



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA

INSTITUTO DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

COMPONENTE PRÁCTICO DE EXAMEN COMPLEXIVO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER
EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – MENCIÓN
GESTIÓN DE LAS PYMES.

TÍTULO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA FUNDACIÓN
AMOR Y VERDAD, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2022

AUTOR:

ING. NELSON ALFREDO QUINDE POZO

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO

LA LIBERTAD, ECUADOR

JULIO DE 2022

AUTORÍA DEL TRABAJO

El presente Trabajo de Titulación constituye un requisito previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión de las Pymes, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Yo, **Nelson Alfredo Quinde Pozo**, con cédula de identidad número 0913280566, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Estatal Península de Santa Elena.


f.....
Ing. Nelson Quinde pozo

APROBACIÓN DEL PROFESOR TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Componente Práctico de Examen Complexivo, titulado, “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2022.”, elaborado por el señor (a) Nelson Quinde Pozo del Programa de Maestría en Administración de Empresas, Instituto de Postgrado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Magíster en Administración de Empresas, Mención Gestión de las Pymes, con la modalidad de Examen Complexivo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo práctico, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente,



Ing. Carola Alejandro Lindao

PROFESOR TUTOR

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN



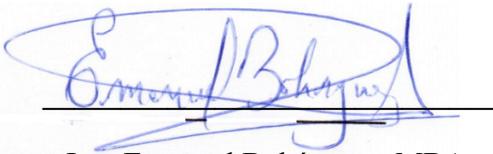
QF. Rolando Calero Mendoza, PhD.

DIRECTOR DE POSTGRADO



Ing. Carola Alejandro Lindao, Mgt.

DOCENTE TUTOR



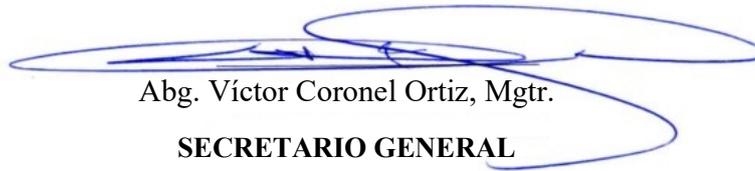
Ing. Emanuel Bohórquez, MBA.

DOCENTE ESPECIALISTA



Lic. Myriam Sarabia Molina, PHd.

COORDINADOR MAE.



Abg. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr.

SECRETARIO GENERAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, por el apoyo que me brindaron en todo momento a pesar de las diferentes situaciones adversas que se presentaron durante el tiempo de mi preparación académica.

Ing. Nelson Quinde Pozo

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por ser parte fundamental en mi vida, al darme fortaleza y dirección para alcanzar una de mis metas propuestas. A mis padres, que desde mi infancia me motivaron para que cada día me esfuerce y alcance mis anhelos más deseados. A mi esposa, por el apoyo incondicional antes y durante el tiempo de estudio.

Agradezco también a cada una de las personas que de una u otra forma me apoyaron compartiendo sus conocimientos y experiencias sobre la gestión del talento humano durante el periodo académico, conocimiento que me ayudó a culminar con éxito este proceso.

Finalmente, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la Universidad Estatal Península de Santa Elena y todo el cuerpo docente de la Maestría de Administración de Empresas mención Gestión de las Pymes, quienes con sus conocimientos me ayudaron a crecer profesionalmente, y de manera especial a la Ing. Carola Alejandro, mi Tutor, quién con su dirección, enseñanza y colaboración facilitó el desarrollo de este trabajo.

Ing. Nelson Quinde Pozo

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, CANTÓN LA LIBERTAD, AÑO 2022.

AUTOR:

ING. NELSON ALFREDO QUINDE POZO

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO

RESUMEN

La presente investigación cuyo tema es: “Gestión del Talento Humano en la Fundación Amor y Verdad, cantón La Libertad, año 2022”, tiene como objetivo principal: analizar la situación actual de la gestión del Talento Humano mediante un estudio de campo que mejore el desarrollo de la Fundación Amor y Verdad, el mismo que le permitirá optimizar el modelo de gestión del Talento Humano en la fundación, escasamente cumple con los metas organizacionales y con el crecimiento de la fundación, además de la integración optima dentro de las pymes en la zona peninsular. Para el desarrollo de este estudio se realizó una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque cualitativo y de diagnóstico, utilizando las diferentes técnicas y métodos de investigación científica, se realizaron entrevistas y encuestas a los diferentes colaboradores de la Fundación Amor y Verdad, contando con la participación de 100 miembros de la población finita, a quienes se los consideró como parte de la muestra, en la aplicación del muestreo de tipo no probabilístico. A través del análisis parte del estudio del caso, se pudo obtener diversas conclusiones en la que se aprecia el deficiente proceso de la Gestión del Talento Humano, por lo que se recomienda mejorar el modelo de gestión.

Palabras claves: Gestión de talento humano, Modelo de gestión, Pymes

**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN THE AMOR Y VERDAD
FOUNDATION OF THE YEAR 2022.**

AUTHOR:

ING. NELSON ALFREDO QUINDE POZO

TUTOR:

ING. CAROLA ALEJANDRO LINDAO

ABSTRACT

This research, whose theme is: "Management of Human Talent in the Amor y Verdad Foundation, La Libertad canton, year 2022", has as its main objective: to analyze the current situation of Human Talent management through a field study that improves the development of the Amor y Verdad Foundation, which will allow it to optimize the Human Talent management model in the foundation, barely meets the organizational goals and the growth of the foundation, in addition to optimal integration within the SMEs in the peninsular area. For the development of this study, a descriptive research was carried out, with a qualitative and diagnostic approach, using the different techniques and methods of scientific research, interviews and surveys were carried out with the different collaborators of the Amor y Verdad Foundation, with the participation of 100 members of the finite population, who were considered as part of the sample, in the application of non-probabilistic sampling. Through the analysis of the case study, it was possible to obtain various conclusions in which the deficient process of Human Talent Management is appreciated, for which it is recommended to improve the management model.

Keywords: Human talent management, Management model, SMEs.

INTRODUCCIÓN

El presente informe de la investigación se centró en el estudio de la gestión de talento humano dentro de las organizaciones que se resume en: alta rotación del personal, dirección de puestos de trabajo, ausentismo, falta de perfiles y cargos, etc. Por lo que, sin duda alguna, el presente tema es relevante, ya que permite una nueva visión de cómo mejorar la gestión del talento humano en las organizaciones.

La visión de la gestión del talento humano se convirtió en una variable importante para lograr el éxito en los negocios dentro de los países del primer mundo, visualizando al recurso humano como parte estratégica para el buen funcionamiento de las organizaciones, el objetivo principal de esta investigación es analizar la situación actual de la gestión del Talento Humano de la Fundación Amor y Verdad mediante un estudio de campo.

Para las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del país, es indispensable disponer de capital humano idóneo, que responda al nivel de las exigencias que demandan los mercados nacionales e internacionales, constituyéndose en un verdadero desafío. Por ello, la gestión del Talento Humano se mira como un recurso indispensable para lograr el desarrollo sustancial como parte de la visión de cada empresa.

El propósito de este análisis es optimizar el modelo de gestión del Talento Humano de la Fundación Amor y Verdad, ya que la gestión actual presenta falencias dentro de su estructura y diseño, que no le permiten cumplir correctamente con las expectativas sociales y de desarrollo dentro de la Fundación que garanticen a la sociedad y al equipo de trabajadores una mejor atención, satisfacción laboral y adquisición de logros a través de una alta dirección. Además, de la aplicación de los nuevos enfoques y teorías gerenciales de recursos humanos para lograr el equilibrio de la competitividad laboral como parte de las Pymes en la zona peninsular, y en especial, dentro de la Fundación Amor y Verdad.

Planteamiento del Problema

Las recurrentes crisis económicas han afectado de diversa manera el desempeño del aporte moral y económico que brindan las fundaciones, esto nos ha servido para resaltar su importancia como generadora de empleos y promotoras de avances de desarrollo en el entorno local, así como su potencialidad de convertirse en un importante complemento de trabajo. El accionar competitivo del mundo globalizado origina condiciones sociales y culturales del mercado cada vez más exigentes, requiriendo que las organizaciones implementen modelos de gestión estratégica de Talento Humano efectivos, con posibilidades de dar respuesta a los requerimientos del entorno.

En América del sur, países como Colombia, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela, han implementado la Gestión de Talento Humano como parte del acompañamiento al personal, innovando en estrategias de compensación y políticas de retención; a través de la puesta en marcha de componentes estratégicos organizacionales con atributos y orientaciones modernas, reflexionando sobre un enfoque estratégico, visualizado en resultados positivos.

La Fundación Amor y Verdad, se ha visto afectada en el cumplimiento de sus objetivos como consecuencia de la falta de directrices claras, debido a que aún se trabaja en la administración del recurso humano de manera empírica, tanto en la toma de decisiones como en la planeación y control del personal, esta metodología conlleva a que la comunicación entre los colaboradores y Autoridades se vea afectada al no existir un intercambio de información que agilite la atención y mejore los resultados dentro de los procesos de gestión.

