de fraccionamientos y demás trámites solicitados por la comunidad 3. Participar en los planes de ordenamiento territorial del cantón 4. Presentar equipos de trabajo para la elaboración del presupuesto participativo 5. Asesora en términos legales al señor alcalde del Plan Estratégico de Desarrollo Cantónal y Ordenamiento Territorial 6. Suscribir documentos viales para el uso del suelo previa inspección en la legalización de tierras 7. Elaborar propuestas arquitectónicas para la municipalidad |
| VIII. RESPONSABILIDADES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. De elaborar los planes de desarrollo urbanístico. 2. De los contratos. 3. De la planificación y regulación urbana. 4. Presentar proyectos arquitectónicos. 5. Lleva el control de las construcciones. 6. Controla los procedimientos de terrenos y avalúos. |
| IX. OBLIGACIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Del plan de ordenamiento territorial. 2. Aprobar los fraccionamientos. 3. De los proyectos de urbanización. |

4.7.11. DIRECCIÓN DE SALUD E HIGIENE

| | |
|--|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE SALUD E HIGIENE |
| Denominación de cargo | Director/a de salud e higiene |
| Unidad administrativa | Salud |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Administrador de empresas Psicólogo |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Administrador de empresa. Psicología. Ingeniero comercial. |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Relacionados al campo social y a la familia. De 5 años de experiencia. |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | Establece relaciones interpersonales. Respeto las opiniones de los integrantes de la oficina. |
| Conocimiento del entorno organizacional: | Habilidades cognoscitivas sensoriales |
| Construcción de relaciones: | Comportamiento socio-afectivo con el personal de la institución. |
| V. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Difundir de las buenas prácticas en temas de salubridad y aplicar normas de higiene. 2. Determinar políticas en temas de salud, higiene en el cantón 3. Velar para que los ciudadanos vivan en un ambiente sano. | |
| VI. FUNCIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Liderar campañas de prevención de enfermedades. 2. Gestionar programas de control sanitario. 3. Controlar el faena miento de los animales en el camal municipal. 4. Capacitar a los vendedores de alimentos y su adecuada manipulación. 5. Administrar la dirección de Salud e Higiene. 6. Formular políticas de salud para el cantón. | |
| VII. RESPONSABILIDADES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Salud e higiene ambiental y aseo urbano del cantón. 2. Control sanitario de los mercados municipales. 3. Del adecuado control del camal municipal. | |
| VIII. OBLIGACIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Le corresponde controlar el uso racional del medio ambiente. 2. Realiza controles sanitarios de mercados, camales y de los espacios públicos. 3. Establecidas en las labores del aseo de calles. | |

4.7.12. DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL

| | |
|---|--|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE GESTIÓN AMBIENTAL |
| Denominación de cargo | Director/a de gestión ambiental |
| Unidad administrativa | Gestión ambiental |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Gestión ambiental Medio ambiente Bioecología |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Ingeniero en gestión ambiental Ingeniero en bioecología Ingeniero ambiental Ingeniero en recursos naturales renovables Licenciado en ecología Licenciado en gestión ambiental |
| III. EXPERIENCIA | |
| | En actividades relacionadas de forma directa con el medio ambiente De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Iniciativa: | Presto a buscar soluciones a acontecimientos a corto plazo. Está listo a crear oportunidades para salvaguardar el medio ambiente. Minimiza problemas con el medio ambiente. |
| Trabajo en equipo: | Provee la comunicación como herramienta de trabajo en el equipo. Valora las posturas o ideas, experiencia y aprende de los integrantes del equipo. |
| Construcción de relaciones: | Trabaja de forma íntegra con las personas conocidas y desconocidas. Amplia disposición para crear relaciones laborales de forma interna y externa. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Planificación y gestión: | Pensamiento estratégico en la solución de problemas. Monitoreo y control de las actividades |

| |
|---|
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Uso razonable del medio ambiente. 2. Elaboración de proyectos ambientales en beneficio del cantón. 3. Prevención y control de actividades en preservación del medio ambiente |
| VII. FUNCIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Delinear políticas de protección del medio ambiente. 2. Realizar controles para conservar el medio ambiente. 3. Normar procedimientos y políticas ambientales. 4. Coordinar acciones con instituciones rectoras en protección del medio ambiente. |
| VIII. RESPONSABILIDADES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Sostenibilidad ambiental del GAD Municipal. 2. Velar por las condiciones ambientales. 3. Velar por el ecosistema del cantón y de los recursos naturales. 4. Sancionar quien atente contra el medio ambiente. |
| IX. OBLIGACIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuidar y precautelar el medio ambiente, comprometido en proteger el ecosistema, áreas verdes y recursos naturales del GAD Municipal. |

4.7.13. DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y PROYECTOS

| | |
|---|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE OBRAS PÚBLICAS INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y PROYECTOS |
| Denominación de cargo | Director/a de obras públicas infraestructura física y proyectos |
| Unidad administrativa | Dirección de obras públicas |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel |
| Nivel área del conocimiento | Diseños de proyectos en el campo arquitectónico. Análisis en el avance de obras. Preparación de presupuestos de obras. Gestión administrativa empresarial. |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Arquitecto Ingeniero civil Ingeniero geográfico Ingeniero en ordenamiento territorial |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Control de gestión pública 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | Crea un buen clima de trabajo |
| Conocimiento del entorno organizacional: | Resuelve conflictos entre los integrantes del cargo |
| Construcción de relaciones: | Influye de forma armónica la jerarquía del puesto |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |
| Pensamiento crítico: | Asesoras los procesos de auditorias Se adapta a los cambios de carácter administrativo Analiza las situaciones en beneficio de la institución sin prejuicio a los trabajadores. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| 1. Elaborar y ejecutar programas y proyectos en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Municipal. | |
| VII. FUNCIONES | |
| 1. Vigilar de forma operativa las obras del municipio. 2. Elaborar programas y planes de infraestructura del cantón. 3. Elaborar los presupuestos de infraestructura. | |

| |
|--|
| Gestionar procesos de contratación con instituciones del estado. |
| VIII. RESPONSABILIDADES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Controlar y supervisar y fiscalizar las obras. 2. Dar mantenimiento a la infraestructura del cantón. 3. Fomentar estrategias de modernización del cantón. |
| IX. OBLIGACIONES |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiscalizar las obras con la Procuraduría Municipal. 2. Preparar proyectos de infraestructura. 3. Coordinar acciones con el departamento de dirección financiera. 4. Intervenir según lo dispuesto en la ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento. |

