



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

TEMA:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2017.**

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

AUTOR:

Jeniffer Katherine Guale León

LA LIBERTAD – ECUADOR

2018



TEMA:

**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2017**

AUTOR:

Guale León Jeniffer Katherine

TUTOR:

Ing. Alejandro Lindao Carola

Resumen

El presente trabajo permite identificar la incidencia que tiene el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena, en relación con la gestión que realiza la Unidad de Talento Humano, por lo tanto, el objetivo general de la investigación es evaluar el trabajo del departamento en función de los procesos administrativos para mejorar la efectividad de sus labores.

La investigación es de tipo correlacional en consideración a la correspondencia de sus variables, siendo la metodología de estudio cuantitativa y cualitativa, en vista que se analizaron los factores que influyen en el desarrollo de las actividades, y mediante sus resultados se aporta con criterios respecto a la situación del objeto de estudio, esto permite proponer posibles soluciones.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados tal como la entrevista y la encuesta, son los medios para el respaldo de los resultados obtenidos, por lo cual se plantea un modelo de Gestión para la Unidad de Talento Humano con el fin de fortalecer la labor que se realiza.

Palabras claves: Desempeño laboral, Gestión, Talento Humano, Efectividad.

**TEMA:****GESTION DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIA DE
SANTA ELENA, AÑO 2017****AUTOR:****Guale León Jeniffer Katherine****TUTOR:****Ing. Alejandro Lindao Carola****Abstract**

The present work allows to identify the incidence that has the labor performance of the public servants of the Gobernación Provincia de Santa Elena, in relation to the management carried out by the Human Resources Department, therefore the general objective of the investigation is to evaluate the work of the Department based on administrative processes to improve the effectiveness of their work.

The investigation is of correlation type considering the relation of its variables, being the methodology of qualitative and quantitative study, considering that the factors that influence the development of the activities were analyzed, and by means of its results it is provided with criteria regarding the situation of the object of study, this allows proposing possible solutions.

The data collection instruments used, such as the interview and the survey, are the means to support the results obtained, which is why a Management Model for the Human Resources Department is proposed in order to strengthen the work carried out makes.

Keywords: job performance, human talent, management, effectiveness.

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesora Guía del trabajo de titulación, **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017”**, elaborado por la señorita Jeniffer Katherine Guale León, 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 científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos y científico, razón por la cual apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Carola Alejandro
PROFESORA GUÍA

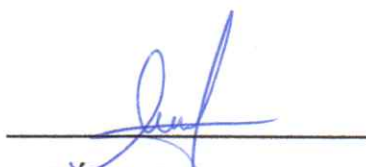
DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

El presente Trabajo de Titulación con el Título de, **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN PROVINCIA DE SANTA ELENA, AÑO 2017”**, elaborado por, **Guale León Jeniffer Katherine**, 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.

Atentamente,



GUALE LEÓN JENIFFER KATHERINE

C.C. No.: 2400134652

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis docentes, por la dedicación brindada, para formar profesionales de calidad, a ellos les debo todo lo aprendido, a mis compañeros, con quienes compartí estos años de estudio y me enseñaron que nada se puede lograr sin ayuda de los demás.

A mi tutora, por la paciencia y dedicación al ayudarme a realizar este trabajo y a las personas que fueron parte de esta etapa de mi vida y que hoy ya no están, pero me dejaron grandes enseñanzas que marcaron mi vida.

Jeniffer Katherine Guale León.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, porque con su amor y misericordia me sostuvo ante todas las adversidades, y me permitió culminar mi carrera profesional con éxito, lo que significa el sueño de toda mi vida.

A mi esposo, por ser mi ayuda idónea, y motivarme a ser mejor cada día e impulsarme a luchar por alcanzar mis sueños.

A mis padres, por los valores y principios inculcados para hacer de mí una mujer de bien, y el esfuerzo y apoyo incondicional recibido a lo largo de mi etapa estudiantil.

A mis amigos Andrea y su esposo, Stephany, Jorge, Jefferson, Christian, quienes estuvieron conmigo motivándome en todo tiempo, y en especial a mi amiga Patricia y a mi abuela, que hoy ya no están conmigo, pero fueron parte fundamental en este proceso de mi vida.

Jeniffer Katherine Gualé León

TRIBUNAL DE GRADO



.....
Econ. Rosa M. Panchana Panchana, Mtf.

**DECANA DE LA FACULTAD (e)
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



.....
Econ. Rosa M. Panchana Panchana, Mtf.

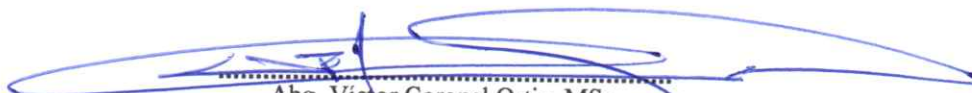
**DIRECTORA DE CARRERA (e) DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



.....
Ing. Carola Alejandro Lindao, MTH
PROFESORA TUTORA



.....
Ing. Fausto Calderón Pineda, MBA.
PROFESOR ESPECIALISTA



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

Contenido

TEMA:	i
RESUMEN	i
INDICE DE GRÁFICOS	xi
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	19
MARCO TEÓRICO	19
1.1 Revisión de la literatura. -	19
1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos	21
1.2.1 Gestión del Talento Humano	21
1.2.2 Desempeño Laboral	22
1.2.3 Reclutamiento	24
1.2.4 Proceso de Selección	26
1.2.5 Evaluación de desempeño	27
1.2.6 Estructura Organizacional	29
1.2.7 Inducción	30
1.3 Fundamentos Sociales, Filosóficos y Legales	33
1.3.1 Fundamentos Sociales	33
1.3.2 Fundamentos Filosóficos	33
1.3.3 Fundamentos Legales	34
1.3.3.4 Constitución de la República del Ecuador, 2008	34
1.3.3.5 Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP	35
1.3.3.6 Código del Trabajo	36
1.3.3.7 Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior	36
1.3.3.8 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público	37
CAPÍTULO II	38
MATERIALES Y MÉTODOS	38
2.1 Tipo de Investigación	38
2.1.2 Correlacional	38
2.1.3 Cualitativa – Cuantitativa	38

2.2	Método de la Investigación	39
2.2.1	Método Analítico – Sintético	39
2.2.2	Método Inductivo – Deductivo.....	39
2.2.3	Método Empírico.....	40
2.3	Diseño de Muestreo.....	40
2.4	Diseño de Recolección de Datos.....	41
	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
3.1	Análisis e Interpretación de Datos	42
3.1.2	Resultados de los datos Cualitativos	42
3.2	Limitaciones.....	61
3.3	Resultados	62
3.3.1	Comprobación de Hipótesis	62
3.3.2	Descripción de la Hipótesis.....	62
3.3.3	Procedimiento del cálculo de la Hipótesis	63
3.4	Conclusiones	65
	RECOMENDACIONES.....	66
	CAPITULO IV.....	68
	PROPUESTA.....	68
4.1	Introducción	68
4.2	Justificación.....	69
4.3	Descripción de la Institución.....	70
4.4	Diagnóstico.....	71
4.5	Objetivos del Modelo de Gestión del Talento Humano	72
4.6	Descripción Del Esquema Del Modelo De Gestión Del Talento Humano	73
4.6.1	Fundamentos y Desafíos	74
4.6.2	Preparación y Selección.....	74
4.6.3	Desarrollo y Evaluación.....	75
4.6.4	Compensación y protección.....	75
4.6.5	Relación con el personal y evaluación	76
	ANEXOS.....	86

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Proceso de Reclutamiento	46
Tabla 2: Procesos de selección.....	47
Tabla 3: Tipo de inducción	48
Tabla 4: Tiempo de Inducción	49
Tabla 5: Procesos de inducción.....	50
Tabla 6: Reinducción	51
Tabla 7: Procesos de reinducción.....	52
Tabla 8: Capacitaciones continuas	53
Tabla 9: Áreas de capacitación.....	54
Tabla 10: Consultas de capacitación	55
Tabla 11: Personal interno o externo.....	56
Tabla 12: Programas de bienestar social	57
Tabla 13: Evaluación de desempeño	58
Tabla 14: Puesto de trabajo	59
Tabla 15: Grado de empoderamiento	60
Tabla 16: Tabla de contingencia	63
Tabla 17: Prueba de Chi- cuadrado	64
Tabla 18: Plan de mejora del Desempeño Laboral	78

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Proceso de reclutamiento	46
Gráfico 2: Proceso de selección	47
Gráfico 3: Tipo de inducción	48
Gráfico 4: Tiempo de inducción.....	49
Gráfico 5: Procesos de inducción.....	50
Gráfico 6: Reinducción	51
Gráfico 7: Procesos de reinducción.....	52
Gráfico 8: Capacitaciones continuas	53
Gráfico 9: Áreas de capacitación	54
Gráfico 10: Consultas de capacitación	55
Gráfico 11: Personal interno o externo.....	56
Gráfico 12: Programas de bienestar social	57
Gráfico 13: Evaluación de desempeño	58
Gráfico 14: Logro de objetivos	59
Gráfico 15: Grado de empoderamiento	60

INTRODUCCIÓN

La Administración es un campo muy amplio utilizado en todas las áreas, debido a la función que realiza, el mismo que consta de distintos procesos como organizar, dirigir, controlar y direccionar, los resultados logrados de una entidad, empresa o institución se deben a ellos es decir, “La administración es un proceso a través del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de alcanzar la máxima eficacia, calidad y productividad en la consecución de sus objetivos” (Munch, 2007, pág. 6).