Formulación del problema

¿De qué manera la Gestión del Talento Humano contribuye en el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad, del cantón La Libertad, año 2022?

Justificación

El desarrollo del presente análisis se justifica en las condiciones que generaron el interés en la mejora organizacional de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y el aporte de la gestión del Talento Humano en el cantón La Libertad, debido a que hace más de una década no sólo no han cambiado significativamente, sino que en muchos casos, se han agudizado por la presencia de nuevos elementos considerados en el escenario económico, ya que la gestión del Talento Humano se ha convertido en pieza clave de la administración moderna..

Desde el punto de vista teórico, la investigación intenta mediante el estudio de teorías relacionadas con la gestión del Talento Humano ampliar los referentes conceptuales que permitan brindar un análisis global sobre el modelo de gestión que se puedan implementar dentro de la Fundación Amor y Verdad, erradicando los viejos conceptos y prácticas que no permiten cumplir con los objetivos institucionales y de gestión.

El aporte práctico obedece al análisis de la gestión del talento humano en las Pymes, especialmente a la Fundación Amor y Verdad, considerando la importancia de las pymes no solo en su potencial redistributivo y su capacidad para generar empleo, sino también en su capacidad competitiva cuando es incorporada al proceso productivo en condiciones adecuadas, pensando en el desarrollo de este sector de la economía en la región peninsular, caracterizado por la gran diversidad de iniciativas realizadas en mejoras de la pluralidad de sus actores.

El modelo de gestión introduce ideas que permiten la innovación al visualizar saltos cuánticos no incrementales que siguen un proceso incierto que comienza con la idea y evoluciona a través de otras etapas; si no de la generación de conocimiento, invención, industrialización y comercialización, apoyado en un paradigma organizacional favorable, tomado de la revista científica Gestión y Análisis de Políticas Públicas (Pont Vidal, 2016).

Objetivo general

Analizar la gestión del talento humano mediante procesos administrativos que mejoren el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.

Objetivos específicos

- Identificar los procesos de dirección, administración, reclutamiento, selección y evaluación del desempeño de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.
- Analizar los modelos de gestión del talento humano adecuados para implantar dentro de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.
- Proponer soluciones que permitan la mejora de las buenas prácticas de la Gestión del Talento Humano en la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.

Planteamiento de la Idea a defender

La propuesta de buenas prácticas de gestión del talento humano contribuirán al desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.

Marco Conceptual

Antecedentes de la investigación

En la búsqueda de la revisión de la literatura en el campo local, (Gómez, 2017), con el tema “Diseño de un manual basado en competencias para la selección, contratación e inducción de la Empresa Aseconadex S.A.” Llegando a la conclusión de que la gestión del talento humano, constituye un factor muy importante dentro de las empresas para llevar a cabo su estrategia organizacional, además, indica la importancia del diseño de un manual de puestos y funciones basado en competencias, permitirá que la Gerencia General pueda manejar temas de proceso de reclutamiento, selección y contratación de manera eficaz, realizando una mejor búsqueda de candidatos, pasando por un adecuado proceso, obteniendo como resultado la incorporación del personal idóneo.

En el campo nacional, el estudio realizado por (Guerrero, 2020), cuyo tema se centra en una Propuesta de un Modelo de Gestión para la ejecución de estudios de control en la gestión de talento humano a las instituciones públicas, teniendo como objetivo principal establecer un modelo de gestión. El modelo de gestión presentado por el autor contempla características similares a desarrollar en la propuesta que se plantea, creando procesos de manera organizada, sistemática y participativa con los actores claves internos y externos; mediante un proceso de reflexión estratégica que derive un conjunto de instrumentos técnicos.

Gestión del Talento Humano

Las estrategias de gestión del talento necesitan agregar valor tanto a los procesos como a las personas, y pretenden alinearse con las tendencias fundamentales actuales que hoy consideran al talento como un elemento estratégico de desarrollo, tomado del artículo científico; “el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional”, (Montoya & Boyero,

El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional, 2016).

Según, Ibarra (2016), en su proyecto de titulación, afirma que; La gestión del talento humano es la manera de que una organización maximice, desarrolle, motive y aproveche sus capacidades y potencial, para mejorar sistemática y continuamente a la empresa y a las personas que laboran para dicha organización.

El capital humano constituye el activo más importante de la organización, aunque es fundamental para el buen funcionamiento de la organización no aparece en el balance como una categoría bien definida que, de significado del capital humano, incluso si se invierte una gran cantidad de dinero. Tomado de artículo científico “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Jara, *et. al.*, (2018).

Políticas y prácticas gerenciales

En el proceso de una empresa de contratar, aprobar o integrar un puesto o personas que se eligen en un puesto, el proceso de contratación y selección requiere de una planificación estratégica para alcanzar las metas asignadas. Tomado del blog digital “La importancia del proceso de reclutamiento y selección de persona. Este es uno de los procesos que cuenta con cuatro pilares fundamentales”, (Pérez, 2019)

Los análisis de necesidades de la empresa, los procesos del subsistema de admisión de personas son: reclutamiento de personas y selección de personas, artículo científico “Diseño de procesos de gestión del talento humano”, (Abril, 2018).

Reclutamiento es el proceso en el cual las organizaciones reclutan candidatos para incluirlos en el proceso de selección. Tomado del artículo académico “formas de reclutamiento apropiadas” de (Quiroz, 2019).

Selección de Personal. Se trata de elegir al mejor candidato para ese puesto. A través de este proceso, la organización tiene en cuenta las condiciones actuales del

mercado y selecciona de una lista de candidatos a los que mejor cumplen con los criterios necesarios para cubrir los puestos disponibles. Tomado del artículo académico de (Restrepo Giraldo, 2021)

Evaluación de desempeño

Al diseñar un proceso, se da la forma de cómo se desea elaborar la ejecución de ciertas actividades, definiendo el valor que se desea lograr con las operaciones y con los objetivos que se estimarán al momento de llevarlo a cabo, con un rendimiento esperado para su posterior evaluación en miras de evidenciar la mejora que se implementó. Tomado del artículo científico de (Llanos & Traveró, 2017)

Propósito general. - Implementar, ejecutar, actualizar y gestionar los subsistemas de Gestión del Talento Humano a través de la administración de los procedimientos estructurados a fin de dar cumplimiento a las políticas establecidas.

La evaluación de desempeño del personal es el conjunto de actividades planeadas y realizadas sistemáticamente para verificar, analizar y mejorar las funciones de personal. Se trata entonces de un sistema de control de calidad de toda la gestión de personal junto con las sugerencias para su perfeccionamiento. La misión fundamental de la auditoría de personal es alcanzar la excelencia de la administración de personal, mediante la identificación de sus aspectos fuertes y débiles.

Si la empresa desarrolla la gestión de talento humano con la ayuda de programas, evaluación de desempeño se realiza con el propósito de validar si los mismos se están aplicando correctamente y si los resultados alcanzados son congruentes con los objetivos establecidos. Si no están aplicando los programas o éstos no están dando los resultados esperados, los auditores determinan las causas de las desviaciones y dificultades.

Marco Metodológico

Tipo y diseño de investigación

Para el presente trabajo de investigación se utilizó una investigación descriptiva ya que permite recolectar datos seleccionando las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto. (Rus Arias, 2021)

Método de observación: permitió llevar a cabo la investigación descriptiva, como la observación cualitativa que mide las características de la gestión del talento humano, el diseño de la investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo en la construcción de las posibles causas del objeto estudio para medirlos mediante tablas y gráficos estadísticos, para luego poder analizarlas. (Bernal C. , 2010)

Población de estudio

La población que se consideró fue la totalidad de participantes, quienes prestan sus servicios directamente a la Fundación Amor y Verdad ubicada en la Provincia de Santa Elena. Por ser una población pequeña no requirió de la determinación de la muestra.

Tabla N° 1 Población

ELEMENTOS DE LA POBLACIÓN	ni	Porcentaje
Personal administrativo	9	9%
Directoras CND	8	8%
Tutores implementadores	8	8%
Tutores de niños	75	75%
Total, población	100	

Fuente: secretaria Fundación Amor y v Verdad
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Tamaño de la muestra

Esta investigación aplicó el tipo de muestra no probabilística, por conveniencia considerando que la población que prestan sus servicios en la Fundación Amor y

Verdad tienen la misma posibilidad de ser escogidos, pero a la vez cumplen con características específicas que se requiere para obtener una información más efectiva que sirve para la comprobación de la teoría planteada. Los muestreos no probabilísticos por conveniencia se escogen o relacionan los participantes que estén disponibles o sean seleccionados por el investigador, (Hernández O. , 2012)

Técnicas de recolección de datos

Entre las técnicas e instrumentos de recolección de datos se aplicó una encuesta desarrollada a través de un cuestionario de 10 preguntas semiestructuradas que corresponden a la variable de estudio. Se aplicó a los participantes mediante un cuestionario estructurado online para conocer las opiniones del personal de la Fundación Amor y Verdad respecto a la Gestión del Talento Humano. La encuesta es una de las técnicas mayormente utilizadas para la investigación ya que es un estudio realizado a una cantidad representativa de personas que conforman una muestra o parte de la población mediante la formulación de preguntas con el objetivo de medir de forma ordenada y metodológica un tema. (Rodríguez, 2017)

El instrumento presenta alternativas con una valoración bajo Escala de Likert que son: (1) Siempre, (2) A veces, (3) Ocasionalmente, (4) Rara vez y (5) Nunca, luego se procedió al procesamiento de los datos con el uso de tablas y gráficos estadísticos para su posterior análisis.