**4.7.14. DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

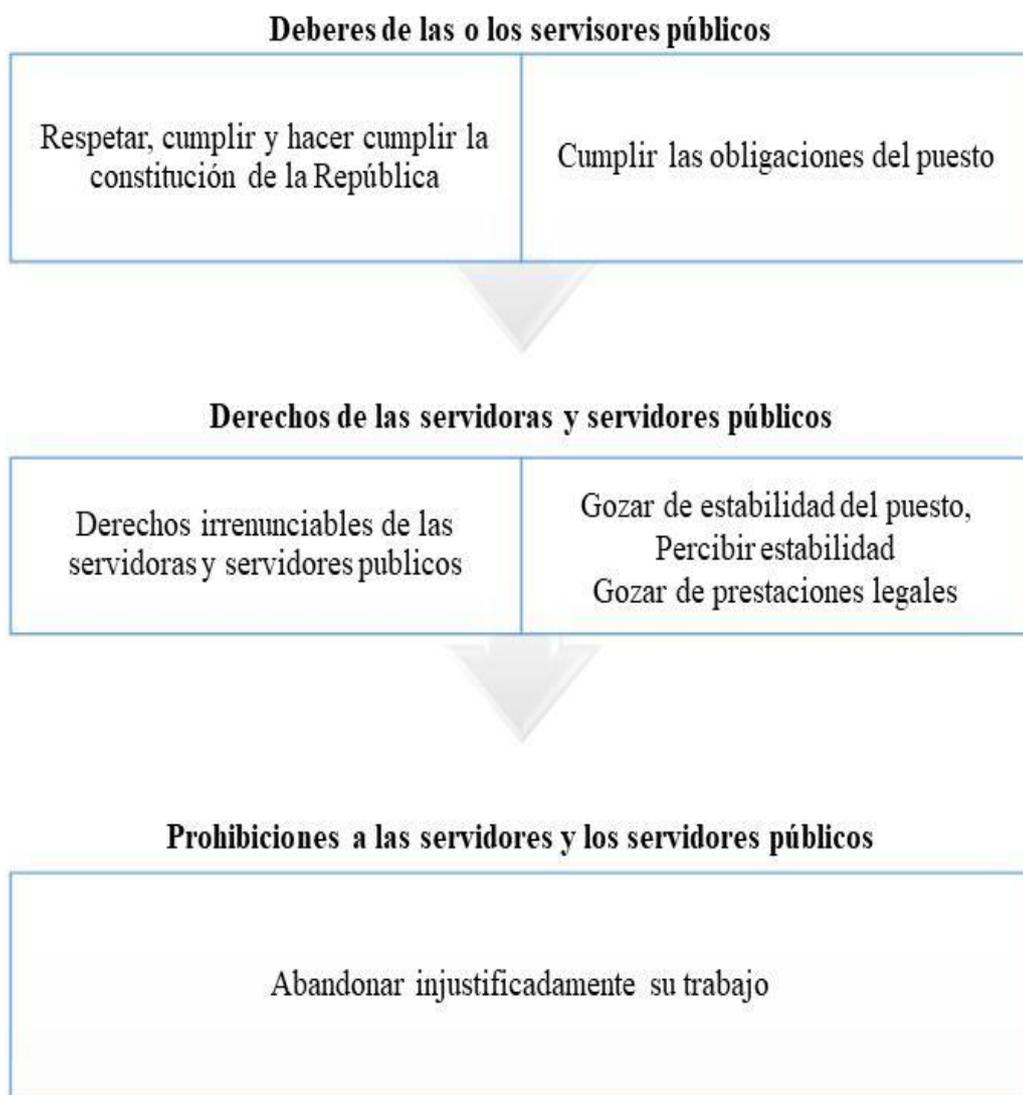
| | |
|---|---|
|  | MODELO DE GESTIÓN PARA EL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DEL GAD DEL CANTÓN LA LIBERTAD |
| Denominación del departamento | DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO |
| Denominación de cargo | Director/a de educación y desarrollo comunitario |
| Unidad administrativa | Dirección de Desarrollo Productivo |
| I. INSTRUCCIÓN | |
| Nivel educativo: | Tercer nivel tecnológico Técnico superior |
| Área del conocimiento | Agronomía Agropecuaria Zootecnia |
| II. TÍTULO | |
| Tercer nivel: | Ingeniero agrónomo Ingeniero agropecuario Ingeniero zootecnista |
| III. EXPERIENCIA | |
| | Habilidad para diseñar y ejecutar proyectos productivos. De 3 años |
| IV. COMPETENCIAS CONDUCTUALES | |
| Trabajo en equipo: | Definir zonas de usos para el levantamiento urbanístico. Presentar proyectos urbanísticos para el mejoramiento urbano. |
| Orientación a los resultados: | Cumplir con las metas propuestas. Desarrolla procesos de orden organizacional Modifica los procesos para mejorar la eficiencia laboral. |
| Trabajo en equipo: | Facilita la integración del equipo de trabajo. Da un alto valor a las ideas Mantienen una actitud positiva en el equipo de trabajo. |
| Iniciativa: | Prevé acontecimientos inesperados. Crea nuevas oportunidades. Minimiza los problemas en el corto plazo. |
| V. COMPETENCIAS TÉCNICAS | |

| | |
|--|---|
| Instrucción: | Planifica proyectos de desarrollo comunitario Realiza monitoreo y control. |
| VI. GESTIÓN DEPARTAMENTAL | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ Establecer políticas de gestión de desarrollo comunitario. ○ Ayudar a la gestión educativa del cantón. ○ Coordinar acciones de promoción social de sectores urbanos marginales. | |
| VII. FUNCIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar el progreso y la cultura de los habitantes. 2. Coordinar acciones en el campo educativo del cantón. 3. Velar por los sectores más vulnerables del cantón. 4. Elaborar el Plan Operativo Anual en las competencias del departamento. | |
| VIII. RESPONSABILIDAD | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. De la elaboración de planes y programas sociales. 2. Atender a programas de educación y de deporte en el cantón. 3. Ayudar a las familias en estado de vulnerabilidad. | |
| IX. OBLIGACIONES | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar programas sociales apegados a las normas legales. 2. Supervisar los planes y programas sociales aprobadas por el GAD Municipal. | |

4.8. Esquema del Régimen Interno de la Gestión del Talento Humano acentuando los deberes, derechos y prohibiciones.

La gestión del Talento Humano responsable del cumplimiento de la gestión departamental debe estipular en el contrato de trabajo los deberes, derechos y prohibiciones de los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad, considerando para el correcto lo siguiente:

Figura No. 10 RÉGIMEN INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

4.9. De las jornadas legales de trabajo

La dirección en la Gestión del Talento Humano del GAD Municipal en función de sus atribuciones priorizará las jornadas de trabajo respetando las disposiciones emitidas y recomendadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, tales como:

Figura No. 11 JORNADAS DE TRABAJO



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

4.10. Sanciones disciplinarias

La dirección de Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad en el pleno derecho de las atribuciones de las funciones departamentales emitirá sanciones cuando el funcionario o funcionaria pública no cumple con sus deberes y obligaciones derivadas del puesto estará expuesto a:

Figura No. 12 SANCIONES DISCIPLINARIAS

Son sanciones disciplinarias las:

| | | | | |
|---------------------|----------------------|-----------------------------------|---|-------------|
| Amonestación verbal | Amonestación escrita | Sanción pecuniaria administrativa | Suspensión temporal sin goce de remuneración; y | Destitución |
|---------------------|----------------------|-----------------------------------|---|-------------|

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

4.11. Cesación de funciones

La dirección de Gestión de Talento Humano notificará a los servidores y servidoras públicas de las infracciones que se ha cometido acentuando la cesación de funciones en:

Figura No. 13 CESACIÓN DE FUNCIONES

Son cesación de Funciones los:

| | |
|------------------------------|-------------------------|
| Casos de cesación definitiva | Causales de destitución |
|------------------------------|-------------------------|

Son casos de cesación definitiva los:

| | | | | | | | |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|------------|
| Por renuncia voluntaria | por incapacidad absoluta | Por supresión del puesto | Por pérdida de los derechos | Por remoción | Por destitución | Por revocatotia del mandato | Por muerte |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------|-----------------|-----------------------------|------------|

Causales de destitución

| | | | | | | |
|-------------|---------------------|---------------|------------|-------------------|----------|-----------|
| Incapacidad | Abandono del puesto | Por sentencia | Por dádiva | Por ingerir licor | Injuriar | Incumplir |
|-------------|---------------------|---------------|------------|-------------------|----------|-----------|

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

4.12. Plan de capacitaciones para la Gestión de Talento Humano del GAD Municipal del cantón La Libertad 2019.

Después de haber analizado las características de los puestos departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad el Departamento de Talento Humano gestionará un Plan de Capacitación que tendrá el propósito de mejorar la gestión departamental donde el personal adquirirá el conocimiento necesario para ejecutar acciones; mostrar responsabilidades y habilidades relativas al área de trabajo en beneficio personal e institucional y de la colectividad.

4.10.1 Capacitación: Desarrollo emocional y las relaciones humanas para los servidores y servidoras públicas del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Objetivo

Proveer un plan de capacitación del desarrollo emocional y las relaciones humanas que facilite el trabajo departamental en función a la atención entre colaboradores y la atención al público del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Objetivos específicos

Establecer orientación al desarrollo emocional de las y los servidores públicos y su incidencia en la atención al público del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Proponer acciones motivacionales para desarrollar habilidades personales de las y los servidores públicos en el desempeño de las funciones departamentales del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Propiciar un buen ambiente laboral que beneficie la socialización de los deberes, derechos y responsabilidades de las y los servidores públicos del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Actividades

Resaltar los valores personales de los funcionarios del GAD Municipal del cantón La Libertad.

Hacer representaciones en mesas de trabajo de los problemas laborales.

Realizar una lista de posibles soluciones para resolver conflictos laborales,

Políticas

Presentar acciones conjuntas que beneficie el trabajo departamental orientando la visión y misión institucional y de satisfacción personal

Estrategias

Determinar la metodología de trabajo

Realizar evaluaciones de desempeño de forma periódica

Evaluar los resultados de las operaciones de las áreas departamentales

Metas

Capacitar al cien por ciento del personal administrativo y de servicios que trabajan en la dependencia municipal representando la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

Duración – Horario

La capacitación se realizará de forma bimensual en un horario que no dificulte la labor departamental los días viernes, con un peso horario de dos horas en turnos matutino y vespertino.

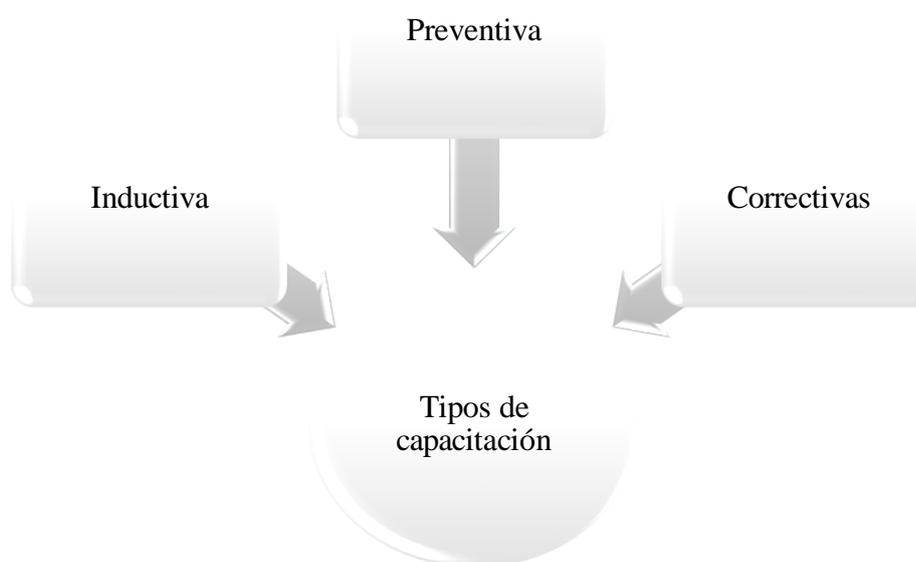
Dirigido a:

Las capacitaciones están dirigidos al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad: directores departamentales, asistentes administrativos, secretarios de orden administrativo y del personal del campo, acentuando el trabajo a los inspectores y policías municipales.

Tipos, modalidades y niveles de capacitación

El modelo de Gestión de Talento Humano contempla procesos de inducción al personal nuevo en la institución; la preventiva que orienta los cambios que se realizan en los puestos de trabajos y las correctivas que sirven de orientación cuando existen conflictos laborales de orden personal.

Figura No. 14 TIPOS DE CAPACITACIÓN

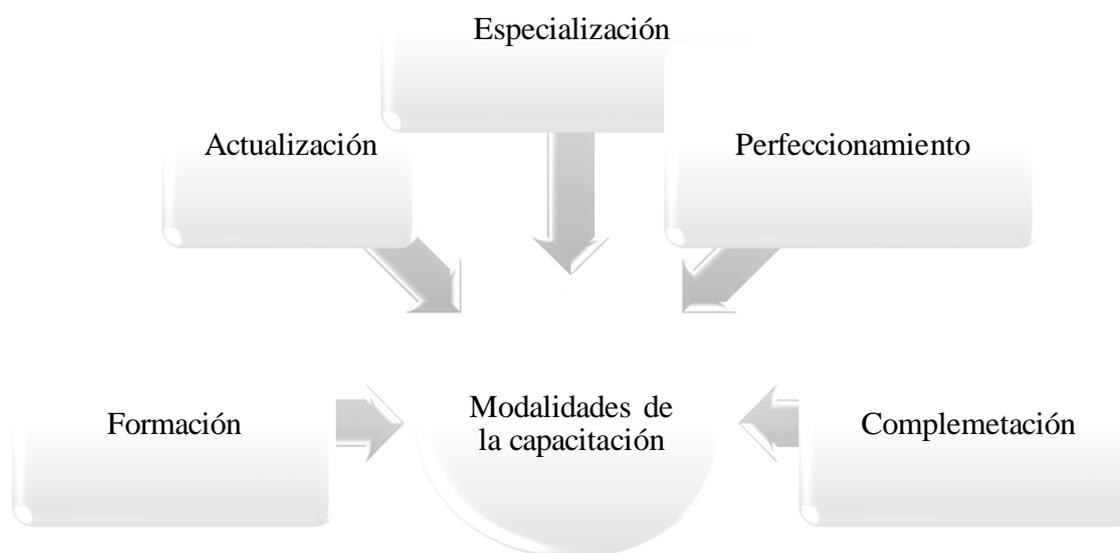


Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Modalidades de la capacitación

La Gestión de Talento Humano presentará modalidades de capacitación formativa y tendrá como responsabilidad enseñar los conocimientos básicos del puesto; actualización, especialización y especialización de las tareas del puesto complementando en el refuerzo de los conocimientos y habilidades.