Apartir del Siglo XX, surge la Administración Científica y acompañado de ellas, sinnúmero de escuelas de administración, desde entonces, con el pasar del tiempo, estas fueron clasificándose de acuerdo a su interés de estudio, entre ellas se encuentra, se considera el tema de Gestion del Talento Humano , la misma que se considera importante, pues se encarga del funcionamiento y el control de la obtención de resultados favorecedores debido al personal de trabajo, quienes hacen posible el funcionamiento de una entidad, la importancia de mantener al personal para un buen desarrollo de sus funciones se considera la parte esencial de la misma, Chiavenato (2009) indica:

(...) Las personas representan capital humano, son tratadas como asociadas de la organización y proveedoras de conocimiento, habilidades y competencias. En este caso, los seres humanos se convierten en sujetos activos de la admistración, pues proveen a la organización de insumos que la hacen funcionar y la dirigen al éxito. (pág. 185)

El Talento Humano es considerado como la pieza clave de una empresa, entidad, organización o institución, debido a que en ella se desarrolla el funcionamiento de la institución de acuerdo a las diferentes actividades que realizan en relación al puesto de trabajo que cada uno de los funcionarios desempeñan, el personal de trabajo debe ser considerado como los aliados de la organización, considerando que trabajan para cumplir con los objetivos de una institución. El presente estudio busca evaluar sobre la Gestión que se realiza con el Talento Humano, tomándose en consideración el ejercicio de las funciones de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.

Por lo tanto, es importante conocer el trabajo que se realiza en la Unidad de Talento Humano es decir, lo que conlleva dirigir, coordinar, controlar, direccionar, para el cumplimiento de las actividades y por ende con el objetivo de la Gobernación Provincia de Santa Elena, ya que como ente regulador son el referente para las demás entidades a cargo de la Gestión que se maneja con el Talento Humano; para esto se tiene como **Planteamiento del problema** que, con el pasar del tiempo las empresas han reconocido el grado de importancia del Talento Humano, y el arduo trabajo que debe realizarse con cada uno de ellos, debido al alcance de los objetivos logrados por el personal, lo que implica que sus aportes son muy beneficiosos en una entidad.

Podemos cerciorarnos de aquello, con el sinnúmero de información escrita que se encuentra en distintos medios, seas estos electrónicos o físicos, los mismos que han sido enfocados en este factor primordial, mediante los cuales se encargan del

análisis del estudio del comportamiento, procesos, clima laboral entre otros, teniendo como finalidad fomentar el direccionamiento de un Equipo de trabajo. Por tal razón se pretende el tema de investigación titulado, “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Gobernación Provincia de Santa Elena, año 2017”, para esto se han identificado las problemáticas que se detallan a continuación:

Como entidad gubernamental se encuentra estrictamente regida a normas y reglamentos estatales las cuales son cumplidas, pero a más de aquello la ausencia de un modelo de gestión institucional, que explique o detalle de manera más específica los procesos de gestión para el reclutamiento, selección, capacitación. Entre los principales problemas, la ausencia de capacitaciones por parte de la empresa, puede provocar efectos en el desarrollo de las actividades de los funcionarios.

Las evaluaciones de desempeño se realizan una vez al año por la Norma Técnica de Calificación de Servicios y Evaluación de Desempeño, aunque debería ser superior al número de evaluaciones especificada según Ley. Como fuente motivacional por parte de la Unidad administrativa de Talento Humano, se realizan estímulos o incentivos hacia el personal como es la entrega de un documento de felicitación en el día de los cumpleaños de los funcionarios y también se realizan integraciones dos veces al año.

A pesar que para aumentar la frecuencia de reuniones, recientemente se encuentra aprobado un plan de trabajo, y con ello un plan de inducción como recurso para los

servidores/ colaboradores que formarán parte de la institución. Como se mencionó al principio existe mucha información respecto al tema, libros de recursos humanos y comportamiento organizacional, artículos, videos, tesis a nivel nacional, en este caso, se ha trabajado como guía con la tesis de (Cáceres, 2015) realizado en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

También con el trabajo de titulación de (Cevallos, Trabajo de titulación. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013, 2013) realizado en la Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, de esta manera podemos notar que el presente estudio ha sido investigado con anterioridad a nivel provincial, nacional y mundial. Lo que se pretende mediante el estudio de investigación, es realizar un manual de Gestión de Talento Humano.

El modelo que se propone, tiene como finalidad ayudar a las necesidades presentadas en la Unidad de Talento Humano, evaluando la gestión que se realiza en función de los procesos administrativos de la Gobernación Provincia de Santa Elena, y determinar los aspectos que influyen en el desempeño laboral de los funcionarios, ante lo antes mencionado se responderá la siguiente interrogante, la misma que corresponde a la **Formulación del Problema Científico** y a la vez es considerada la **Hipótesis**: ¿ La Gestión del Talento Humano, tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena?

Se plantea como **Objetivo General**, evaluar la Gestión del Talento Humano, en función de los procesos administrativos, que permita el mejoramiento del desempeño laboral de la Gobernación Provincia de Santa Elena, mediante el cual se han determinado los siguientes **Objetivos Específicos**:

- Identificar los procesos de la Gestión del Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena.
- Determinar los aspectos que influyen en el desempeño de los servidores de la Gobernación Provincia de Santa Elena.
- Diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano en función del desempeño laboral.

Según el presente estudio se menciona como Justificación de la investigación, porque es de suma importancia, ya que el cumplimiento de los objetivos de una entidad depende de la administración que se realice en ella, considerando que quienes hacen posible el desarrollo de las funciones es el talento humano, personas capaces, que prestan sus servicios e imparten sus conocimientos para obtener resultados efectivos y llevar a la empresa a efectuar las metas planteadas. Por lo tanto, “La administración implica coordinar y supervisar las actividades laborales de otras personas, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz” (Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018, pág. 8).

Los beneficiados del proyecto de investigación son el personal interno y externo tales como: usuarios, funcionarios de las distintas entidades, jefes departamentales, y por ende el jefe gubernamental. Asimismo, este trabajo es útil porque aporta con

información para las investigaciones futuras en relación a la gestión del talento humano, generando ideas a otros temas relacionados con esta área; como **Enfoque de la investigación** de acuerdo al tema de estudio, se identifica un enfoque de alcance Correlacional.

En consideración de sus variables se explica que: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 93). Las mismas que se detallan a continuación:

- **Variable independiente:** Gestión del Talento Humano
- **Variable dependiente:** Desempeño laboral

Mediante este método de estudio se pretende analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los funcionarios de la entidad, evaluar la efectividad del trabajo que se realiza e identificar el comportamiento que se tiene la una de la otra, por lo tanto, encontrar una explicación a la relación o dependencia de las variables. Se podrá analizar los efectos provocados en cada una de ellas, sea el impacto positivo o negativo entre las variables, presentándose como **Hipótesis:** La gestión del talento humano, tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

Para el estudio de investigación se presenta el siguiente **Mapeo**, en donde el **CAPÍTULO I**, corresponde a la revisión literaria, con el respectivo análisis realizado acorde a los resultados obtenidos a través de distintas tesis o trabajos

relacionados con el mismo tema de estudio, también la fundamentación teórica que corresponde a las definiciones de distintos autores en comparación con las variables presentadas en el tema de investigación y la respectiva fundamentación legal es decir, las normas y reglamentos que deben intervenir de acuerdo al tema de estudio.

En el **CAPÍTULO II**, se detallan los métodos y materiales de investigación aplicadas, con respecto al caso de estudio, por lo cual se refiere al método correlacional de acuerdo a las variables mostradas como son la Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral, y a la vez los instrumentos utilizados para la recolección de la información. Las encuestas y entrevistas aplicadas para la debida obtención de información, fueron dirigidas a los funcionarios de la entidad y la última al jefe de la Unidad de Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena. En el **CAPÍTULO III**, se reflejan los resultados obtenidos por todo el proceso de investigación, basados en una comprobación de hipótesis, para corroborar con la relacionan de sus variables, siendo estas dependiente e independiente, en esta parte del presente tema de investigación, también se encuentran los respectivos análisis que responden a cada una de las preguntas formuladas en el instrumento utilizado, siendo estos la entrevista y la encuesta.

El **CAPÍTULO IV**, se presenta la propuesta de la investigación que responde a las necesidades encontradas en el tema de investigación, hallada por los distintos métodos e instrumentos y pretende fomentar cada una de los factores o indicadores presentados, con el fin de apuntar al cumplimiento de la misión institucional.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Revisión de la literatura. -

(Cevallos, Trabajo de titulación. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013, 2013) En su trabajo de investigación titulado, “Gestión del Talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013” previo a la obtención del Título de Licenciada en Administración Pública, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, del Cantón La Libertad, Provincia de Santa Elena, tuvo como objetivo proponer un nuevo Modelo de Gestión, que incluya los subsistemas de planificación y que permita fortalecer el desempeño de los empleados.

El sentido de pertenencia forma parte del trabajo a aplicarse, este estudio corresponde al tipo de investigación descriptiva y de campo, el mismo que se concluyó que, el desempeño laboral va de la mano con las capacitaciones que se realicen, pues conforme se presentan, el rendimiento mejora y a la vez ayudan al cumplimiento de los objetivos de la empresa, además se consideró importante la aplicación del Modelo de Gestión, porque es un indicador que ayuda al cumplimiento de los lineamientos en relación a los cargos o puestos de trabajo de desempeñado por cada uno de los funcionarios de la Dirección Provincial Agropecuaria.