Procesamiento de la información

El instrumento de recolección de datos se validó mediante el juicio de expertos: docentes (Tutores) de la Escuela de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, mediante Asesorías designadas por la misma universidad; la valoración se realizó por medio de una matriz de validación que evalúa la coherencia entre variables, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta. Así mismo, se consideró la pertinencia, redacción y contenido al ítem, lo que determinó el grado de validez de contenido que posee el mismo.

Análisis, interpretación y discusión de resultados

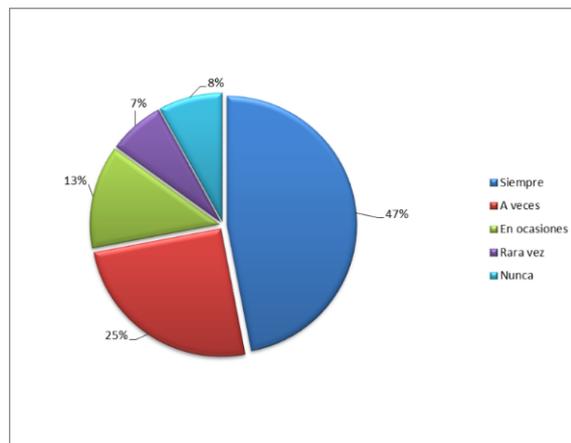
Análisis de datos de la encuesta

1.- ¿Considera usted que el desarrollo de las actividades administrativas se cumple de acuerdo con los procesos de la Gestión de Talento Humano?

Tabla N° 2 Actividades Administrativas

ítem	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	47	47%
2	A veces	25	25%
3	Ocasionalmente	13	13%
4	Rara vez	7	7%
5	Nunca	8	8%
	Total	100	100%

Gráfico N° 1 Actividades Administrativas



Fuente: Datos de la investigación
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

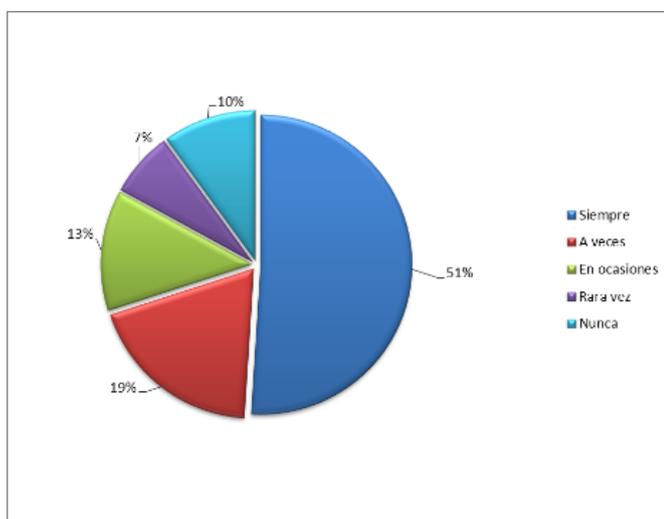
El Modelo de Gestión según los datos obtenidos en la encuesta aún no cuenta con una estructura organizacional definida, provocando que estas falencias ocasionen continuos problemas por la falta de conocimientos de las funciones específicas para cada cargo, el desarrollo de procesos no está descrito de manera organizada, sistemática y participativa, por lo que no permiten encaminar a la Fundación a la excelencia.

2.- ¿Cree usted que las políticas administrativas se aplican de manera eficiente dentro de la Fundación?

Tabla N° 3 Políticas administrativas

ítem	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	51	51%
2	A veces	19	19%
3	En ocasiones	13	13%
4	Rara vez	7	7%
5	Nunca	10	10%
	Total	100	100%

Gráfico N° 2 Políticas administrativas



Fuente: Datos de la investigación
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

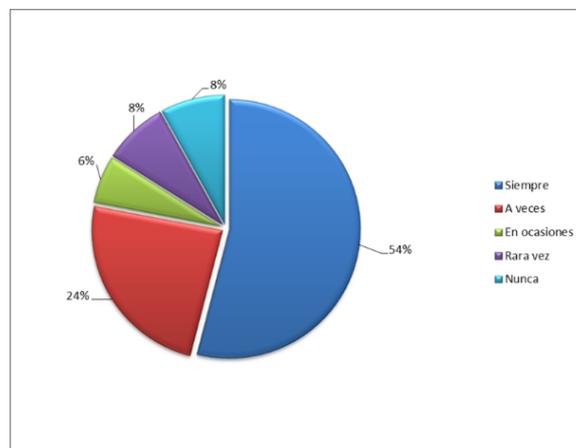
Con forme al gráfico que trata sobre las políticas administrativas, las áreas de gestión del talento Humanos de la Fundación Amor y Verdad deben ser consideradas como puntos estratégicos y parte primordial en la toma de decisiones según lo expresan sus calibradores durante la encuesta, el aporte de este estudio permitió observar el tipo de soporte y ejecución de los puestos de trabajos que se han ido creando de acuerdo con el crecimiento y necesidad del CDN. (Puestos administrativos, operativos y de servicios generales).

3.- ¿Considera usted que los procesos que se aplican en el reclutamiento y selección del personal son las adecuadas?

Tabla N° 4 Proceso de Reclutamiento y selección

ítem	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	54	54%
2	A veces	24	24%
3	En ocasiones	6	6%
4	Rara vez	8	8%
5	Nunca	8	8%
	Total	100	100%

Gráfico N° 3 Proceso de Reclutamiento y selección



Fuente: Datos de la investigación

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

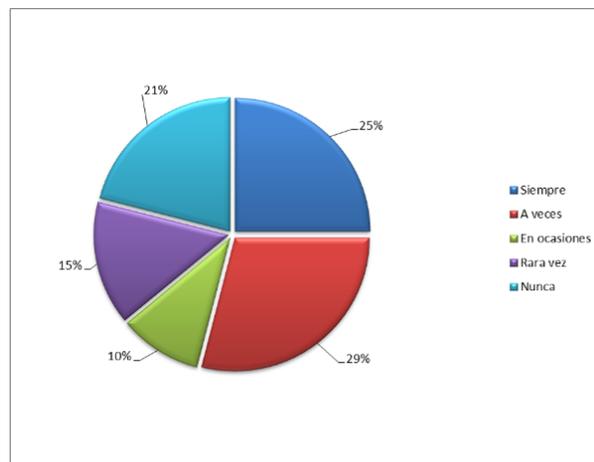
Conforme al gráfico N° 10 que trata sobre los procesos que se aplican en el reclutamiento, el 54% está de acuerdo a los procesos, pero un 46% realiza observaciones a estos procesos. De acuerdo con la información obtenida por las encuestas, se puede constatar que la práctica de gestión del Talento Humano está enfocada en un solo sector, ya que la Gerencia Estratégica dentro del proceso de planificación solo se esfuerzan en reducir o eliminar los procesos de control.

4.- ¿Considera usted que en la Fundación se aplican procesos de promoción del personal?

Tabla N° 5 Promoción del personal

ítem	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	25	25%
2	A veces	29	29%
3	En ocasiones	10	10%
4	Rara vez	15	15%
5	Nunca	21	21%
	Total	100	100%

Gráfico N° 4 Promoción del personal



Fuente: Datos de la investigación

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

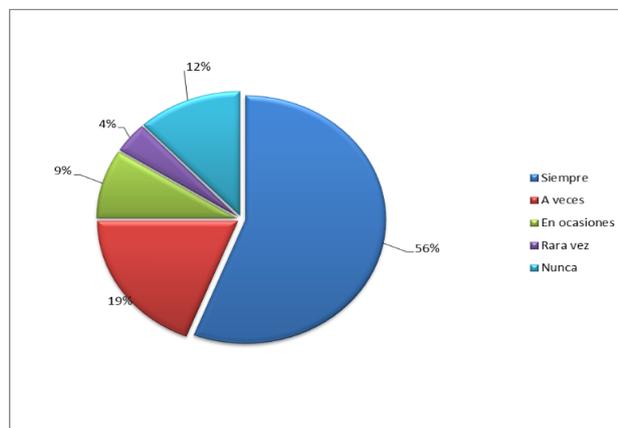
La Fundación Amor y Verdad se ha visto afectada en el cumplimiento de sus objetivos como consecuencia de la falta de directrices claras y reglamentadas en el desarrollo organizacional; aún se trabaja en la administración del recurso humano de manera empírica, tanto en la toma de decisiones como en la planeación y el control del personal, esta metodología conlleva a que la comunicación entre los colaboradores y Autoridades se vea afectada al no existir un intercambio de información que agilite la atención y mejore los resultados.

5.- ¿Considera usted que la Fundación aplica procesos de evaluación para determinar el contenido de las capacitaciones de los planes de formación?