Figura No. 15 MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

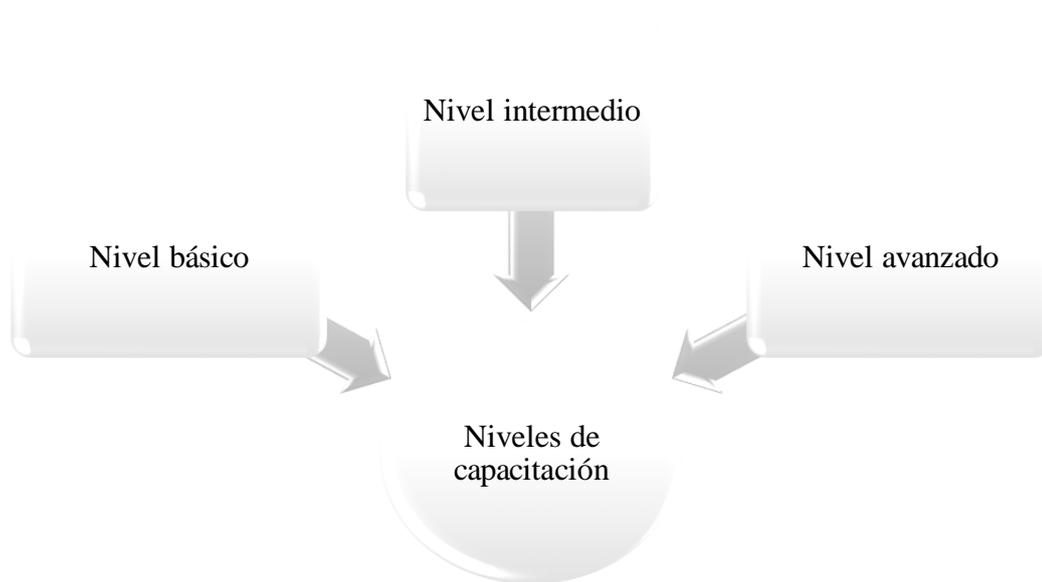


Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Niveles de capacitación

La Gestión de Talento Humano tiene el propósito de valorar el nivel de capacitación evaluando al personal en todo el ámbito para conocer el conocimiento básico, intermedio y avanzado de las habilidades y requerimiento de los puestos departamentales.

Figura No. 16 NIVELES DE CAPACITACIÓN



Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Recursos humanos

El GAD Municipal del cantón La Libertad contratará personal especializado para cada área departamental quienes serán responsables del proceso de capacitación institucional bajo la coordinación de la Gestión del Talento Humano del municipio del cantón La Libertad.

Infraestructura

El evento de capacitación se realizará en la sala de eventos del palacio municipal del cantón La Libertad.

Materiales

Los recursos materiales que se utilizarán en el proceso de capacitación son los bolígrafos, folletos, carpetas, marcadores, proyectores, computadora y del sistema de ventilación para comodidad de los participantes.

Documentos técnicos

La gestión de Talento Humano entregará certificados de capacitación que servirán de respaldo para la hoja de vida de los trabajadores municipales en todas sus dependencias departamentales, contemplando certificados, documentos de evaluación.

Financiamiento

El programa de capacitación de Gestión de Talento Humano estará bajo la dirección del alcalde municipal y serán financiados por el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad.

4.13. Cronograma de actividades del proceso de capacitación

Tabla No. 27 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN

| No. | Actividades | Meses | | | | | | | | | | | |
|-----|--|----------|------------|----------|------------|----------|------------|----------|------------|------------|------------|-----------|------------|
| | | Enero | | Marzo | | Mayo | | Julio | | Septiembre | | Noviembre | |
| | | Matutino | Vespertino | Matutino | Vespertino | Matutino | Vespertino | Matutino | Vespertino | Matutino | Vespertino | Matutino | Vespertino |
| 1 | Programa de capacitación | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Presentación del programa a la alcaldía del cantón La Libertad | X | | | | | | | | | | | |
| 3 | Aprobación del programa de capacitación | X | | | | | | | | | | | |
| 4 | Revisión de presupuesto para la capacitación área financiera | X | | | | | | | | | | | |
| 5 | Implementación del programa de capacitación | X | | | | | | | | | | | |
| 6 | Tema: Desarrollo emocional | X | | | | | | | | | | | |
| 7 | Tema: Desarrollo emocional | | X | | | | | | | | | | |
| 8 | Tema: Relaciones humanas | | | X | | | | | | | | | |
| 9 | Tema: Relaciones humanas | | | | X | | | | | | | | |
| 10 | Tema: Planeamiento estratégico | | | | | X | | | | | | | |
| 11 | Tema: Planeamiento estratégico | | | | | | X | | | | | | |
| 12 | Tema: Administración y organización departamental | | | | | | | X | | | | | |
| 13 | Tema: Administración y organización departamental | | | | | | | | X | | | | |
| 14 | Tema: Beneficios de una cultura organizacional laboral | | | | | | | | | X | | | |
| 15 | Tema: Beneficios de una cultura organizacional laboral | | | | | | | | | | X | | |
| 16 | Tema: Resistencia a los cambios laborales | | | | | | | | | | | X | |
| 17 | Tema: Resistencia a los cambios laborales | | | | | | | | | | | | X |
| 18 | Programa de clausura | | | | | | | | | | | | X |
| 19 | Entrega de certificados | | | | | | | | | | | | X |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

4.14. Presupuesto

Tabla No. 28 PRESUPUESTO DE CAPACITACIÓN

| DESCRIPCIÓN | Cantidad | Valor | Mensual | 6 Meses | Valor Total |
|-------------------------|-----------------|--------------|------------------|--------------------|--------------------|
| Honorario del expositor | 2 | \$ 75,00 | \$ 150,00 | 6 | \$ 900,00 |
| Materiales | 70 | \$ 2,50 | \$ 175,00 | 6 | \$ 1.050,00 |
| Viáticos | 70 | \$ 2,00 | \$ 140,00 | 6 | \$ 840,00 |
| Refrigerios | 2 | \$ 35,00 | \$ 70,00 | 6 | \$ 420,00 |
| Imprevistos | | \$ 25,00 | \$ 25,00 | 6 | \$ 150,00 |
| Total | | | \$ 560,00 | | \$ 3.360,00 |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

El costo del programa de capacitación de Gestión de Talento Humano para el personal del GAD Municipal del cantón La Libertad es competencia del departamento de tesorería a cancelar, por el valor de \$ 3.360,00 dólares.