(Arana & Vasquez, 2014), en su tesis titulada “La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en 2014” de la Ciudad de Trujillo – Perú, de la Universidad Privada Antenor Orrego, tiene como uno de sus objetivos específicos, diseñar y a la vez proponer un modelo de gestión por competencias, para motivar al personal de trabajo y evitar las deserciones, asimismo fortalecer las destrezas y las habilidades del equipo de trabajo por medio de capacitaciones.

Se conoce también la ausencia de procesos que permitan definir las distintas actividades de los puestos laborales del lugar, a esto se debe la importancia de un modelo de gestión que ayude a mejorar el desempeño del personal y ayude al cumplimiento de los objetivos institucionales, el método de investigación utilizado es el Método Descriptivo con soporte en la investigación documental; se concluye por lo tanto, la importancia de un plan de capacitación como fuente motivacional que impulsa a un mejor rendimiento de los servidores de la entidad.

(Cáceres, 2015), en su trabajo de titulación, “La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí” de la Universidad Técnica Particular de Loja, tiene como objetivo realizar un análisis de la incidencia respecto a la Gestión que se realiza con el Talento Humano de dicha institución, el método de investigación aplicado de acuerdo a los factores encontrados en su investigación corresponde al método Descriptivo y el Inductivo.

La problemática encontrada en el trabajo de titulación que se menciona anteriormente, se debe a que carece de un Modelo de Gestión, lo mismo que trae

como resultados, un clima laboral poco agradable y nada colaborador, debido a este factor se considera la importancia de la propuesta, donde el autor concluye que, existe preocupación por un mejor desempeño de las actividades académicas, esto hace que se desvíen de las funciones y que se asigne poca importancia al área administrativa, por lo que refleja la ausencia de planes de capacitación, que se pretende sean acopladas en la gestión, en vista de la comprobación de su hipótesis.

1.2 Desarrollo de las teorías y conceptos

El presente trabajo fue desarrollado en base a la búsqueda de información referente y al tema de estudio como tesis, documentos en sitios webs, artículos científicos, libros entre otros, las cuales ayudan al sustento de información de la investigación.

1.2.1 Gestión del Talento Humano

(Chiavenato, 2009) “La administración de recursos humanos como un conjunto de prácticas de recursos humanos. Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo” (pág. 2). Se entiende entonces, que está conformado por un conjunto etapas secuenciales dirigidos al personal de la empresa para una correcta administración, en vista que encierran todas las etapas necesarias del trabajador.

Gestionar el Talento Humano engloba cumplir con un conjunto de procesos correspondientes a la administración de una empresa, es una etapa completa que ayuda a la toma de decisiones por la información que se obtiene y trabaja con el

sentido de pertenencia de los trabajadores, lo que da como resultado el cumplimiento de las metas institucionales, tal como menciona en su libro (Vallejo, 2016):

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertenencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. (pág. 16)

“Administración de recursos humanos: actividades relacionadas con reclutamiento, contratación, formación, desarrollo y retribuciones a todas las categorías del personal” (Arellano, Carballo, & Ríos, 2017, pág. 66). Se entiende entonces que, la administración de recursos humanos o el talento humano, comprende un conjunto de actividades continuas, las cuales son aplicadas o dirigidas al grupo de trabajo, es decir, el talento humano las mismas que son necesarias en vista de la afinidad que existe entre cada una de ellas.

1.2.2 Desempeño Laboral

Los indicadores como parte del desempeño laboral con mayor influencia en el estudio de (Romero & Urdaneta, 2009) se encuentran (...) “destacándose aspectos como las habilidades para realizar el trabajo, habilidades para aportar ideas y el interés por perfeccionar las habilidades que les permitan ser cada día mejor” (pág. 71). Lo que explica que, un mejor rendimiento se obtiene mediante la oportunidad

que se da al ser escuchadas las opiniones y demostrar sus capacidades, con el fin de verse y sentirse mejorados en el área de trabajo.

El concepto del desempeño laboral encontrado en el trabajo de grado de (Uría, 2011):

Es el comportamiento del trabajador en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos. Las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar los resultados y los cambios sin precedentes que están dando las organizaciones. (pág. 27)

En otras palabras, el desempeño laboral es la actitud que el empleado toma en su lugar de trabajo, en la que desarrolla sus distintas habilidades, capacidades y conocimientos que llevan a logros que benefician a la empresa o entidad.

(Cevallos, Trabajo de titulación. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria Santa Elena., 2013) “(...) Determina que el desempeño laboral es el conjunto de acciones de productividad de los empleados que tienen el compromiso de conseguir las metas y estrategias propuestas” (pág. 39). Es decir, el rendimiento laboral es el resultado de la ejecución de diversas actividades laborales encomendadas que persiguen objetivos claros, en este caso corresponde a las que han sido asignadas institucionalmente, además que quienes ejercen las distintas actividades deben ser personas responsables y comprometidas.

El desempeño laboral, es el comportamiento que toma el trabajador, como resultado de las acciones y responsabilidades adquiridas dentro de una organización, según (Robbins & Judge, 2017) “(...) los individuos más satisfechos con su trabajo tienen un mejor desempeño” (pág. 86). En otras palabras, los resultados requeridos dependen de la fuente motivacional que se utilice dentro de la empresa o entidad, y esto tiene mucho que ver con la gestión que realice la Unidad de Talento Humano, por lo tanto, el desempeño que generen los servidores, personal de trabajo o funcionarios, recae sobre la entidad o empresa, tomando en cuenta que este departamento representa a la institución en sí.

1.2.3 Reclutamiento

El organizador corporativo del libro (Vizioli, 2010):

Es el proceso de identificar fuentes de talento para la organización en el proceso oportuno, accionar tales fuentes con el fin de encaminar a las personas más adecuadas a la etapa siguiente que es la selección.

Existen dos tipos de reclutamiento: el reclutamiento interno, realizado entre profesionales que ya trabajan para la organización, y el reclutamiento externo, conducido entre profesionales fuera de la organización. (pág. 82)

El proceso de reclutamiento de acuerdo a lo que menciona el autor, explica que esta etapa consiste en la búsqueda de personas con talentos acordes a las necesidades que se presentan en la empresa o entidad, las mismas que deben ser encaminadas a la siguiente etapa que corresponde a la selección de personal, de la misma manera

existen dos tipos de reclutamiento, unas dirigidas al personal de la empresa y otra a los profesionales ajenos a la institución, las que se conocen como reclutamiento interno y reclutamiento externo; es decir, que existen las mismas oportunidades laborales para ambas partes.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012):

El reclutamiento supone atraer candidatos para cubrir los puestos en la estructura de la organización. Antes de comenzar con este proceso, deben identificarse con claridad los requisitos del puesto, los cuales se relacionan directamente con las funciones, para facilitar el reclutamiento externo. (pág. 305)

Encontrar a personas que posean el perfil profesional de acuerdo a la estructura organizacional y puedan suplir los puestos no es tarea fácil, porque de acuerdo a esta decisión, puede verse reflejado la gestión que se realiza; para esto es necesario definir los requerimientos de las vacantes que se enlazan con las funciones del puesto y de esta forma se agiliza el proceso de reclutamiento.

(Balkin, Cardy, & Gomez, 2016):

El reclutamiento es el proceso en el cual se atraen a candidatos para suplir o fortalecer los puestos de la estructura organizacional de la empresa, mediante anuncios realizados internamente y externamente, para esto es necesario el reconocimiento de los puestos y los requisitos para suplir las vacantes. (pág. 173)

Consiste en conseguir a personas que se encarguen de cubrir o fortalecer las vacantes de trabajo de acuerdo a la estructura organizacional, por lo que es necesario cumplir con los requisitos para ocupar el puesto laboral, por lo consiguiente avanzar a la siguiente etapa, el llamado para las vacantes solicitadas se realiza de manera interna y externa, brindando oportunidad laboral para todos.

1.2.4 Proceso de Selección

En el libro de Administración de Recursos Humanos (Mondy, 2010):

La selección es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización, es la meta del proceso de selección. (pág. 158)

Al pasar por un primer proceso que corresponde al reclutamiento, se realiza la selección de personas que cumplieron con los requisitos establecidos de acuerdo a la estructura organizacional y requerimientos establecidos por la entidad, es decir, que se encontraron detalles que encajan con las necesidades que solicitan, por lo consiguiente el personal escogido debe acoplarse a la organización, ya que esta es la meta del proceso.

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) “Elegir entre candidatos, dentro o fuera de la organización, a la persona adecuada por un puesto” (pág. 619). En otras palabras, el proceso de selección, es escoger a personas o candidatas que anhelan un puesto vacante y que cumplen minuciosamente con los requisitos establecidos por la

entidad, el llamado se realiza para el personal interno y externo, por ende, al ser escogido se refieren que han cumplido exactamente con los requerimientos establecidos.

(Robbins, Coulter, Martocchio, & Long, 2018):

Una vez que se cuenta con un conjunto de aspirantes, el siguiente paso del proceso de ARH consiste en la selección, es decir, el análisis de los candidatos a un puesto de trabajo para determinar quién es el mejor calificado para cubrirlo. (pág. 390)

Previo al reclutamiento de personal, se procede a elegir al candidato mejor calificado, es decir, el que, según la expectativas y características establecidas por la entidad, se acerque y se acople al puesto de trabajo, el mismo que corresponde al segundo proceso de la Administración del Talento Humano.