Tabla N° 6 Proceso de evaluación

ítem	CATEGORIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Siempre	56	56%
2	A veces	19	19%
3	En ocasiones	9	9%
4	Rara vez	4	4%
5	Nunca	12	12%
	Total	100	100%

Gráfico N° 5 Proceso de evaluación



Fuente: Datos de la investigación

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Los protocolos de evaluación administrativa no están centrados en atraer y retener al personal adecuado, convirtiéndose en una preocupación para la organización y sus colaboradores debido a que las respuestas se centran principalmente en fortalecer los requerimientos de atención y servicio, considerando la capacidad para desarrollar y seguir las políticas establecidas, llegando a desconocer en ocasiones cuáles son las habilidades del empleado y las condiciones para el poder ocupar y desempeñar cargo.

ESTUDIO O ANÁLISIS DE CASO

Título

Propuesta de buenas prácticas de gestión del talento humano contribuirá al desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad del cantón la Libertad

Diagnóstico

Desde hace mucho tiempo se reconoce que existe la necesidad de mejorar los procesos de gestión del Talento Humano dentro de la Fundación Amor y Verdad a través de un modelo que resulte excelente y eficiente, que permitan realizar cambios propios del TTHH y gestión, influyendo sobre los resultados de dirección, siendo una cuestión claramente reconocida y aceptada por los miembros de la fundación, quienes reconocen que los procesos necesitan de un cambio.

El desafío está centrado en atraer y retener al personal adecuado, convirtiéndose en una preocupación para la organización. La respuesta se enfoca principalmente en fortalecer los requerimientos de contratación y selección que favorezcan la adaptación de los nuevos empleados a la cultura organizacional de la fundación, considerando su capacidad, desarrollo y habilidad de seguir las políticas establecidas por la institución. Para obtener el resultado planteado se necesita conocer claramente cuáles son las destrezas del empleado y las condiciones que se requieren al momento de ocupar y desempeñar un cargo.

Además, de introducir un sistema de evaluación del desempeño como parte de la gestión del Talento Humano para poder determinar la actuación de cada una de las personas que laboran o prestan sus servicios dentro de la fundación, con el fin de corroborar su aportación, es importante y necesario identificar qué aspectos necesitan ser mejorados dentro del desarrollo de la fundación.

Objetivo general

Proponer un plan de gestión para perfilar la estructura organizativa de la Fundación Amor y Verdad, a través de buenas prácticas de gestión de talento humano que permitan el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad.

Objetivos específicos

- Plantear acciones que mejoren las políticas y prácticas gerenciales de la GTH para el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad
- Proponer mejoras en la evaluación de desempeño adecuadas para reforzar las buenas prácticas de la GTH.

Fundamentación

La Fundación Amor y Verdad requiere tanto de personas con disposición como profesionales, seres humanos y miembros de equipos de alto desempeño, por tal motivo la gestión del Talento Humano debe responder a las necesidades organizacionales, adelantándose a las nuevas tendencias administrativas, la visión de un nuevo modelo de gestión de Talento Humano permitirá brindar un servicio de calidad a los niños, adolescentes y madres que se benefician del programa de protección económica y social.

Actualmente la Fundación se está enfrentando a cambios importantes originados por las condiciones tanto internas como externas, como la competencia más aguda, la sofisticación de la tecnología, los cambios económicos y la globalización de la economía, por mencionar algunos. En este sentido, la competitividad se ha convertido en una exigencia para sobrevivir y un requisito para obtener buenos resultados.

La Fundación Amor y Verdad se ha visto afectada en el cumplimiento de sus objetivos, como consecuencia de la falta de directrices claras y reglamentadas en el desarrollo organizacional; aún se trabaja en la administración del recurso

humano de manera empírica, tanto en la toma de decisiones como en la planeación y el control del personal, esta metodología conlleva a que la comunicación entre los colaboradores y Autoridades se vea afectada al no existir un intercambio de información que agilite la atención y mejore los resultados.

Desarrollo o Cuerpo del Texto

La FUNDACIÓN AMOR Y VERDAD, depende de un buen plan de gestión de los recursos humanos, basado en la mejora de la gestión de talento humano y de control mediante capacitación, mantenimiento y motivación y el cubrir las necesidades de los puestos en una estructura organizacional organizada.

Para el desarrollo de las buenas prácticas de gestión de talento humano requiere:

<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo específico 1: Plantear acciones que mejoren las políticas y prácticas gerenciales de la GTH para el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad 			
Actividades	Fecha	Costo	Responsable
Desarrollar un programa que establezca la evaluación de riesgos de manera constante como parte de la mejora de las políticas gerenciales.	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano
Diseñar diferentes actividades de control, información y comunicación de las prácticas de gestión.	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano
Establecer medidas de supervisión y monitoreo de las mejoras otorgadas por la gestión de talento humano	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano

<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo específico 2: Proponer mejoras en la evaluación de desempeño adecuadas para reforzar las buenas prácticas de la GTH. 			
Actividades	Fecha	Costo	Responsable
Establecer cronogramas para el desarrollo de las evaluaciones de desempeño al personal (Proceso declarativo)	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano
Diseñar esquemas específicos correspondientes a los cargos para desarrollo de las evaluaciones de desempeño (Proceso analítico)	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano
Evaluar al personal para medir sus destrezas, aptitudes capacidades y habilidades laborales dentro de los cargos que desempeñan. (Proceso de ejecución)	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano
Establecer constancia mediante calendarios de fechas para próximas evaluaciones de desempeño (Proceso de Control y compromiso)	01/08/2022 – 30/11/2022	\$200	Dirección de Talento Humano

La estructura Organizacional actual de la fundación se proyecta determinando el número de empleados que se necesitan. La integración del recurso humano requiere de un enfoque de sistema abierto, que se encuentre vinculado con el ambiente externo debido a las funciones operativas que se cumplen. Por tanto, resulta

primordial tomar en cuenta los factores internos-externos con las políticas de la empresa, además de contar con un excelente el clima laboral.

La Gerencia Estratégica como parte de los lineamientos gerenciales de los recursos humanos permitirán dentro del proceso planificar con claridad aquello que desea alcanzar mediante estrategias para reducir o eliminar la incertidumbre laboral, a través de la incorporación de creatividad e innovación, respondiendo a los problemas, con la finalidad de mantener el éxito.

La gerencia o dirección de los recursos humanos tiene dos pilares fundamentales: la planificación asociada con el control y la respuesta. De esta manera la gestión permitirá la toma de decisiones y acciones requeridas para concebir un propósito, de acuerdo a la misión de la organización en conjunto con la planificación. La gestión comprende el desarrollo de técnicas, conocimientos y recursos, permitiendo dar solución a problemas de manera eficientemente.

La capacitación dentro de la gestión empresarial facilita la organización de los procesos administrativos y de recursos humanos como planificación, dirección, control y sistematización de las otras actividades de la empresa (fundación).

Así, la planificación se convierte en la fase de reflexión dentro del proceso de aplicación vigente a la misión de la fundación y a la realidad en la que está operando, permitiendo determinar lineamientos de gestión que orienten las decisiones y resultados futuros.

La planificación de esta manera será un medio sistemático y organizado, conducido relacionado con la realidad de una organización y permitirá a la Fundación Amor y Verdad determinar anticipadamente ciertos puntos estratégicos.

Visto de esta manera la planeación se convertirá en un proceso continuo, específicamente en cuanto a la formulación de estrategias aplicadas dentro del

escenario de desarrollo social en donde se desenvuelve la Fundación permite que esta no sea estática, y pueda ser cambiante y adaptativa.

Desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos, el control se vincula a efectuar acciones con la intención de que las actividades se realicen en relación con el plan establecido. El control de gestión deberá supervisar la calidad del desempeño de la Fundación, el cual se debe concentrar principalmente en el ámbito social, en conjunto con las medidas e indicadores definidos. El control de gestión será la participación inteligente y sistemática sobre las decisiones, acciones y medios requeridos para lograr un propósito, con la finalidad de coadyuvar al éxito de lo que se propone.

El control de gestión del talento humano será de suma importancia dentro de las fases de planificación, ejecución y dirección, midiendo la calidad del desempeño mediante indicadores que medirá el grado de satisfacción laboral, así como de desarrollo social que tiene la fundación.

Así mismo, el propósito y beneficio de los indicadores de gestión del talento humano cumplirán con los objetivos de los sistemas de gestión es aportar a la Fundación Amor y Verdad y el camino correcto para que logre cumplir con las metas establecidas.

La gestión de talento humano debe de cumplir con:

- Comunicar el tipo estrategia que se desarrolla.
- Comunicar las metas establecidas.
- Identificar problemas y oportunidades de la fundación y profesionales.
- Diagnosticar problemas de la fundación.
- Entender procesos y políticas a seguir.
- Definir responsabilidades de los empleados y empleadores.
- Mejorar el control de las diferentes fases de la gestión.