CONCLUSIONES

El estudio presenta las siguientes conclusiones que serán un referente en la administración del Talento Humano, entre ellas tenemos:

- Que, los procesos de reclutamiento y selección de personal no cumplen con los lineamientos establecidos en los manuales de funciones departamentales del GAD de la ilustre municipalidad del cantón La Libertad.
- Que, los funcionarios de nivel jerárquico administrativo no realizan evaluaciones de desempeño laboral y que descuidan las funciones departamentales desde el proceso de inducción hasta el desempeño laboral de los funcionarios públicos del GAD de la ilustre municipalidad del cantón la Libertad y la metodología aplicada en la investigación del modelo de gestión de talento humano para el departamento de talento humano cumple con los estándares de aprobación a través de la aplicabilidad de programas representativos en investigaciones de orden correlacional.
- Que, el modelo de gestión de talento humano presentada en el estudio, de la estructura del departamento de talento humano del municipio de La Libertad para que el director departamental pueda elegir al personal idóneo en funciones de las características del puesto y de los perfiles profesionales entre los funcionarios públicos.

RECOMENDACIONES

El estudio presenta las siguientes recomendaciones que serán válidas en la administración del Talento Humano, entre ellas tenemos:

- Determinar procesos de reclutamiento y selección de personal para que cumplan con el rol de selección de personal y que deben estar ligados a los lineamientos establecidos en los manuales de funciones departamentales del GAD de la ilustre municipalidad del cantón La Libertad.
- Realizar evaluaciones de desempeño laboral de forma bimensual para identificar las falencias de las áreas departamentales en el cumplimiento de las tareas, funciones, responsabilidades y obligaciones de los funcionarios públicos de la ilustre municipalidad del cantón La Libertad y aplicar metodologías válidas que resalten los procesos de investigación en modelo de gestión de talento humano para los departamentos del GAD municipal a través de programas estadísticos que brinden información relevante en la incidencia laboral de los funcionarios públicos.
- Integrar modelos de gestión de talento humano para conocer la incidencia laboral de los funcionarios públicos en el departamento de talento humano del municipio de La Libertad.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, J. A. (2015). *Responsabilidad social univertitaria: Teoría y aplicación*. (U. d. Tolima, Ed.)
- Alles, M. A. (2002). Desempeño por competencias. En M. A. Alles, *Desempeño por competencias- Evaluación de 360°* (pág. 114). Granica S.A.
- Aquino, C. A. (3 de 12 de 2016). *Filosofía Administrativa*. Recuperado el 3 de 12 de 2019, de https://www.academia.edu/11150061/FILOSOFIA_ADMINISTRATIVA
- Armando, S. C. (2016). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Segunda Edición.
- Asamblea, N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador.
- Asamblea, N. (26 de septiembre de 2012). *Codigo de Trabajo*. Recuperado el 11 de octubre de 2018, de La comisión de legislación y codificación: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Caldas, M. E. (2016). *Iniciación a la actividad emprendedora y empresarial*. (E. LOMCE), Ed.) Madrid, España: Editorial, Editex, S.A.
- CEPAL. (2018). *Perspectivas económicas de América Latina 2018*. París: Editorial OCDE.
- Cervera, J. J. (2010). Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales. En J. J. Cervera, *Manual de dirección y gestión de recursos humanos en los gobiernos locales* (pág. 198). Madrid: INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- Chiavenato. (1995). *Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>
- Chiavenato. (2000). *Administración de Recursos Humanos 5ta edición*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración 7ma Edición*. Mexico: MC Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. Mexico: MC Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos 8va edic.* Mexico: Mac Graw Hill.
- Condemaita, E. A. (25 de noviembre de 2015). *Universidad Técnica de Cotopaxi*. Obtenido de “Sistema de Gestión de Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la parroquia José Guango Bajo provincia de Cotopaxi en el período 2014 – 2015”: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/2192/1/T-UTC-3463.pdf>
- COOTAD. (2015). (Asamblea Nacional) Recuperado el 11 de octubre de 2018, de http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2016/literal_a/base_legal/A._Codigo_organico_coordinacion_territorial_descentralizacion_autonomia_%28cootad%29.pdf
- Cuesta, A. S. (2016). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- De Cenzo, D., & Robbins. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico : Lmusa Wiley.
- Dean, G. y. (1997). Rendimiento Laboral. En P. J. Dean, *Los Principios De La Mejora Del Rendimiento* (pág. 75). Washington.D.C. 20005: CENTRO DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES,S.A.
- Dessler, G. (2015). *Administracion de Recursos Humanos Decimo Cuarta Edicion*. Mexico: Pearson.
- ECUADOR, C. D. (s.f.). Obtenido de [file:///C:/Users/EUSEBIO/Downloads/8777803%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/EUSEBIO/Downloads/8777803%20(3).pdf)
- Ecuador, e. E. (29 de 05 de 2014). Normas Internas de Administración del Talento Humano de la Empresa Pública de Desarrollo Estratégico. Quito, Ecuador.
- Encalada, M. d. (2015). *Modelo de cultura organizacional en contribución a la calidad en la universidad tecnológica ECOTECH*. Cúba, La Habana: Editorial Universitaria, 2018.
- Esther. (9 de octubre de 2012). LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO. *Eumednet*, 1.
- Frank J Landy, J. M. (2007). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Texas: Mcgraw-Hill .
- Gelabert, M. P. (2014). *Gestion de Personas: Manual para la gestión de capital humano en las organizaciones*. Madrid - España: ESIC.