1.2.5 Evaluación de desempeño

Respecto a la evaluación del desempeño el autor (Dessler, Administración de recursos humanos, 2009) indica:

Evaluar el desempeño significa comparar la práctica real de su subordinado con los estándares que se han establecido lo cual casi siempre implica el uso de algún tipo de formulario para calificación. Además, la evaluación del desempeño requiere de una o más *sesiones de retroalimentación* en donde se analizan el desempeño y el progreso del subordinado, a la vez que se planea el desarrollo requerido. (pág. 340)

La Evaluación de Desempeño trata de medir el trabajo que realiza el personal, con el establecido institucionalmente, en la mayoría de los casos, es necesario el apoyo de un instrumento que permita la recolección de información, en este caso podría corresponder a un formulario, para identificar el trabajo y facilitar la calificación del servidor, cabe recalcar que es necesario la realización de más de una sesión para analizar el progreso del personal evaluado.

(Mondy, 2010):

La Evaluación del Desempeño (ED) es un Sistema formal de revisión y evaluación sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas. Un aspecto fundamental en la definición es la palabra *formal*, porque en realidad la administración debería supervisar el desempeño de un individuo de manera continua. (pág. 239)

Se considera un proceso formal porque se realiza una evaluación al personal para conocer como ejecutan las tareas asignadas, se lo conoce de esta manera porque este proceso se debe realizar constantemente y podría ser de manera informal.

La evaluación del desempeño, tiene como parte tres procesos los cuales los autores (Balkin, Cardy, & Gomez, 2016) detallan a continuación: La evaluación del desempeño (...) implica la *identificación, medida y gestión* del rendimiento de los recursos humanos de las organizaciones.

- La *identificación* significa determinar qué áreas del trabajo debería analizar el directivo cuando mide el rendimiento (...).

- La *medida*, punto central del sistema de evaluación, implica la realización de un juicio sobre <bondad> o <maldad> del rendimiento del empleado (...).
- La *gestión* es el objetivo general de cualquier sistema de evaluación (...) (pág. 229 y 230).

Se identifican tres partes importantes dentro del proceso de evaluación de desempeño, la identificación es direccionarse correctamente a la parte que debe ser evaluada, para medir el rendimiento; la medida, es la calificación que se le asigna al rendimiento del empleado y la gestión corresponde al cumplimiento de la meta establecida en el proceso de evaluación.

1.2.6 Estructura Organizacional

(Fincowsky & Krieger, 2012) “La *estructura organizacional* está constituida por el sistema formal de tareas, y por la forma de delegar autoridad, coordinar las acciones y utilizar los recursos para lograr las metas de la organización” (pág. 326).

La estructura organizacional, consiste en el detalle de tareas y responsabilidades asignadas, que a la vez son plasmadas de manera física mediante este esquema, están constituidas por la delegación de autoridad, de esta forma se conocen las funciones correspondientes a realizarse por el personal; la estructura organizacional ayuda también a identificar las funciones que cada personal de la entidad desempeña, permitiendo la claridad del rol de trabajo de cada funcionario y evitar todo tipo de confusión, es primordial la utilización de los recursos en una institución, y alcanzar las metas organizacionales.

(Robbins & Judge, 2017) “Forma en la cual las tareas del puesto de trabajo se dividen, agrupan y coordina formalmente” (pág. 493). Es decir que, mediante la estructura organizacional se realizan las divisiones de grupos de trabajo de manera formal, con la asignación de sus responsabilidades y cargos a ocuparse.

(Arellano, Carballo, & Ríos, 2017) Menciona que:

Toda empresa, institución, dependencia de gobierno, etc. Requiere definir los roles y la autoridad de los diferentes autores que la integran. Para ello debe establecer un organigrama que le permita estructurar las diferentes responsabilidades y sus relaciones. Un organigrama representa de forma gráfica diferentes aspectos dentro de la empresa. (pág. 44)

La estructura organizacional es una parte primordial de la entidad, en ella se ven reflejadas formalmente los cargos y niveles jerárquicos existentes de los funcionarios, además permite asignar responsabilidades e identificar funciones establecidas al personal de trabajo siendo representadas de manera gráfica, como es el caso de organigramas, permitiendo ser detallados varios aspectos institucionales para fácil comprensión.

1.2.7 Inducción

(Maristany, 2007), menciona a cerca del proceso de inducción que:

El día del ingreso se inicia el proceso de inducción. El objetivo es que el ingresante se compenetre con la empresa. La inducción tiene dos partes claramente definidas: como es la organización en general, el sector y el puesto.

La inducción a la organización en general se puede hacer con un folleto u otro tipo de impreso, con un video o película, o a través de la información publicada en la página web de la empresa, etc. (...)

La segunda parte es la que corresponde al sector y al puesto. Al respecto, el nuevo empleado debe conocer: qué hace el sector, dónde está físicamente ubicado, cuáles son las normas de seguridad, cuáles son los horarios y dónde está el comedor, el baño, etc. (pág. 283)

El proceso de inducción se realiza una vez culminado la etapa de selección, para familiarizar al nuevo integrante con la empresa, en el cual se aprueba a la persona o grupos de personas a laborar en la entidad y seguido de esto, se realiza la entrega de información de la institución mediante los distintos medios de información que la empresa posea, los mismos que pueden ser mediante video, películas, material impreso o página web de la entidad y la segunda parte corresponde a la descripción del puesto a ocupar y las asignaciones de responsabilidades, también implica el establecimiento de sus horarios y lugares que puede concurrir.

Martha Alles como citó (Mendoza, 2013) :

Se refiere a la Inducción General como Inducción a la Organización, definiéndola como: “el conocimiento que la persona que ingresa debe adquirir respecto de la historia de la organización, su estructura, mercadeo y esquema comercial; políticas de la empresa con respecto al personal, higiene y seguridad, medio ambiente; programas de salud laboral, calidad, cultura, misión, valores...” (pág. 17)

Implica la información a ser transmitida al nuevo personal, la misma que debe ser comunicada inmediatamente, debido que al conocer diferentes áreas o funciones de la entidad, se pueden obtener mayores resultados, y generar la familiarización del nuevo integrante, por lo cual también permitirá un mejor desenvolvimiento de sus nuevas funciones, los temas a ser informados corresponden como a la breve reseña histórica de la entidad en el caso que se amerite, la estructura organizacional o también conocido como organigrama de la entidad, políticas institucionales, cultura, valores corporativos, visión, misión, metas y los objetivos de la empresa. Estos últimos mencionados son de mayor relevancia, a través de ella se especifica lo que la entidad es, y lo que se pretende conseguir en función del desempeño de las actividades laborales de los empleados de la empresa en conjunto.

(Werther, Davis, & Guzmán, 2014) “La *inducción profesional* hace hincapié en las políticas y procedimientos que se espera que el empleado observe, en el conocimiento de las personas con quienes va a alternar y en subrayar los objetivos y metas que se espera que logre” (pág. 54).

La Inducción laboral es el proceso que se realiza para el recibimiento de un nuevo personal, tiene como objetivo dar a conocer las políticas y reglamentos de la entidad, son necesarias para que el nuevo integrante conozca ciertas limitaciones institucionales, que al no ser comunicadas puedan afectar el desempeño, asignación de funciones y responsabilidades; también involucra el conocimiento físico de las instalaciones de la empresa; el proceso de inducción es nada más que compartir la información básica necesaria de la empresa al nuevo integrante.

1.3 Fundamentos Sociales, Filosóficos y Legales.

1.3.1 Fundamentos Sociales

Para identificar los objetivos y motivar al personal conforme se agregan nuevas necesidades a la vida del ser humano, es necesario conocer la importancia del hombre y de la organización, de esta forma permitirá evaluar, diseñar y considerar todos los factores externos que mantendrán el interés del individuo y que se relacione con el objetivo (organización - trabajador - cliente o usuario), en otras palabras para motivar a una persona implica estudiar a fondo las relaciones humanas y conocer las razones motivacionales (Olivares & Gonzalez, 2014).

Por lo tanto, se debe tener en claro la importancia del individuo dentro de la organización y el rol de la persona que dirige un grupo determinado, puesto que es una obligación por parte de los dirigentes conocer el nivel de satisfacción laboral y las necesidades en ellos bien sea personal o profesional, se muestra de esta manera el cuidado que se le asigna a la persona y ayuda a obtener beneficios para la entidad y para la persona, implantando el sentido de pertenencia y aportando a los objetivos de la institución mediante el trabajo que cada quien desempeña.

1.3.2 Fundamentos Filosóficos

En el libro Temas Filosóficos, el autor expone que el ser humano cambia sus comportamientos cuando se encuentra en una posición de aceptación, toma actitudes diferentes, de esta manera relacionamos el desempeño laboral siendo la variable dependiente del presente tema de investigación, es decir que, el trabajo positivo o las acciones que este tenga dependerá de acuerdo al nivel de satisfacción

que los funcionarios posean, esta etapa ayuda a confrontar la problemática que se presenta en la entidad y también da la oportunidad de pensar en el beneficio de quienes conforman el equipo de trabajo, a esto según el libro se relaciona con la conducta intencional, (...) es decir, la que se dirige al logro de metas y objetivos textualmente el libro expresa lo antes mencionado:

Una persona satisfecha tiene una actitud crítica y que se ha hecho el hábito de la reflexión filosófica, comprende mejor su circunstancia y sus posibilidades, (...). Cuando las personas se sienten satisfechas pueden enfrentar las adversidades y contribuyen al beneficio de su comunidad.
(Campa, 2016, pág. 24)

1.3.3 Fundamentos Legales

1.3.3.4 Constitución de la República del Ecuador, 2008

Art. 83.- Son deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la Ley:

1. Acatar y cumplir con la Constitución, la Ley y las decisiones legítimas de autoridad.
8. Administrar honradamente y con apego irrestricto a la ley el patrimonio público, y denunciar y combatir los actos de corrupción.
11. Asumir las funciones públicas como un servicio a la colectividad y rendir cuentas a la sociedad y a la autoridad, de acuerdo con la ley.