- Identificar iniciativas y acciones necesarias.
- Medir comportamientos individuales y grupales de los empleados
- Facilitar la delegación de tareas a los profesionales capacitados.
- Integrar la compensación con la actuación correcta del profesional

La Gestión de Talento Humano, implica la administración justa del salario de los empleados, la entrega de la totalidad salarial tanto de tipo humano como económico no deben ser algo imprevisto, para evitar las tensiones y fenómenos que pueden aparecer en torno a los salarios.

Dentro de las políticas del departamento de GTH tiene que estar especificado el tratamiento que se debe dar a las retribuciones de los trabajadores, esta política y las acciones deben de reconocer el valor que tiene cada puesto de trabajo designados a través, métodos y técnicas que ayudan a conocer el valor real y conforme la ley de las plazas laborales a lo que llamamos valoración de puestos.

La valoración de los puestos debe de empezar con el diagnóstico del cargo, incluyendo la concordancia de las características que este posee con el sistema que permita precisar la estimación condicional del trabajo.

La Valoración incluye, asimismo; la evaluación de estos méritos, mediante el establecimiento de pagos de salarios máximos y mínimos según el grupo y las tareas que se desempeñe, además del coste relativo. Los cuales implican los siguientes sistemas.

Sistema de rango o jerarquización. Permite clasificar los puestos de trabajo por orden e importancia de los mismos. También permite la asignación de funciones en consecuencia al grado de estudios del profesional

Sistema de clasificación por categorías o grados. Posibilita organizar los puestos de trabajo y a valorarlos partiendo de una escala asignándolos en niveles o grados ya establecidos.

Sistema de comparación de factores. Ayuda a conformar puestos claves o más representativos, en concordancia a su contenido descomponiéndolos en factores jerarquizados de acuerdo con el orden de importancia.

La Fundación Amor y Verdad al ser una institución sostenible con visión Cristocéntrica, está profundamente comprometida con la defensa de los derechos y el desarrollo integral de la niñez que viven en situación de extrema pobreza del país, mediante la implementación de programas de educación, nutrición y salud para desarrollar de forma integral al niño dentro de su entorno.

La Fundación Amor y Verdad no sólo necesita un modelo de gestión de talento humano sino, también; de colaboradores que persigan sus objetivos, la fundación requiere de una estrategia que guíe al recurso humano a través del empoderamiento y del trabajo ético y social brindando ayuda a los problemas que amenazan a los grupos más vulnerables de la provincia de Santa Elena, utilizando un sistema de comunicación asertiva dentro y fuera de la fundación aplicando herramientas y modelos modernos.

Una buena gestión de talento humano contribuye a mejorar el clima laboral, el sentido de pertenencia en los empleados, la implementación de planes de capacitación e incentivo laboral. Vista desde la perspectiva de aprendizaje y conocimiento.

Participación del personal en la fundación deberá participar con ideas viables para la para el beneficio de la institución, se busca promover una comunicación efectiva.

Retención de personal, la fundación debe tener la capacidad para retener a sus empleados clave, con el diseño oportuno de un sistema de promociones o ascensos.

Motivación de personal, la fundación deberá buscar otorgar bonificaciones extra en relación al valor agregado con el trabajo del personal. Se busca motivar y/o incentivar al personal.

Capacitación de personal, mejora la cobertura a empleados con capacitaciones oportunas y adaptadas a cada necesidad. Se estima elaborar un adecuado plan de capacitación dentro de la Fundación.

Un plan de desarrollo profesional debe formar continuamente de otro sistema (institucional o individual), adaptado a largo plazo, centrado dentro del marco de la preparación estratégica dispuesta en el PIME, y que permita fomentar y organizar y construir un ambiente de práctica colaborativo.

Esto implica un realizar un cambio formativo dentro del profesional, enfocado en la evolución desde el aprendizaje individual hacia el aprendizaje organizacional, dicho aprendizaje debe de ser constante, metódico, construido relativamente sobre la base de la abstracción colaborativa y labor conjunta.

En este sentido, las actividades de desarrollo profesional no solo dependen del saber del sino en substituir el hábito profesional. El desarrollo profesional puede y debe ser orientado desde las necesidades profesionales y lideradas por el equipo directivo.

En esta etapa se trata de definir de manera participativa con el equipo profesional sus competencias y conocimientos identificando capacidades y necesidades definiendo cuál es el objetivo que se busca para alcanzar el desarrollo profesional. Dentro del diseño del plan de desarrollo profesional se selecciona las modalidades o estrategias de desarrollo profesional llevando a la construcción de una programación de actividades dentro del proceso de desarrollo profesional.

Una vez definido los contenidos del plan de desarrollo profesional se debe de programar las actividades que se deben tener en consideración de acuerdo con la implementación de esta etapa.

- Asignación de encargados de acuerdo con la formación profesional del perfil
- Nuevas propuestas de desarrollo profesional
- Planificación y preparación de nuevas instancias de desarrollo profesional
- Mantener la meta y los objetivos a alcanzar

Todo proceso debe de ser evaluado para poder obtener y conocer el grado de satisfacción por parte de los empleados y la funcionalidad dentro de la institución, buscando la mejora continua de la misma.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La situación actual de la gestión del talento humano cuenta con un modelo de gestión antiguo necesitando un análisis de la gestión del talento humano mediante procesos administrativos que mejoren el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.

La forma en que se llevan a cabo los procesos de dirección, administración, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño de la Fundación Amor y Verdad, presentan inconsistencias por lo que no cuenta con una cultura organizacional definida e impide que estos procesos cumplan con los objetivos organizacionales.

Los modelos de gestión de talento humano de la Fundación Amor y Verdad no consideran la integración del recurso humano, requiriendo de un enfoque abierto, vinculado con el ambiente externo y las políticas de la empresa, además, aún no se encuentran adecuados para ser implantados dentro de las fundaciones que forman parte de las Pymes del sector peninsular ecuatoriano.

Las prácticas organizacionales actuales en lo referente a la Gestión del Talento Humano en la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad no permiten que la toma de decisiones y acciones requeridas para facilitar la organización de los procesos administrativos.

Recomendaciones

Se recomienda analizar la Gestión de Talento Humano de manera continua mediante el uso de buenas prácticas de GTH que mejoren el desarrollo social de la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad.

Se recomienda identificar los procesos de dirección, administración, reclutamiento, selección, evaluación del desempeño de la Fundación Amor y Verdad ya que necesitan contar con una cultura organizacional definida basada la realidad en la que está operando, permitiendo determinar lineamientos de gestión que orienten las decisiones oportunas y que brinden resultados positivos a futuro.

Se recomienda analizar los modelos de gestión de talento humano adecuados para la Fundación Amor y Verdad, deben buscar la integración del recurso humano orientado al conocimiento y participación en la ejecución de nuevos sistemas de organización pertinentes dentro de las políticas de la empresa, además, para ser implantados dentro de las fundaciones que forman parte activas y de innovación en las Pymes del sector peninsular ecuatoriano.

Se recomienda proponer soluciones que permitan una buena práctica de Gestión del Talento Humano en la Fundación Amor y Verdad del cantón La Libertad deben de permitir toma de decisiones y acciones dentro de los procesos de gestión para facilitar la organización de los procesos administrativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, M. (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Ambato: MAGAGRAF.
- Aduna, García, & Chávez. (2015). *Modelos de Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Deusto.
- Aguero, L. (2014). *Estrategia de fidelización de clientes*. Cantabria: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Alfaro, S., Montoya, E., Rodríguez, L., & Solano, A. (2003). *Elaboración de un manual para la resolución constructiva de la etapa de iniciación laboral*. San José: Facultad de Educación, Universidad de Costa Rica.
- Alles, M. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Ediciones Granica SA.
- Alles, M. (2013). *Construyendo Talento*. Buenos Aires : Granica .
- Araniva, Araujo, Arias, Castillo, Chirinos, Flores, . . . Segura. (2010). *Encuentro de Capacitación e Integración del Personal Profesional*. Guatemala: IICA.
- Araujo, J., & Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones*. Terragona: Universidad Rovira Virgili.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión de talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón : Universidad ECOTEC.
- Asamblea Nacional. (2010). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones*. Quito: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional, E. (2008). *Constitución*. Montecristi.
- Aulló, E., & Boada, J. (2005). *El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales*. España: Fundación Dialnet, Pág. 1-5.

- Aylwin. (2010). *Calidad y Gestión en Educación*. Chile-Santiago: Editorial: Grupo Educar.
- Báez, F., & Santos, M. (2014). *Gestión de los recursos humanos*. Santa Fé: Aguila.
- Banco Mundial. (2010). *Buenas prácticas recientemente identificadas de gestión para resultados de desarrollo*. Santiago: Primera Edición OCDE.
- Barrow, C., & P, B. (2008). The business plan workbook. *Kogan page*.
- Boríssov, Z. y. (21 de septiembre de 2017). *Diccionario de economía política*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/dic/bzm/e/explohom.htm>
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F.: Trillas.
- Código del Trabajo del Ecuador. (2010). *Asamblea Nacional*. Quito: Ediciones Legales.
- Constitución Ecuador, d. 1. (20 de Octubre de 2008). www.cicad.oas.org. Recuperado el 31 de Octubre de 2014, de http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/legislations/PDF/EC/constitucion.pdf
- Cuesta, A. F. (2018). *Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa*. La Habana: Ingeniería Industrial/ISSN 1815-5936/Vol. XXXIV/No. 1/enero-abril/2018/p. 24-35.
- Espinoza, E., & Zarazúa, J. (01 de 02 de 2019). *Desarrollo Organizacional. Eficiencia Organizacional*. Obtenido de Rayo: <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/345>
- Flores, M. (2015). *Introducción a la Psicología: Psicología Organizacional*. Lima: UDLA.
- Flores, S. (2015). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega*. Managua-Nicaragua: UNAN - FAREM.