- Gomez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos Octava Edición*. Madrid: Pearson.
- Gonzalez, V. M. (2018). *Plan Municipal de Desarrollo*. México: Corregidora Ciudadana.
- Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (4ta edición ed.). México: Manual Moderno, S. A. de C.V.
- Ibáñez, S. H. (2017). *UF0317 Planificación de la Auditoría*. Madrid - España: Editorial ELEARNING S.L.
- Jaspe, E. E. (2015). *Estrategia metodologica para el desarrollo curricular de la especialización en Gestión del Talento Humano en las Organizaciones*.
- Jobs, T. U. (2016). *Agua y empleo*. (UNESCO, Ed.)
- LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN MABETEX DISTRIBUIDORA TEXTIL DE LA CIUDAD DE AMBATO*. (s.f.). Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1549/1/150%20Ing.pdf>
- Lacalle, G. G. (2016). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Editex, S.A.
- Lázaro, T. R. (2011). *Estrategia de capacitación para los directivos del grupo industrial perdurit*. CUJAE: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría.
- León, M. E. (2016). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen.
- Loja, G. A. (2013). *Reglamento Orgánico Funcional por Procesos*. Loja, Ecuador
- López, P. R. (2016). *Historias de Negocios Altamente Inspiradoras*. (2. SciTech Media, Ed.) Colombia .
- LOSEP. (s.f.). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.4_reg_losep.pdf
- Losep. (6 de octubre de 2010). *Ley Organica de Servicio Público*. Obtenido de <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Ludewing, C. (2016). *Metodología de la Investigación: Universo y Muestra*. Campeche - México: Editorial D.R.

- Manzano, J. A. (2016). La universidad española: grupos estratégicos y desempeño. Fundación BBVA.
- Mateos, J. F. (2006). ABSENTISMO LABORAL. En J. F. Mateos, *Absentismo laboral: causas, control y análisis, nuevas formas, técnicas para su reducción* (pág. 121). Madrid: 2º edición FUNDACIÓN CONFEMETAL.
- Mendoza, M. M. (abril de 2013). *La gestión de ventas y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano de la empresa PRODULUX SA de la ciudad de milagro*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/1829/1/La%20gesti%C3%B3n%20de%20ventas%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20del%20talento.pdf>
- Mercader, O. E. (2017). Estrategia metodológica para contribuir a un mejor desempeño profesional del estudiante de Cultura Física en la práctica laboral investigativa de educación física. Editorial Universitaria.
- meter, w. (s.f.). *claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Obtenido de https://articulosbm.files.wordpress.com/2013/06/workmeter_-_ebook_sobre_rendimiento_laboral.pdf
- Mondy, R. W. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (Novena edición ed.). México: Peaeson.
- Montarce, J. (2016). El talento humano en hotelería y turismo. Ugerman Editor.
- OECD. (2018). *Integridad para el buen gobierno en América Latina y el Caribe: De los compromisos a la acción*. París: Editorial Publishing,.
- Oldman, H. y. (2014). Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas. En A. D. MARÍA IBORRA JUAN, *Fundamentos de dirección de empresas. Conceptos y habilidades directivas* (pág. 272). Madrid, ESPAÑA: COPYRIGH-Ediciones Paraninfo,SA.
- Oubina, J. M. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo: aspectos claves en la gestión de personas*. Ugerman.
- Parra, J. M. (2016). *9 claves para una gestión humana estratégica*. Madrid - Barcelona: CEDIT.
- Ricardo, M. (2016). *Talento Humano en los Sistema de Gestión Segunda Edición*. Bogota: Icontec.
- Ricardo, M. (2016). *Talento Humano en los Sistema de Gestión Segunda Edición*. Bogota: Icontec.
- Riso, W. (2016). *Terapia Cognitiva: Fundamentos teóricos y conceptualización del caso clínico*. Bogotá: Grupo Editirual Norma.

- Robbins, S. y. (2009). *Comportamiento Organizacional 13 Edición*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Sabogal, B. E. (2016). *Cartilla Laboral*. Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE.
- Samborondon, G. A. (2 de enero de 2016). Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos. Guayaquil, Ecuador.
- Sánchez, I. F. (2015). “*Modelo de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de*. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1655/1/T-UTB-CEPOS-MAE-000011.pdf>
- Sánchez, R. C. (2017). *Administración de Talento Humano* (Servantes ed.). Madrid, España.
- Santiago Pereda Marín, F. B. (2011). Psicología. En F. B. Santiago Pereda Marín, *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias* (pág. 212). Madrid: CENTRO DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES,S.A.
- Soto, N. C. (2006). Proceso de contratación de personal. *Gestiopolis*, 95.
- Vera, P. E. (12 de Octubre de 2016). *La Gestión por Competencias y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Talento Humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. Obtenido de <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/503/1/LA%20GESTION%20POR%20COMPETENCIAS%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPENO%20LABORAL%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20DEL%20BANCO%20GUAYAQUIL%20AGENCIA%20PORTOVIEJO.pdf>

A

N

E

X

O

S

Anexo No. 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| TÍTULO DE INVESTIGACIÓN | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS GENERAL | VARIABLES | INDICADORES |
|---|---|--|---|--|--|
| Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, año 2017. | ¿Cómo incide el proceso de gestión para el área de talento humano en función el desempeño laboral de los servidores del GAD municipal del cantón La Libertad? | <p>Evaluar los procesos de gestión de talento humano a través de políticas y procedimientos administrativos que afectan el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad.</p> | <p>La evaluación de los procesos de gestión de talento humano incidirá en las políticas y procedimientos administrativos y mejorará el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad.</p> | <p>Independiente:</p> <p>Gestión de Talento Humano</p> | <p>*Reclutamiento *Selección *Inducción *Capacitación *Evaluación del desempeño *Desarrollo *Objetivos *Valores *Políticas</p> |
| | | <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procesos de gestión de talento humano que aplica la empresa en cada una de las áreas administrativas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad. • Examinar de qué forma influye la realización de evaluación del desempeño en todas las áreas del Municipio del cantón La Libertad. • Proponer un modelo de gestión de talento humano que incremente el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad. | | | |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN
Anexo No. 2 VARIABLE INDEPENDIENTE

| HIPÓTESIS | VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTOS |
|--|--|--|---|--------------------------|--|-----------------------|
| La evaluación de los procesos de gestión de talento humano incidirá en las políticas y procedimientos administrativos y mejorará el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad. | GESTION DEL TALENTO HUMANO | La gestión de talento humano es el proceso que inicia con el reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo en función de normas y procedimientos administrativos. | Componentes de la gestión de talento humano | Reclutamiento | ¿Se aplican los procesos de gestión de talento humano en cada una de las áreas administrativas del GAD municipal? | ENCUESTA - ENTREVISTA |
| | | | | Selección | | |
| | | | | Contratación | | |
| | | | | Inducción | | |
| | | | | Capacitación | | |
| | | | | Evaluación del desempeño | ¿Los resultados de la evaluación del desempeño sirven como una retroalimentación en el área de trabajo? | ENCUESTA |
| | | | | Desarrollo | ¿Existe un buen ambiente laboral para desempeñar las funciones laborales en los departamentos municipales del GAD municipal? | ENCUESTA |
| | | | | Objetivos | ¿Existe difusión de la misión, visión, objetivos del GAD municipal? | FICHA DE OBSERVACIÓN |
| Valores | ¿Existe difusión de los valores instituciones del GAD municipal? | | | | | |
| Políticas | ¿Existe difusión de reglamentos y políticas del GAD municipal? | | | | | |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN
Anexo No. 3 VARIABLE DEPENDIENTE