Art. 225 El Sector Público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creadas por la Constitución o Ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.

Art. 227 La Administración Pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por lo principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

1.3.3.5 Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP

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

Art 2.- Objetivo. - El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el

funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

Art 4. Servidoras y servidores públicos. - Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Las trabajadoras y trabajadores del sector público estarán sujetos al Código de trabajo.

1.3.3.6 Código del Trabajo

Art.1.- Ámbito del Código expresa que: Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

Art. 2.- Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las Leyes.

1.3.3.7 Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio del Interior

Art. 3.- Principios y Valores

Compromiso: Desempeño del personal orientado al cabal cumplimiento de los objetivos institucionales en el marco de constante superación personal y profesional.

Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente, que permita una actuación oportuna, efectiva, precisa y confiable.

1.3.3.8 Subsistema de Selección de Personal del Sector Público

CAPÍTULO I - DEL OBJETO, AMBITO Y DEFINICIONES

Art. 3.- De la selección del personal. - Todo proceso de selección de personal para puestos protegidos por la carrera del servicio público, deberá realizarse obligatoriamente a través de concurso de méritos y oposición, utilizando la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo como único medio válido para la ejecución de este proceso.

Art. 4.- Del concurso. - Es el proceso por el cual se convoca a todas las personas mayores de dieciocho años, que se encuentren legalmente habilitadas para el ingreso y desempeño de un puesto en el servicio público y que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria relativos al perfil del puesto, para participar en el proceso de selección determinado en la presente norma. Todo concurso de méritos y oposición será abierto.

Art. 7.- De la planificación de los concursos. - Los concursos de méritos y oposición deben llevarse a cabo de acuerdo a la planificación que deben efectuar las UATHM institucionales, en función de las necesidades institucionales y de la capacidad operativa de las UATH. La planificación será registrada en la plataforma tecnológica del Ministerio del Trabajo.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de Investigación

2.1.2 Correlacional

La Investigación Correlacional corresponde al tipo de estudio del presente trabajo, debido a la relación que existe entre ambas variables, es decir el desempeño laboral es dependiente de la gestión que se realice con el Talento Humano, de tal manera, identificando la dependencia de una variable, se puede inferir el valor que tiene la otra y los comportamientos que se puedan adquirir:

La investigación Correlacional, intenta constatar las relaciones entre dos o más variables, sin manipularlas ni establecer relaciones causales o influencias entre ambas, aunque es posible predecir los valores de una de ellas a partir de los valores de otra con la que está correlacionada. (Prieto & De la Oz, 2017, pág. 60)

2.1.3 Cualitativa – Cuantitativa

En la presente investigación, se realizará una comprobación de hipótesis, seguidamente de un análisis estadístico, esto nos permitirá realizar o establecer criterios según las teorías presentadas que surgen del tema de estudio, mediante esto se hallarán respuestas que responderán a la realidad de la entidad, lo que permite ser generalizado esto responde a una investigación cuantitativa, tiene también un

enfoque cualitativo porque se pretende encontrar más información a partir de los datos generados y de la información obtenida por las fuentes internas, es decir ahondar en el tema con la finalidad de describir los factores influyentes en el desempeño laboral de los funcionarios de la entidad, mismas que nos llevarán a soluciones en la cual se verán beneficiadas los distintos involucrados del objeto de estudio.

2.2 Método de la Investigación

2.2.1 Método Analítico – Sintético

(Bernal, 2006) Este método estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran dichas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis) (pág. 57) . Esto respecta al estudio o análisis de sus variables y de los factores que se presenten conforme se va investigando y conociendo la influencia, o nivel de afectación que esta tiene, una vez que se ha podido conocer el comportamiento de cada una de ellas, se podrá asociar o relacionar con el desempeño laboral que cada uno de los funcionarios de la entidad presenten.

2.2.2 Método Inductivo – Deductivo

De acuerdo al tema de estudio se ha identificado como Método Inductivo (De la Oz & Prieto, 2014) explica: “Con el Método Inductivo se obtienen conclusiones generales a partir de la observación repetidas de objetos o acontecimientos de la misma índole” (pág. 49). Esto en relación a la forma de adquirir información, se

realiza un estudio de campo, donde se acude al lugar de estudio, es decir, el departamento de Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena, y se recaba toda la información pertinente, que pueda ser facilitada en el área.

Luego de la aplicación del respectivo método de recolección de información y hallada la problemática, se pueden obtener las debidas conclusiones y asociar con otros temas de estudios similares, ya que este método nos lleva a resultados específicos, así como menciona (Bernal, 2006) “Es un método de razonamiento que consiste en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados (...) y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos” (pág. 56).

2.2.3 Método Empírico

Para la recolección de la información del presente estudio, es necesaria la aplicación de distintos métodos, considerar diferentes fuentes y obtener información real que respalde el trabajo, de tal manera nos permitirá tener una idea clara de lo que está investigando, a continuación, se detallan los métodos utilizados:

- Encuesta
- Entrevista
- Estudio de documentación

2.3 Diseño de Muestreo

En vista que se conoce el número de la población a estudiar, el mismo que corresponde exactamente a 70 funcionarios públicos, además es una cantidad

maneja, se considera una muestra probabilística, razón por la cual no será necesaria la aplicación del cálculo de la muestra.

2.4 Diseño de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de información aplicadas en el presente estudio corresponden a:

Encuestas: Son aplicadas a los funcionarios de la entidad, en este caso al personal de la Gobernación Provincia de Santa Elena, de esta manera se conocerá la perspectiva de cada uno y el grado de motivación al desempeñar sus funciones encomendadas, identificando la Gestión que la Unidad de Talento Humano realiza. La finalidad es identificar las necesidades, presentar una posible solución.

Entrevista: Realizada al jefe departamental de la Unidad de Talento Humano, de la Gobernación Provincia de Santa Elena, para conocer oficialmente los procesos de gestión aplicados en la entidad. Mediante este diseño de recolección de información, puede realizarse un análisis comparativo entre los funcionarios y el jefe, respecto a la administración que se ejecuta.

Estudio de documentación: La revisión bibliográfica según autores, es necesaria para la correcta fundamentación de la existencia de más estudios relacionados con el tema de la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de una institución, las conclusiones que puedan hallarse en dichas investigaciones, promoverán un análisis reflexivo y la comparación de sus variables.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis e Interpretación de Datos

En este capítulo se muestra la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, direccionados a los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena, y jefe de la Unidad de Talento Humano, se reflejan los resultados y análisis de los datos cualitativos, seguidos de los datos cuantitativos.

El objetivo de la aplicación de los instrumentos, es analizar el punto de vista que posee el jefe de la Unidad del Talento Humano respecto al proceso de gestión ejecutado en la entidad y a la vez evaluar el cumplimiento, eficiencia y eficacia, de la administración que se desarrolla en la misma, mediante las respuestas generadas por los funcionarios.

3.1.2 Resultados de los datos Cualitativos

Entrevista Aplicada al jefe de la Unidad de Talento Humano

1. ¿La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social?

La Gobernación Provincia de Santa Elena, entidad regulada por el Ministerio del Interior, es un ente público con servicios gubernamentales, y está basado en direccionar las políticas del Gobierno Central, se encarga de garantizar la seguridad y la participación ciudadana. Debido a la

independencia de la GPSE con el Ministerio del Interior, la entidad no ejecuta programas de bienestar social. A pesar que son considerados necesarios para el acercamiento con los funcionarios.

2. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores?

La entidad se alinea al Acuerdo Ministerial No.- MDT 2018-00041 que se encarga de regular la nueva Normativa Técnica del Subsistema de Evaluación de Desempeño, y se cumple con todas asignaciones estipuladas según Ley, la misma que no especifica la realización de programas de capacitaciones, sino más bien, en el peor de los casos la separación del personal.

3. ¿Se consulta a los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?

De acuerdo al artículo 198 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), y según a lo que establece el Ministerio de Relaciones Laborales, la Unidad de Talento Humano es el responsable de la planificación anual de UIICCDEW capacitaciones, mediante la documentación oficial establecida como memorándum u oficios, los cuales son dirigidos a los funcionarios para consultar sus necesidades. Una vez consolidadas por unidades el interés en temas de capacitación conforme al puesto de trabajo que desempeña el funcionario, se emite la información a los entes involucrados.

4. ¿El diseño de los perfiles, corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?

El Ministerio del Interior como planta central, entidad a la que como Gobernación se encuentra alineada, es quien emite el diseño de perfiles a todas las entidades reguladoras, razón por la que como Gobernación no se realiza ninguna modificación al manual de puesto o de perfiles recibidos. Cabe recalcar que dicho modelo fue actualizado el 12 de diciembre del 2016.

5. ¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?