- Fundación Amor y Verdad. (2017). *Políticas, normas deberes y derechos laborales de la Fundación Amor y Verdad*. La Libertad : Fundación Amopr y Verdad.
- Fundación Foro. (2017). *Proceso de seleccion de Personal*. Guayaquil: Foro.
- Garcia, G., Duran, S., Cardeño, E., Prieto, R., Garcia, E., & Paz, A. (19 de 06 de 2017). *Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad*. Obtenido de Revista Espacios: 2017 <https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Gómez, A. (2017). *diseño de un manual basado en competencias para la selección, contratación e inducción de la Empresa Aseconadex S.A*. Guayaquil : Universidad de Guayaquil.
- Guerrero, S. (2020). *Propuesta de un modelo de gestion para la ejecucion de estudios de contro de talento humano a las instituciones publicas*. Quito: Universidad Andina Simón Bolivar .
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición)*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Hospinal, E. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa F y D inversiones S.A*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Icontec. (2017). *Indicadores de Gestión*. Quito: Icontec.
- INEC. (2015). *Istituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2017, de Istituto Nacional de Estadísticas y Censos: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/>
- Intituto Ecuatoriano de Estadísticas Y Censo. (2010). *Intituto Ecuatoriano de Estadísticas Y Censo*. Recuperado el 23 de Agosto de 2017, de Intituto Ecuatoriano de Estadísticas Y Censo: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manualateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf

- Liceo Cristiano Penínsular. (2017). *Liceo Cristiano Penínsular*. Recuperado el 22 de Noviembre de 2017, de Liceo Cristiano Penínsular: <http://www.liceocristianopeninsular.edu.ec/modulos/sitio/index.php?pg=1>
1
- Llanos, M., & Traveró, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Guayaquil: Universidad ECOTEC.
- Maxwell, C., & Cuesta, S. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones ECOE.
- Mejía, C. (2015). *Indicadores de efectividad y eficacia*. Medellín: Documentos planning.
- Mendez, C. (2012). *Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de investigación*. España: Limusa, Quinta Edición.
- Mendez, C. (2015). *Normas perlas* .
- Mohauad, G. Z. (21 de Julio de 2017). Alentar al Trabajo. *El Universo*, pág. 9 Lectores.
- OCDE. (2014). *Evaluación de políticas nacionales de educación* . Chile : Fundación SM.
- Olvera, Z. (2013). *Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- OMS. (2018). *Sistema de gestión de la calidad*. Ginebra-suisa: OMS.
- Pérez, O. (02 de 10 de 2019). *PeopleNext*. Obtenido de La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal: <https://blog.peoplenext.com.mx/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>

- Pin, M. (10 de 07 de 2020). *Desarrollo Organizacional*. Obtenido de DeserArgentina : <https://docer.com.ar/doc/505cns>
- Pont Vidal, J. (2016). *Modelos innovadores de administración y gestión pública: Hacia la emergencia de nuevos paradigmas*. Madrid: Gestión y Análisis de Políticas Públicas.
- Prieto, P. (2013). *Gestión del Talento Humano como estrategia para retención del personal*. Medellín: Universidad de Medellín.
- Quiroz, A. (2019). *Formas de reclutamiento apropiadas en el entorno guayaquileño, publicidad tradicional o de redes sociales*. . Guayaquil: Universidad Salesiana Politécnica del Ecuador .
- Ramírez, R., Chacón, H., & El Kadi, O. (2018). *Gestión estratégica del talento humano en las PYMES*. Antioquia - Colombia : Corporación CIMTED.
- Ramirez, R., Espindola, C., Rúiz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico*. Obtenido de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext
- Restrepo Giraldo, C. U. (2021). *Proceso de Reclutamiento* . Chile : Reflexiones y Saberes.
- Restrepo, I. (2020). *Gestión humana en PYMES, propuesta de adaptación de las mejores prácticas de las grandes empresas del Valle de Aburra*. Colombia : Universidad EAFIT.
- Rodríguez, D. (2015). *Cultura Organizacional* . Obtenido de trabajosocialdo.blogspot.com: <http://wwwtrabajosocialdo.blogspot.com/2010/09/capitulo-xi-dario-rodriguez.html>.
- Rodriguez, M. (17 de marzo de 2017). *Las Encuestas - Qué son, Características, Cómo Hacerlas*. Obtenido de Tu gimnasia cerebral :

<https://tugimnasiacerebral.com/herramientas-de-estudio/que-es-una-encuesta-caracteristicas-y-como-hacerlas>

Rodríguez, R. (12 de Septiembre de 2017). Entrevista sobre número de vehículos que ingresan a UPSE. (R. Viscaíno, Entrevistador)

Rus Arias, E. (05 de febrero de 2021). *Economipedia.com*. Obtenido de Investigación descriptiva: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>

Sampieri. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.

Santana, S. (2016). *La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM) De Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato .

Santos, A. (2016). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Ecoe Ediciones.

Silva Rodríguez, J. (2018). La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del Capital Human Alcoy. *3ciencias*.

Tabares, S., Anzo, E., & Vanegas, J. (05 de 10 de 2016). *Características gerenciales y del equipo de alta gerencia en las PYMES antioqueñas del macrosector de manufacturas*. Obtenido de Revista Espacios: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n11/a17v38n11p10.pdf>

Tapia, K. (2018). *El desarrollo organizacional de la Empresa ESUM de la Ciudad de Riobamba y el servicio al cliente, periodo 2016-2017*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo.

Tormen, C. (2019). *Desarrollo organizacional en la empresa vehysa*. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Ulrich, Losey, & Lake. (1997). *El futuro de la dirección de recursos humanos*. España: aedipe.

Vallejo, L. (2016). *Gestión de talento humano*. Riobamba : ESPOCH.

- Vallejo, V. (2017). *Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador*. Guayaquil: PODIUM Edición Especial, abril 2017, .
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *PODIUM*, 145-168.
- Van-der Hofstadt, C., & Gómez, J. (2013). *Competencias y habilidades profesionales*. Madrid: Diaz de Santos .
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación*. México: Pearson.
- Werther, & Davis. (2015). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Whether, J. W. (1998). *Administración de personal y recursos humanos*. México, D.F: Mc Graw Interamericana de México.
- William, B. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: Edición 5ta.

Anexos

ANEXO 2

Matriz de consistencia

CUADRO N° 2 Matriz de consistencia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Gestión del Talento Humano	<p>“La gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. Chiavenato, (2009, citado en (Jara, Asmat, Alberca, & Medina, Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, 2018)</p>	Políticas y prácticas gerenciales	¿Considera usted que el desarrollo de las actividades administrativas se cumple de acuerdo con los procesos de la Gestión de Talento Humano?	Encuesta
			¿Cree usted que las políticas administrativas se aplican de manera eficiente dentro de la Fundación?	Encuesta
			¿Considera usted que los procesos que se aplican en el reclutamiento y selección del personal son las adecuadas?	Encuesta
			¿Considera usted que en la Fundación se aplican procesos de promoción del personal?	Encuesta
			¿Considera usted que la Fundación aplica procesos de evaluación para determinar el contenido de las capacitaciones de los planes de formación?	Encuesta
		Evaluación de desempeño	¿Cree usted que las capacitaciones impartidas cumplen con las necesidades para ser eficientes en cuanto a los procesos que se dan en la fundación?	Encuesta
			¿Considera usted que en la Fundación existen programas de compensación por cumplimiento de metas?	Encuesta
			¿Cree usted que la existencia de políticas de incentivos financieros y no financieros incrementará la eficiencia de todo el personal?	Encuesta
			¿Considera usted que la Fundación aplica periódicamente algún tipo de evaluación de desempeño al personal?	Encuesta
			¿Se requiere de un nuevo diseño de un modelo de gestión de talento humano que fortalezca el desarrollo de la Fundación Amor y Verdad?	Encuesta



ANEXO 3 ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTADAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
PARTE I ASPECTOS DEMOGRAFICOS