| HIPOTESIS | VARIABLE | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | INSTRUMENTOS |
|--|-------------------|--|-------------------------|-------------------|---|--------------|
| La evaluación de los procesos de gestión de talento humano incidirá en las políticas y procedimientos administrativos y mejorará el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD municipal del cantón La Libertad. | DESEMPEÑO LABORAL | El desempeño laboral es un conjunto de mecanismos que permite medir la productividad de los colaboradores en una organización. | Efectividad | Eficacia | ¿Los jefes departamentales evalúan las tareas en base del principio de eficacia? | ENCUESTA |
| | | | | Eficiencia | ¿Las gestiones departamentales cumplen con el principio de eficiencia en el GAD municipal? | ENCUESTA |
| | | | Normas y procedimientos | Estatutos | ¿Se percibe la pertenencia de los empleados con la institución en medida de las leyes de la COOTAD? | ENTREVISTA |
| | | | | | ¿En el departamento de TH existe un modelo de procedimiento interno que los empleados municipales mejoren el trabajo departamental? | ENCUESTA |
| | | | | Modelo de función | ¿Considera necesario implementar un modelo de procedimiento de tareas por departamentos? | ENTREVISTA |

Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Fuente: Estudio de Mercado

Anexo No. 4 ENTREVISTA REALIZADA A EL ALCALDE Y JEFES DEPARTAMENTALES



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



TEMA: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017”.

OBJETIVO: Analizar la Gestión del talento humano y su incidencia al desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad.

Datos adicionales:

Nombre.....
Profesión..... Localidad.....
Años de servicios..... Tipo de servicio.....

1.- El departamento que usted dirige ¿Realiza procesos de reclutamiento?

2.- ¿Se realiza un análisis de puesto para la selección del personal?

3.- ¿De qué forma se realiza el proceso de inducción a los nuevos trabajadores?

4.- ¿Existe programa de capacitación para el personal?

5.- ¿En qué consiste el programa de capacitación para los trabajadores?

6.- ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo?

7.- ¿Cómo evalúa al personal en cada área de trabajo?

8.- ¿Considera que un modelo de procedimiento de gestión departamental incrementaría el desempeño empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal?

Gracias

Anexo No. 5 ENCUESTA REALIZADA A EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVA
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



TEMA: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017”.

OBJETIVO: Identificar los procesos que incide en el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón La Libertad. Responda cada una de las preguntas; su información es importante.

Marque con una X la opción de su preferencia.

Datos adicionales:

Profesión..... Edad: Sexo:
Años de servicios..... Departamento Ad.

1. ¿El ambiente laboral donde usted se desempeña es adecuado?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

2. ¿En el departamento de Talento Humano los jefes departamentales aplican programas de motivación para que los trabajadores municipales mejoren el trabajo departamental?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

3. ¿En la actualidad, el puesto de trabajo municipal permite desarrollar profesionalmente a cada uno de los empleados?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

4. ¿En el departamento Talento Humano de La Libertad se realizan proceso de reclutamiento de personal?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

5. ¿En el departamento de Talento Humano de La Libertad se realizan proceso de selección de personal?

| | |
|---------------------------|--|
| Siempre | |
| La mayoría de veces sí | |
| Algunas veces sí, algunas | |

| | |
|----------------------------|--|
| veces no | |
| La mayoría de las veces no | |
| Nunca | |

6. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño sirven como una retroalimentación en el área de trabajo?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

7. ¿Los empleados públicos y de orden administrativo son orientados en el proceso de inducción en los primeros tres meses de trabajo?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

8. ¿En la actualidad los empleados municipales cuentan con programa de capacitación en cada departamento?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

9. ¿El departamento de Talento Humano debería gestionar programas de capacitación para mejorar el desempeño laboral?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |

| | |
|-------|--|
| Nunca | |
|-------|--|

10. ¿Cada qué tiempo evalúa el desempeño de los trabajadores en cada área de trabajo?

| | |
|------------|--|
| Semanal | |
| Mensual | |
| Trimestral | |
| Semestral | |
| Anual | |

11. ¿Ha mejorado el trabajo municipal cuando se ha aplicado programa de capacitación para los trabajadores?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

12. ¿Es necesario implementar un modelo de procedimientos de tareas por departamento?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

13. ¿Considera, que el modelo de procedimiento de gestión departamental incrementaría el desempeño laboral?

| | |
|--------------|--|
| Siempre | |
| Casi siempre | |
| A veces | |
| Casi nunca | |
| Nunca | |

Gracias ...

**Anexo No. 6 FICHA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A LOS
EMPLEADOS MUNICIPALES**

| | | | | | |
|---|---|---|----------|----------|----------|
|  | UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA DE SANTA ELENA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS |  | | | |
| Tema: “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017” | | | | | |
| Objetivo: | Identificar los procesos que incide en el desempeño laboral de los colaboradores del GAD del cantón La Libertad. | | | | |
| VALORACIÓN | | | | | |
| 1.- Definitivamente No | 2.- Probablemente No | 3.- Indeciso | | | |
| 4.- Probablemente Sí | 5.- Definitivamente Sí | | | | |
| Gestión del Talento Humano | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Existe en el departamento Talento Humano procedimientos para el reclutamiento del personal. | | | | | |
| Se cumple los procesos de acuerdo al delineamiento establecidos por departamento Talento Humano. | | | | | |
| Se aplica los procesos de inducción al personal que ingresa. | | | | | |
| El departamento de Talento Humano gestiona programas de capacitación para mejorar el desempeño laboral | | | | | |
| El departamento de talento humano aplica evaluaciones de desempeño periódicamente. | | | | | |
| Proceso administrativo | | | | | |
| El departamento del Talento humano soluciona inmediatamente problemas del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado. | | | | | |
| Los empleados municipales cuentan con programa de capacitación elaborado por el departamento de Talento Humano | | | | | |
| Dirección | | | | | |
| Los puestos de trabajo permiten desarrollar profesionalmente a los empleados municipales. | | | | | |
| Los empleados municipales tienen oportunidad de ascenso de acuerdo a sus méritos. | | | | | |
| Desarrollo de Personas y Organizacional | | | | | |
| El ambiente laboral es idóneo y confortable para desempeñar las funciones laborales. | | | | | |
| Las relaciones inter-personales crean un ambiente laboral | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| armónico en el municipio de La Libertad. | | | | | |
| Las condiciones de higiene y seguridad favorecen el ambiente laboral en el municipio de La Libertad. | | | | | |
| Desempeño Laboral | | | | | |
| El ambiente laboral es idóneo y confortable para que los empleados municipales cumplan sus funciones. | | | | | |
| Entre los departamentos municipales existe comunicación entre compañeros. | | | | | |
| Las tareas que realiza cada empleado son eficientes. | | | | | |
| Existe difusión de la misión, visión, objetivos, reglamentos y políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. | | | | | |
| EVALUACION DE DESEMPEÑO | | | | | |
| El jefe TH evalúa la gestión departamental en base a los principios de eficacia y eficiencia. | | | | | |
| En el departamento de Talento Humano existe un programa motivacional para que los empleados municipales mejoren el trabajo departamental. | | | | | |
| Se percibe la pertenencia del empleado con la institución. | | | | | |
| Existe un modelo de procedimiento de gestión departamental que evalúe el de desempeño laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal. | | | | | |