El perfil de puesto define el cargo y grado ocupacional, el nivel de instrucción, área de conocimiento, actividades esenciales y las competencias técnicas y conductuales que requiere toda persona para ser contratada en la entidad, es una acertada coherencia del Ministerio del Trabajo conjunto con el Ministerio del Interior, puesto que son las entidades que emiten dicho modelo y son cumplidas con mucho profesionalismo.

6. ¿Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?

La Gobernación Provincia de Santa Elena tiene un Plan de Inducción, que ha sido implementado recientemente, este permite relacionar al nuevo

personal con la cultura y con todo aquello que se relacione con el ejercicio de sus funciones.

7. ¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos del personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?

La Gobernación como ente gubernamental está regido al Ministerio del Interior y como entidades públicas no se realiza un diagnóstico sobre los requerimientos del personal. Al presentarse una vacante se requiere un perfil profesional, pero estos casos son poco frecuentes porque por lo general no existen casos de renunciaciones, lo que sí es aplicado como entidad es una evaluación de desempeño para medir sus conocimientos y desarrollo profesional en el cargo, pero en el caso de requerimientos de personal existe una ausencia de aquel proceso.

8. ¿Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad?

Efectivamente, los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas, razón por la que es considerada importante la aplicación de estos conocimientos, para la actualización de todas las orientaciones al personal, sin embargo, existe una ausencia de la etapa de reinducción en la Gobernación Provincia de Santa Elena.

Resultados de datos Cuantitativos

Encuesta aplicada a los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

Tabla 1: Proceso de Reclutamiento

1. Señale el proceso de reclutamiento por el cual ingresó a la entidad.

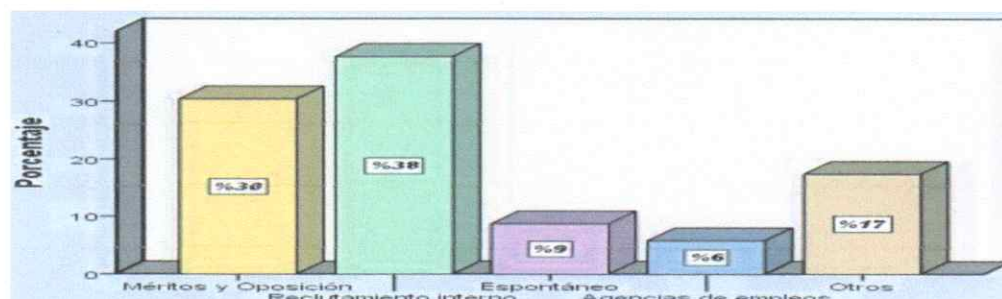
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Méritos y Oposición	21	30,4	30,4	30,4
	Reclutamiento interno	26	37,7	37,7	68,1
	Espontáneo	6	8,7	8,7	76,8
	Agencias de empleos	4	5,8	5,8	82,6
	Otros	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 1: Proceso de Reclutamiento

Señale el proceso de reclutamiento por el cual ingresó a la entidad.



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a la información obtenida existe una gran mayoría de funcionarios que ingresaron a la entidad por medio del proceso de reclutamiento interno, seguido del concurso de méritos y oposición, las cuales poseen mayor porcentaje, y existe un mínimo ingreso de personas, por medio del proceso de reclutamiento espontáneo, agencia de empleos y otros. Por lo cual se entiende que el proceso de ingreso a la entidad, se realiza mediante el apoyo de empleados recomendados por empleados de otras entidades.

Tabla 2: Procesos de Selección

Califique el proceso de selección aplicado a Ud. al ingresar a la entidad.

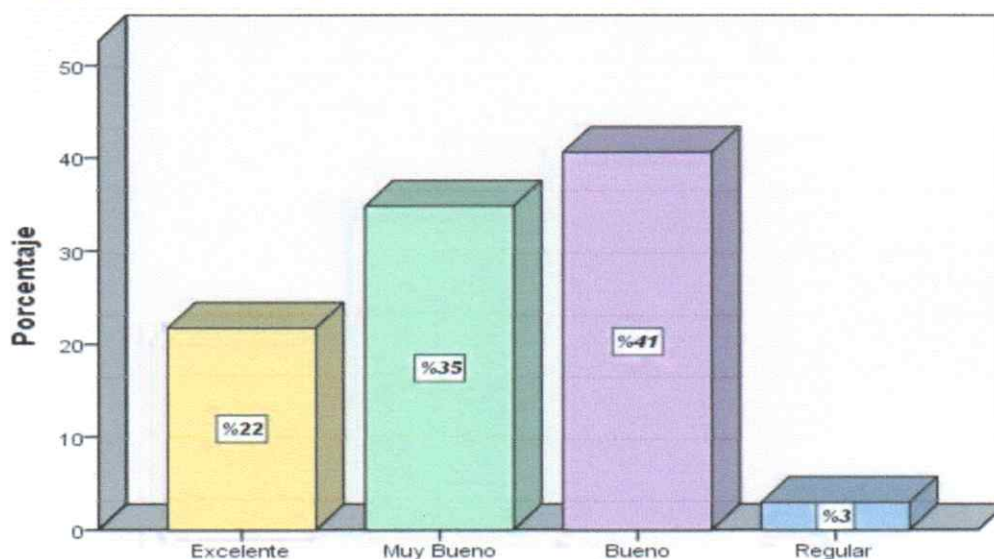
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	15	21,7	21,7	21,7
	Muy Bueno	24	34,8	34,8	56,5
	Bueno	28	40,6	40,6	97,1
	Regular	2	2,9	2,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 2: Proceso de Selección

Califique el proceso de selección aplicado a Ud. al ingresar a la entidad.



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: El proceso de selección de la Gobernación Provincia de Santa Elena, ha sido calificado como Bueno, sin embargo, otro grupo de personas señalaron como Muy Bueno, siendo estas calificaciones las más elevadas. Por lo tanto, se percibe que el proceso de selección, aunque es Bueno, debe ser mejorado, para obtener cambios favorecedores para la institución.

Tabla 3: Tipo de Inducción

¿Recibió algún tipo de Inducción cuando ingresó a laborar a la entidad?

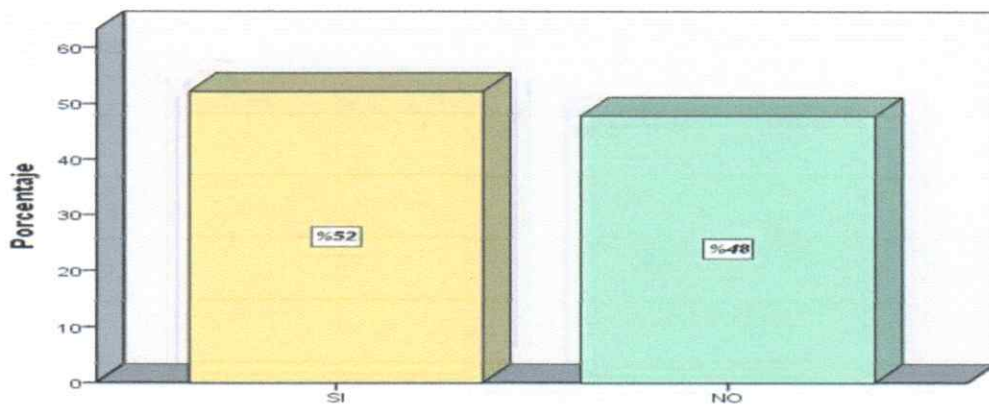
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	36	52,2	52,2	52,2
	NO	33	47,8	47,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 3: Tipo de Inducción

¿Recibió algún tipo de inducción cuando ingresó a laborar a la entidad?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: La Inducción se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso, en orientación y ubicación del cargo, conforme a lo analizado se puede apreciar, que un poco más de la mitad de los trabajadores ha recibido correctamente este proceso, mientras que el porcentaje restante no ha sido inducido por la Unidad de Gestión de Talento Humano lo que en su momento ocasiona desconocimiento y descoordinación en las funciones. Es necesario sugerir la optimización del proceso de fortalecimiento de inducción para la entidad, lo que dará como resultado, una mejor asociación de la entidad con el personal nuevo, respecto a cultura, historia y funciones a ser desempeñadas.

Tabla 4: Tiempo de Inducción

Si su respuesta fue afirmativa, indique el tiempo de duración de la inducción recibida.

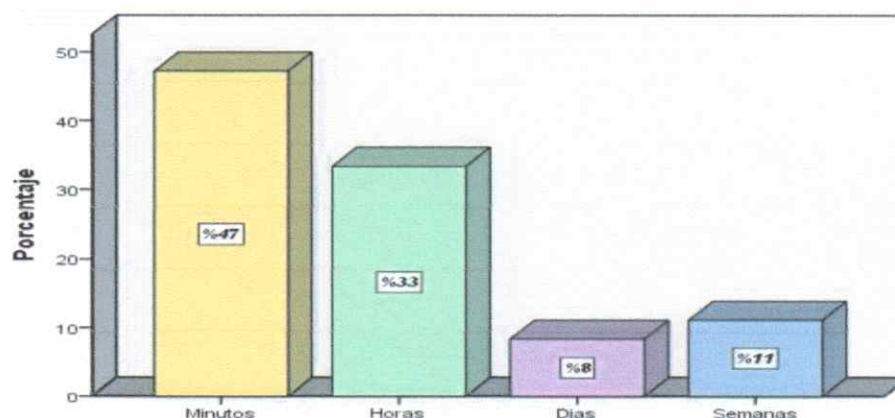
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Minutos	17	24,6	47,2	47,2
	Horas	12	17,4	33,3	80,6
	Días	3	4,3	8,3	88,9
	Semanas	4	5,8	11,1	100,0
	Total	36	52,2	100,0	
Perdidos	Sistema	33	47,8		
Total		69	100,0		

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 4: Tiempo de Inducción

Si su respuesta fue afirmativa, indique el tiempo de duración de la inducción recibida.