SEXO	MASCULINO	
	FEMENINO	

CARGO	PERSONAL ADMINISTRATIVO	
	DIRECTOR CND	
	PERSONAL DE CAMPO	
	BENEFICIARIO	
	PADRINOS/DONANTE	
	MANIMIENTO	
	OTRO	

PARTE II ASPECTOS DE LA ENCUESTA

N°	PREGUNTA	INDICADOR	CÓDIGO
1	¿Considera usted que el desarrollo de las actividades administrativas se cumple de acuerdo con los procesos de la Gestión de Talento Humano?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
2	¿Cree usted que las políticas administrativas se aplican de manera eficiente dentro de la Fundación?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
3	¿Considera usted que los procesos que se aplican en el reclutamiento y selección del personal son las adecuadas?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
4	¿Considera usted que en la Fundación se aplican procesos de promoción del personal?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
5	¿Considera usted que la Fundación aplica procesos de evaluación para determinar el contenido de las capacitaciones de los planes de formación?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
6	¿Cree usted que las capacitaciones impartidas cumplen con las necesidades para ser eficientes en cuanto a los procesos que se dan en la fundación?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
7	¿Considera usted que en la Fundación existen programas de compensación por cumplimiento de metas?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
8	¿Cree usted que la existencia de políticas de incentivos financieros y no financieros incrementará la eficiencia de todo el personal?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
9	¿Considera usted que la Fundación aplica periódicamente algún tipo de evaluación de desempeño al personal?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5
10	¿Se requiere de un nuevo diseño de un modelo de gestión de talento humano que fortalezca el desarrollo de la Fundación Amor y Verdad?	SIEMPRE	1
		A VECES	2
		EN OCACIONES	3
		RARA VEZ	4
		NUNCA	5

ANEXO 4

Gráfico No 1 ubicación oficina Fundación Amor y Verdad



ANEXO 5

Tabla Población

ELEMENTOS DE LA POBLACIÓN	ni	Porcentaje
Personal administrativo	9	9%
Directoras CND	8	8%
Tutores implementadores	8	8%
Tutores de niños	75	75%
Total población	100	

Fuente: Secretaria Fundación Amor y v Verdad

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Tabla N° 7 Muestra

ELEMENTOS DE LA MUESTRA	ni	INSTRUMENTOS
Personal administrativo	9	Encuesta
Directoras CND	8	Encuesta
Tutores implementadores	8	Encuesta
Tutores de niños	75	Encuesta
Total muestra	100	

Fuente: Secretaria Fundación Amor y Verdad

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

ANEXO 6

Preguntas demográficas

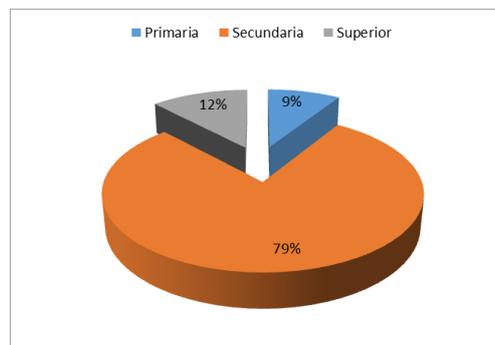
Pregunta demográfica 1: Nivel de instrucción

Tabla N° 8 Nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	9	9%
Secundaria	79	79%
Superior	12	12%
Total	100	100

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Gráfico N° 6 Nivel de instrucción



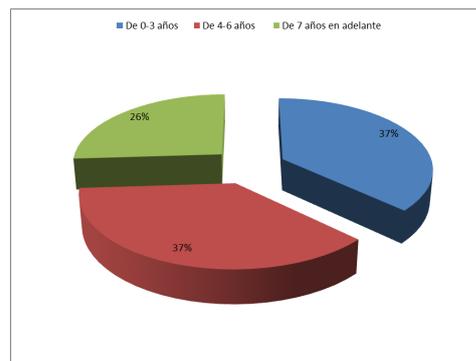
Pregunta demográfica 2: Años de servicio

Tabla N° 9 Años de servicio

Años de servicio	Frecuencia	Porcentaje
De 0-3 años	37	37%
De 4-6 años	37	37%
De 7 años en adelante	26	26%
Total	100	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Gráfico N° 7 Años de servicio



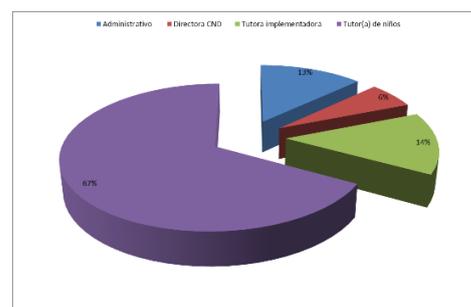
Pregunta demográfica 3: Cargo

Tabla N° 10 Cargo

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	13	13%
Directora CND	6	6%
Tutora implementadora	14	14%
Tutor(a) de niños	67	67%
Total	100	100%

Fuente: Datos de la encuesta
Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Gráfico N° 8 Cargo



Pregunta demográfica 4: Rango de edad

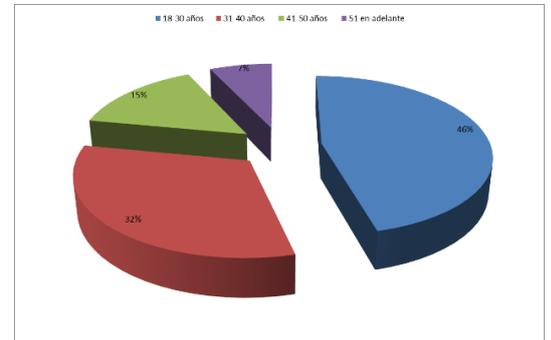
Tabla N° 11 Rango de edad

Rango de edad	Frecuencia	Porcentaje
18-30 años	46	46%
31-40 años	32	32%
41-50 años	15	15%
51 en adelante	7	7%
Total	100	100

Fuente: Datos de la encuesta

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Gráfico N° 9 Rango de edad



Pregunta demográfica 5: Genero

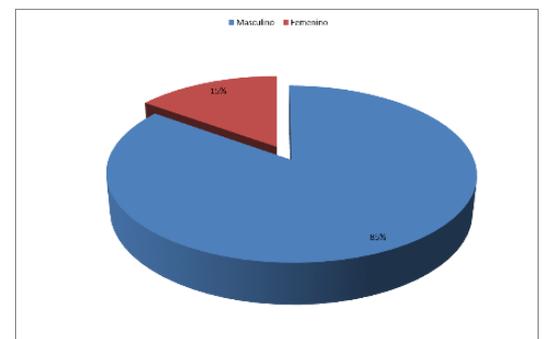
Tabla N° 12 Genero

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	85	85%
Femenino	15	15%
Total	100	100%