Anexo No. 7 GALERA DE FOTOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017”

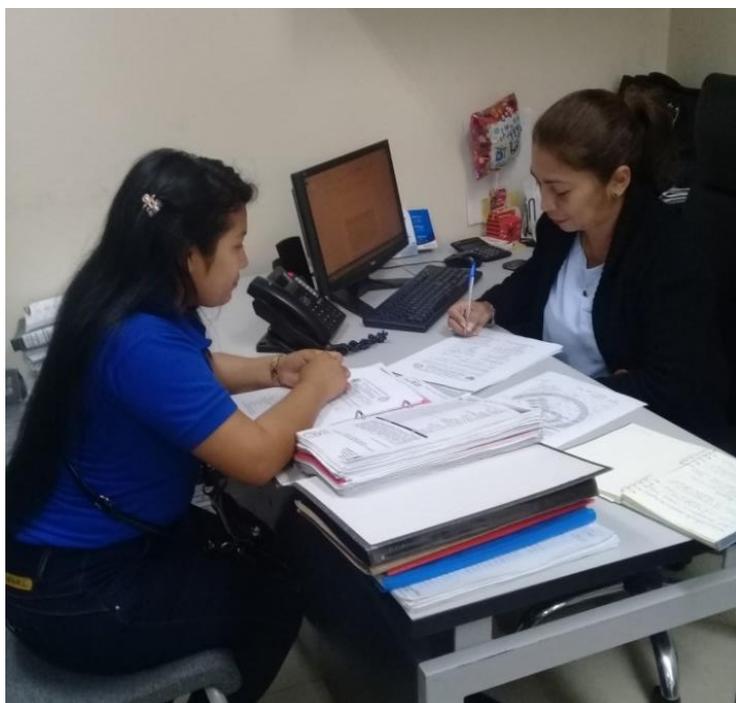
ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EMPLEADOS MUNICIPALES



Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad
Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

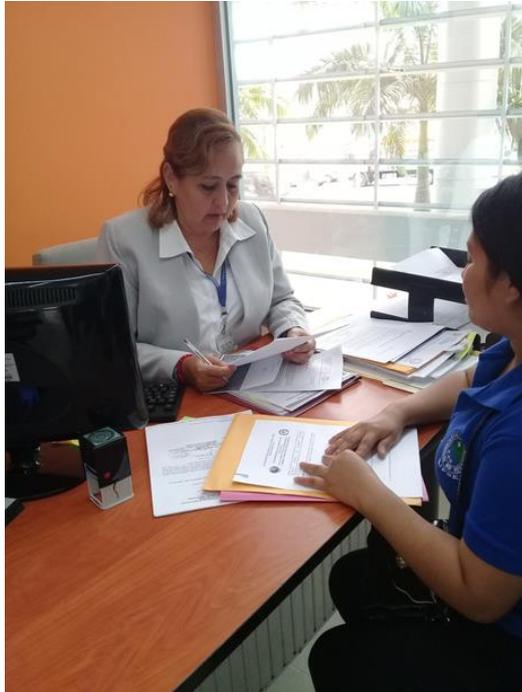


Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad
Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

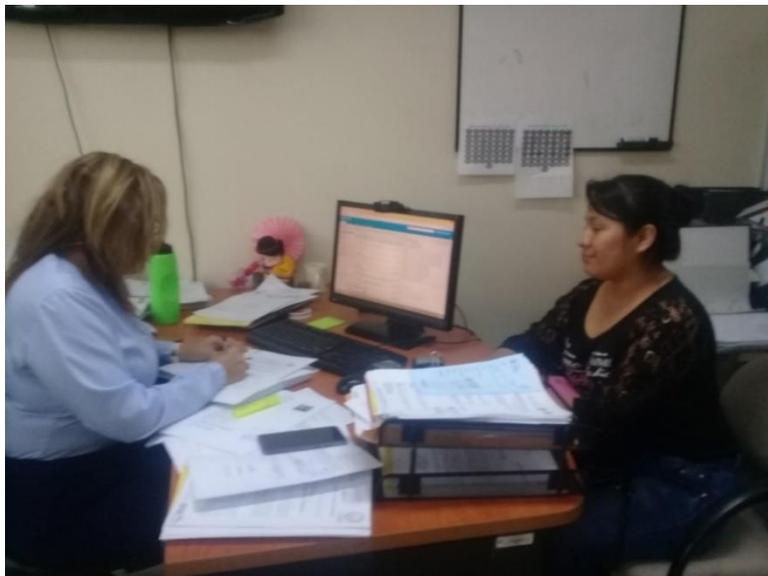


Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad
Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS MUNICIPALES



Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad
Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara



Fuente: GAD Municipal del cantón La Libertad
Elaborado por: Eusebio Rodríguez Julia Tamara

Anexo No. 8 CARTA AVAL



*¡Siempre juntos
por La Libertad!*

La libertad, 14 de enero de 2019

CARTA AVAL

En consideración a la solicitud presentada por la Srta. **JULIA TAMARA EUSEBIO RODRÍGUEZ**, con C.I. 2400306441 estudiante de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena y una vez analizada la propuesta para desarrollar el trabajo de titulación con el tema **"GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2017"**, procede a la información necesaria para el desarrollo de la respectiva tesis; autorizando a la Universidad Estatal Península Santa Elena subir dicho trabajo a la plataforma web de la institución.

Atentamente,

Mgs. Andrea Nuñez Estrella
Directora de Talento Humano

Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Libertad



Anexo No. 9 CERTIFICADO



Gobierno
Autónomo
Descentralizado
Municipal del Cantón
LA LIBERTAD



*¡Siempre juntos
por La Libertad!*

UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

La suscrita, Mgs. Andrea Núñez Estrella, actualmente desempeñando las funciones de Directora de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad, a petición verbal.

CERTIFICO:

Por medio del presente, Certifico que el número de personal Administrativo que posee el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón La Libertad es de 342, información obtenida de la base de datos del sistema informático, con corte a la fecha de noviembre del 2018.

Se autoriza, dar al presente certificado el uso que estime conveniente.

La Libertad, 06 de Marzo del 2019

Atentamente,


Mgs. Andrea Núñez Estrella
DIRECTORA DE TALENTO HUMANO



C.c. Archivo.-

Administración
2014 - 2019

BARRIO 28 DE MAYO AV. ELEODORO SOLORZANO Y CALLE 11 DIAG. AL PASEO SHOPPING
TELF.: 3711955 - 3711956

www.lalibertad.gob.ec