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación de datos: Conforme a lo que expresa la encuesta se denota que la mayoría de los funcionarios, han recibido el proceso de inducción en “Minutos”, mientras existe un menor porcentaje que refiere que ha sido en “Horas”, “Días” y “Semanas”. Lo que se concluye, que ha sido asignado un mayor valor a minutos, por ende, se considera que el proceso de inducción debe ser fortalecido en vista que, el tiempo dedicado al nuevo personal debe ser considerable para apropiarlo y trabajar el sentido de pertenencia del funcionario.

Tabla 5: Procesos de Inducción

¿Los procesos de inducción recibidos permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?

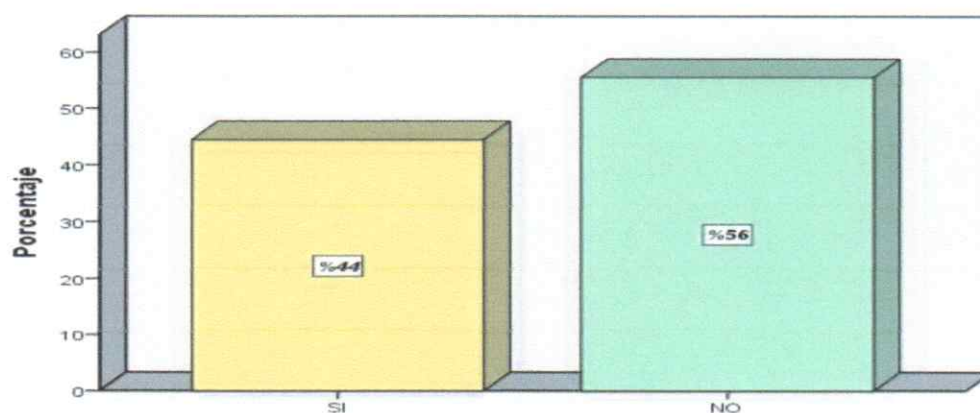
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	16	23,2	44,4	44,4
	NO	20	29,0	55,6	100,0
	Total	36	52,2	100,0	
Perdidos	Sistema	33	47,8		
Total		69	100,0		

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 5: Procesos de Inducción

¿Los procesos de inducción recibidos permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Según los datos obtenidos, menos de la mitad de las personas que recibieron inducción, consideran que los procesos aplicados permiten conocer la cultura y todo lo relacionado. Mientras que el cincuenta y seis por ciento apuntan, a que dichos procesos no abarcan a cabalidad toda la información pertinente en el que pueda conocerse la cultura de la empresa y el ejercicio de las funciones, es necesario, por lo tanto, fortalecer el proceso de inducción para potenciar el desempeño de los funcionarios, en vista que este proceso da pauta al sentido de pertenencia y por ende el desarrollo eficiente de sus labores.

Tabla 6: Reinducción

¿Ha recibido algún proceso de reinducción en lo que va del año?

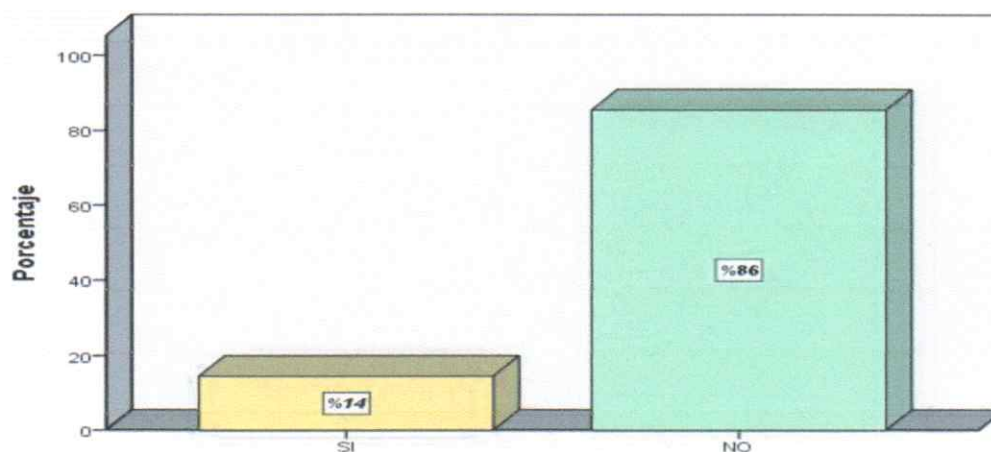
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	10	14,5	14,5	14,5
	NO	59	85,5	85,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 6: Reinducción

¿Ha recibido algún proceso de reinducción en lo que va del año?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Dentro de los resultados que se visualizan en la encuesta se puede dilucidar según que el catorce por ciento de los funcionarios afirman que han recibido procesos de reinducción, mientras que un mayor porcentaje de ochenta y seis responde que no ha tenido ningún proceso de reinducción, sin embargo, existe una acertada respuesta en vista que de acuerdo a la entrevista realizada al jefe de la UTH no se ha realizado ningún proceso de reinducción en la entidad.

Tabla 7: Procesos de Reinducción

Si su respuesta es afirmativa indique: ¿Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional?

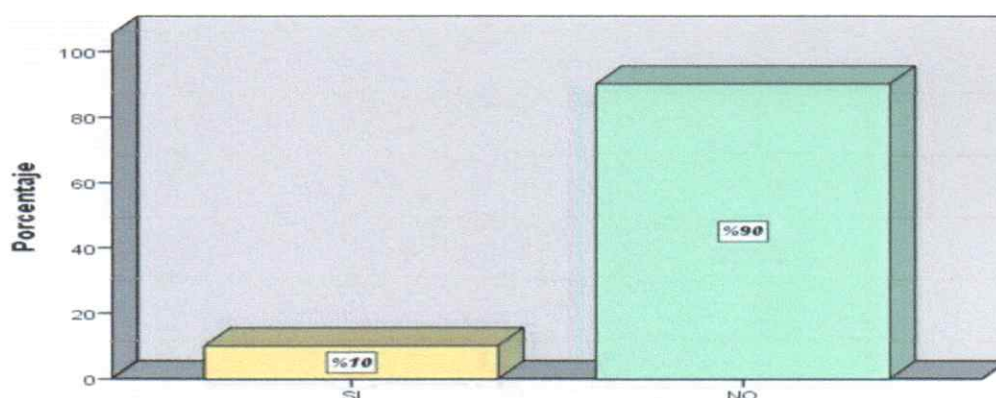
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	1	1,4	10,0	10,0
	NO	9	13,0	90,0	100,0
	Total	10	14,5	100,0	
Perdidos	Sistema	59	85,5		
Total		69	100,0		

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 7: Procesos de Reinducción

Si su respuesta es afirmativa indique: ¿Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servicios en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Dichas personas responden que han recibido un proceso de reinducción, mediante una afirmación del noventa por ciento manifiesta que los procesos de reinducción de alguna manera permiten una actualización de las nuevas orientaciones técnicas y normativas, teniendo un porcentaje mínimo de diez que manifiesta lo contrario, por lo tanto, se afirma que deben ser mejorados los procesos de reinducción dentro de la institución.

Tabla 8: Capacitaciones Continuas

¿Recibe Ud. capacitaciones continuamente?

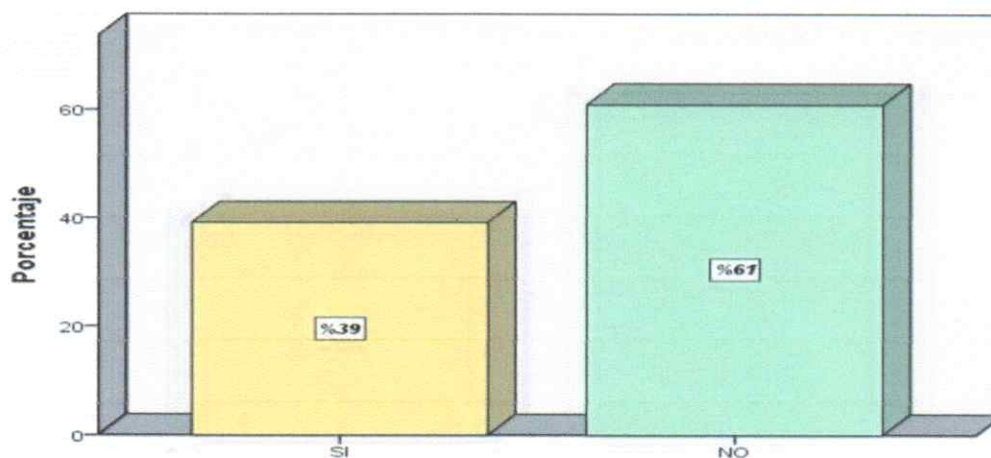
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	27	39,1	39,1	39,1
	NO	42	60,9	60,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 8: Capacitaciones continuas

¿Recibe Ud. Capacitaciones continuamente?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Mediante la información obtenida, los funcionarios de la GPSE, responden que no han recibido capacitaciones de manera continua, esto corresponde a más del cincuenta por ciento lo que da a notar que no existe un plan de capacitación el cual se ejecute cada año, mientras el treinta y nueve por ciento expresa que reciben capacitaciones continuas, esto corresponde a un grupo determinado de funcionarios que han recibido numerosas capacitaciones, las mismas que han respondido debido a la antigüedad laboral.