Fuente: Datos de la encuesta

Elaboración: Ing. Nelson Quinde Pozo

Gráfico N° 10 Genero



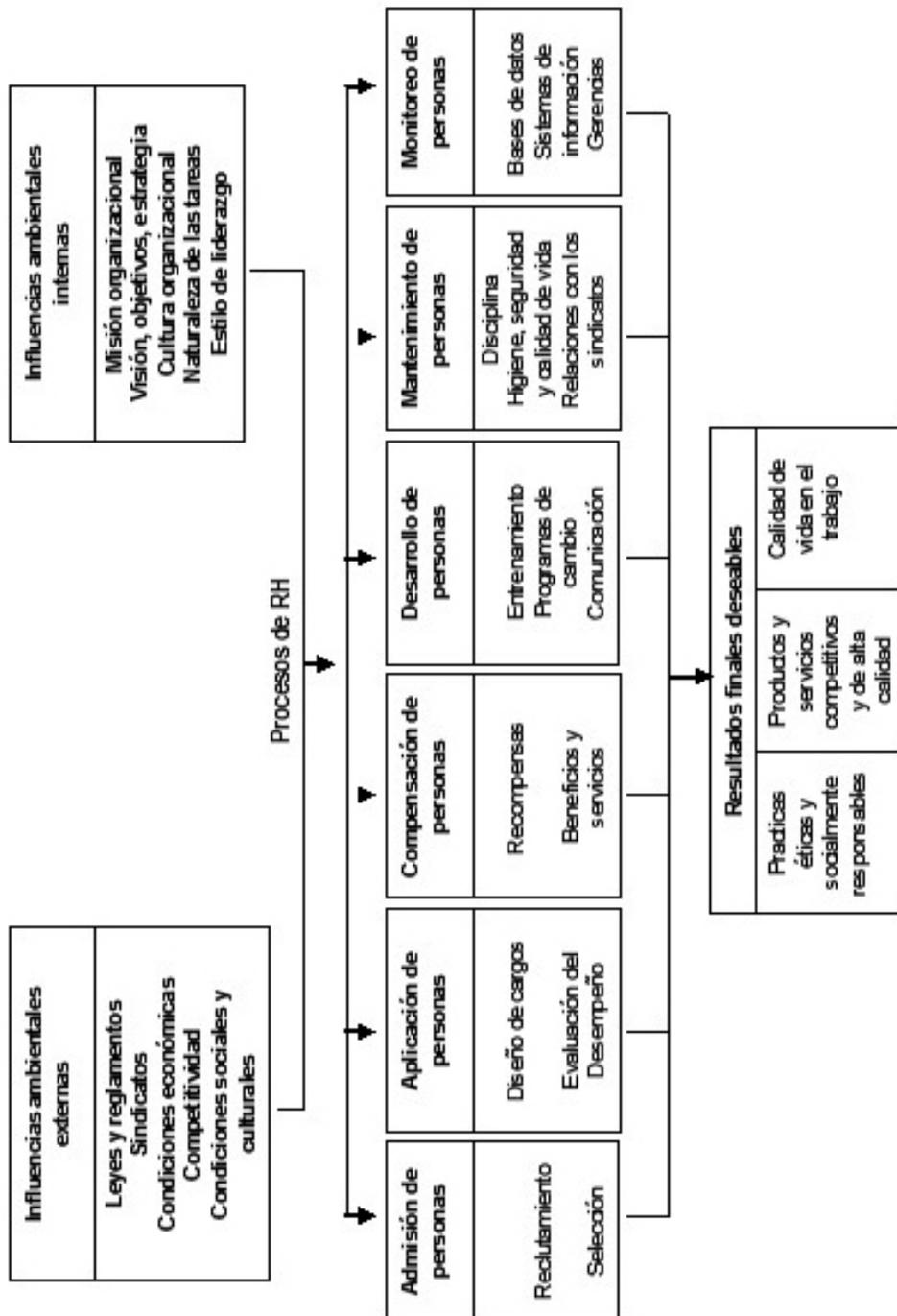
Anexo 7

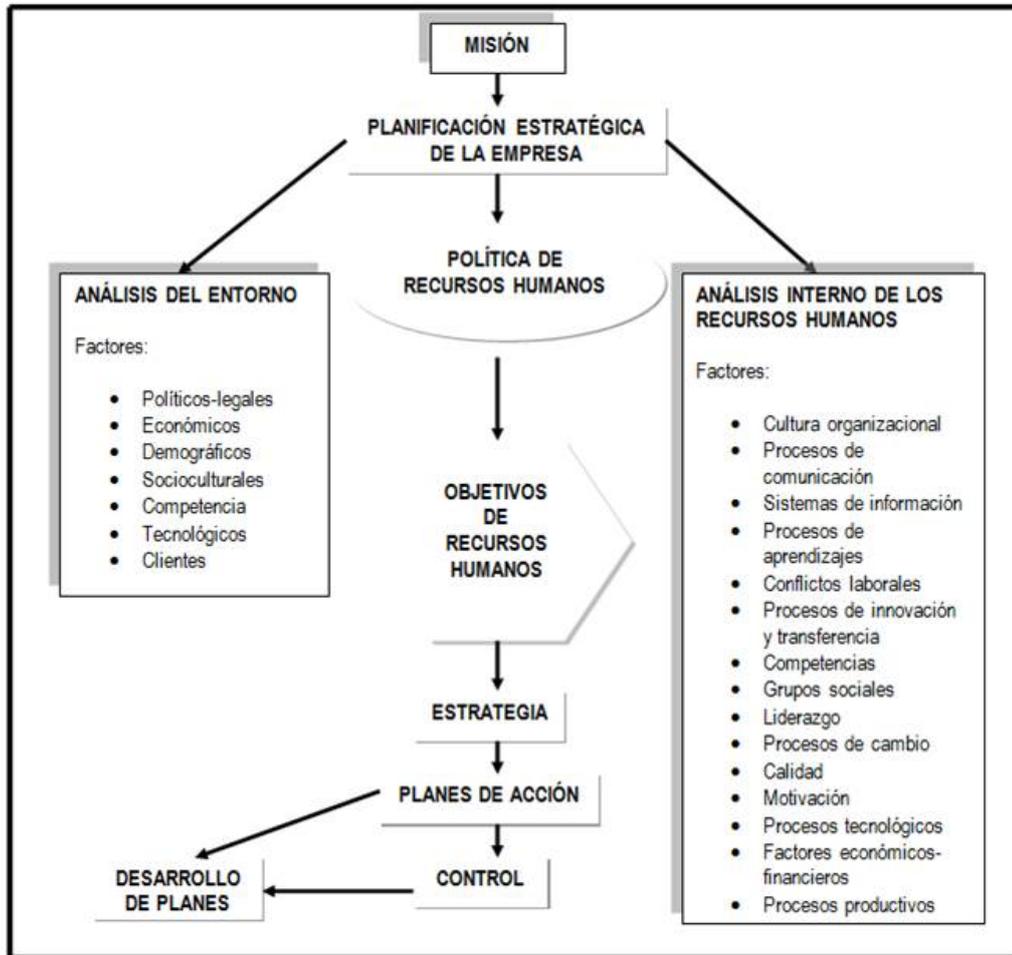
Cronograma

ACTIVIDADES	MES 1 ABRIL			MES 2 MAYO			MES 3 JUNIO			
1. Presentación del modelo de gestión	x									
2. Inducción del modelo		X	X							
3. Exposición de los objetivos				X						
4. Designación del equipo de trabajo					X					
5. Auditoria de departamentos					X	X	X			
6. Lineamientos de desarrollo laboral								X		
7. Planeación								X		
8. Organización								X		
9. Control gerencial								X		
10. Capacitación y desarrollo									X	
11. Evaluación									X	
12. Presentación informes										X

ANEXO 8

MODELO DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS





ANEXO 9
ACUERDO DE CREACIÓN DE LA FUNDACION AMOR Y
VERDAD



Subsecretaría Regional del Guayas

Gestión Jurídica y Asesoría Legal

ACUERDO No. 9212

Lcdo. Kleber Loor Valdiviezo
**SUBSECRETARIO REGIONAL DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL DEL
GUAYAS**

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo prescrito en el numeral 19, del Art. 23 de la Constitución Política de la República, el Estado ecuatoriano reconoce y garantiza a los ciudadanos el derecho a la libre asociación con fines pacíficos.

Que, según el Art. 565 y 567 de la Codificación del Código Civil, corresponde al Presidente de la República aprobar las personas jurídicas que se constituyan de conformidad con las normas del Título XXX, Libro I, del citado cuerpo legal.

Que con Decreto Ejecutivo No.580 de fecha 23 agosto del 2007, y publicado en el Registro Oficial No. 158 del 29 de agosto del mismo año, el Economista Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República, cambio la denominación del Ministerio de Bienestar Social, por **Ministerio de Inclusión Económica y Social**.

Que de conformidad con el Art. 20 del Estatuto y Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, el número y atribuciones de los Subsecretarios, asesores y directores de cada Ministerio, será definido por el respectivo Ministro.

Que de conformidad con el literal j) del Art. 10 del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Bienestar Social, se delegó al Subsecretario de Bienestar Social, mediante Acuerdo Ministerial No. 02117 de fecha 10 de agosto de 1999, y publicado en el Registro Oficial No. 260 del 23 del mismo mes y año, otorgar Personalidad Jurídica a las organizaciones de Derecho Privado, sin fines de lucro, sujetas a las disposiciones del Título XXX del Libro Primero del Código Civil y a las Cooperativas con base en la aprobación de sus Estatutos y Reformas previstas en la ley de Cooperativas.

Que la **FUNDACIÓN “AMOR Y VERDAD”**, con domicilio en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, ha presentado la documentación para que se apruebe el Estatuto, la misma que cumple con los requisitos establecidos en los artículos del 3, 4 y 6 del Reglamento para la Aprobación, Control y Extinción de Personas Jurídicas de Derecho Privado con finalidad Social, según se desprende del informe favorable emitido por el Departamento de Gestión Jurídica y Asesoría Legal de esta Subsecretaría Regional de Inclusión Económica y Social del Guayas.



Subsecretaría Regional del Guayas

Gestión Jurídica y Asesoría Legal

En uso de las facultades legales y reglamentarias jurídicamente delegadas.

ACUERDA

Art.1.-Aprobar el Estatuto y conceder Personería Jurídica a la **FUNDACIÓN “AMOR Y VERDAD”**, con domicilio en el Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, sin modificaciones:

Art. 2.- Registrar en calidad de socios Fundadores a las siguientes Personas:

ALEJANDRO GREGORIO MORA BRIONES	0908664865
VERONICA VALENTINA RIOS MENDOZA	0910256585
MIRIAM KERLY RAMIREZ NEIRA	0912912508
MIRTA CELEDINA GONZALEZ VILLON	0908227333
NELSON ALFREDO QUINDE POZO	0913280566

Art. 3.- Reconocer a la Asamblea General de socios como la máxima autoridad y organismo competente para resolver los problemas internos de la Fundación.

Art. 4.- Los conflictos internos de la Fundación y de éstas entre si, deberán ser resueltos de conformidad con las disposiciones estatutarias y en caso de persistir, se someterán a lo establecido en la Primera Disposición General del Reglamento Para la Aprobación, Control y Extinción de Personas Jurídicas de Derecho Privado, con finalidad social y sin fines de lucro, publicado en el Registro Oficial No. 660 de fecha 11 de septiembre del 2002.

Art.- 5.- Disponer que los directivos de la Fundación pongan en conocimiento de la Subsecretaría de Inclusión Económica y Social la nómina de la nueva directiva designada una vez adquirida la personería jurídica y las que sucedan, en el plazo de quince días posteriores a la fecha de elección, para el registro estadísticos respectivo, así como el ingreso y egreso de socios a la Fundación.

Dado y firmado en la ciudad de Guayaquil, a los veintiocho días del mes de julio del año dos mil ocho.

Lcdo. Kleber Loor Valdiviezo

SUBSECRETARIO REGIONAL DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL DEL GUAYAS

Acuerdo en base a informe del Ab. VL

Lorena-