Tabla 9: Áreas de Capacitación

Indique en qué área ha sido capacitado y especifique el tema.

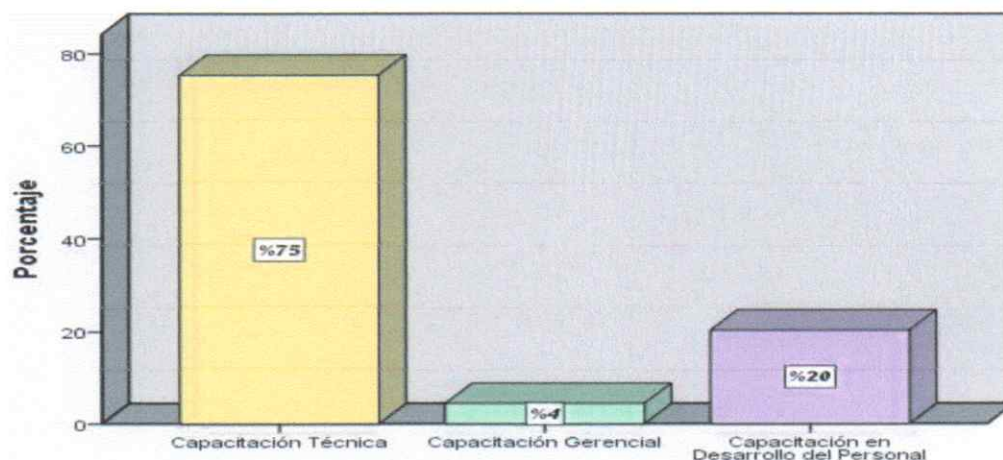
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Capacitación Técnica	52	75,4	75,4	75,4
	Capacitación Gerencial	3	4,3	4,3	79,7
	Capacitación en Desarrollo del Personal	14	20,3	20,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 9: Áreas de Capacitación

Indique en que área ha sido capacitado y especifique el tema.



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a la información recogida, el setenta y cinco por ciento de los funcionarios es decir más de la mitad de personal que labora han respondido que las capacitaciones recibidas conciernen a “Capacitación Técnica”, el cuatro por ciento a “Capacitación Gerencial” y el veintinueve a la Capacitación en Desarrollo del personal, lo que indica que los servidores son capacitados respecto a sus áreas o perfiles de trabajo.

Tabla 10: Consultas de Capacitación

¿Son consultadas las necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo?

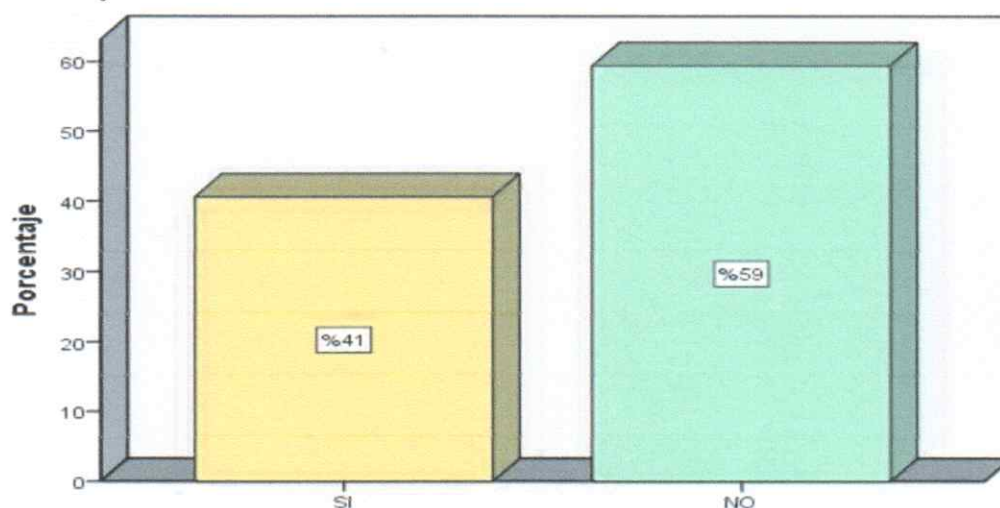
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	28	40,6	40,6	40,6
	NO	41	59,4	59,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 10: Consultas de Capacitación

¿Son consultadas las necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los datos recolectados el cincuenta y nueve por ciento de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena mencionan que, NO son consultadas las necesidades de capacitación a cada uno de ellos, por ende NO son aplicadas, teniendo un porcentaje menor de cuarenta y uno que manifiesta que si se interesan por conocer los temas de capacitación, las mismas se realizan anualmente mediante un cronograma laboral, información obtenida por los funcionarios con años de antigüedad en la GPSE.

Tabla 11: Personal Interno o Externo

¿Las capacitaciones recibidas fueron impartidas por personal interno o externo a la entidad?

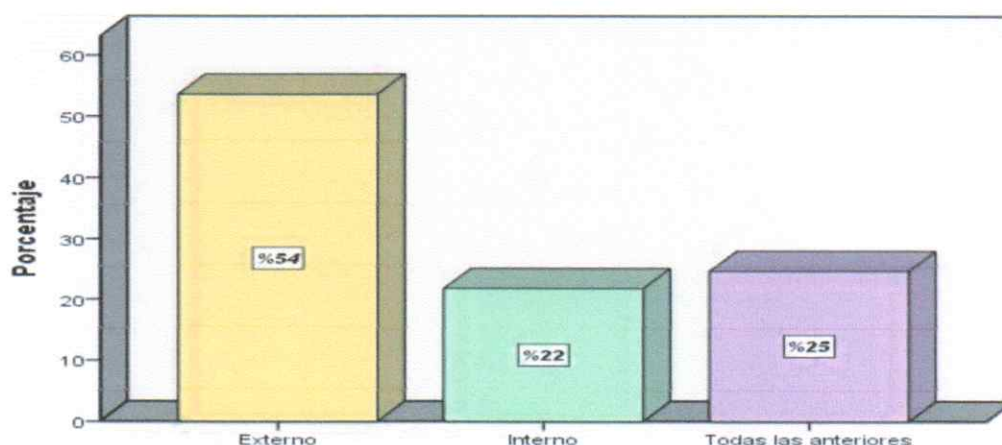
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Externo	37	53,6	53,6	53,6
	Interno	15	21,7	21,7	75,4
	Todas las anteriores	17	24,6	24,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 11: Personal Interno o Externo

¿Las capacitaciones recibidas fueron impartidas por el personal interno o externo a la entidad?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Según los resultados obtenidos, el cincuenta y cuatro por ciento del personal, responde que ha recibido capacitaciones por personas externas, mientras existe un porcentaje de veintidós de manera interna, y el veinticinco por ciento menciona que ha recibido capacitaciones de ambas partes, teniendo en consideración el mayor porcentaje que corresponde a que las capacitaciones son impartidas por personal externo.

Tabla 12: Programas de Bienestar Social

¿La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social?

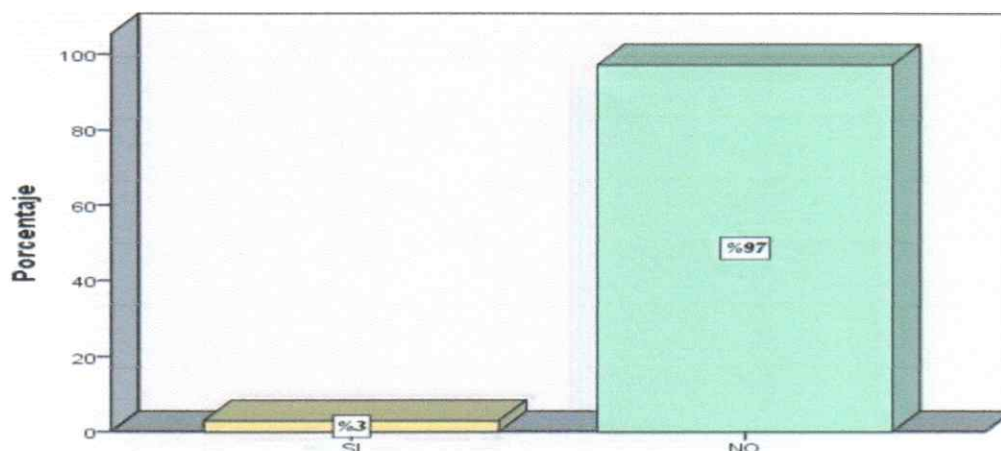
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	2	2,9	2,9	2,9
	NO	67	97,1	97,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 12: Programas de Bienestar Social

¿La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Es prioritario y fundamental la importancia e implementación de un programa de bienestar social en la entidad según la naturaleza de sus funciones, se puede visualizar un alto nivel de porcentaje que corresponde al noventa y siete por ciento del personal que manifestaron que la institución no realiza este tipo de programa, así también se adiciona la respuesta del responsable de la Unidad de Gestión de Talento Humano de que no se cuenta con este esquema, además existe una población mínima que manifiesta lo contrario.

Tabla 13: Evaluación de Desempeño

¿Durante el tiempo que forma parte de la entidad, usted ha realizado la evaluación de desempeño?

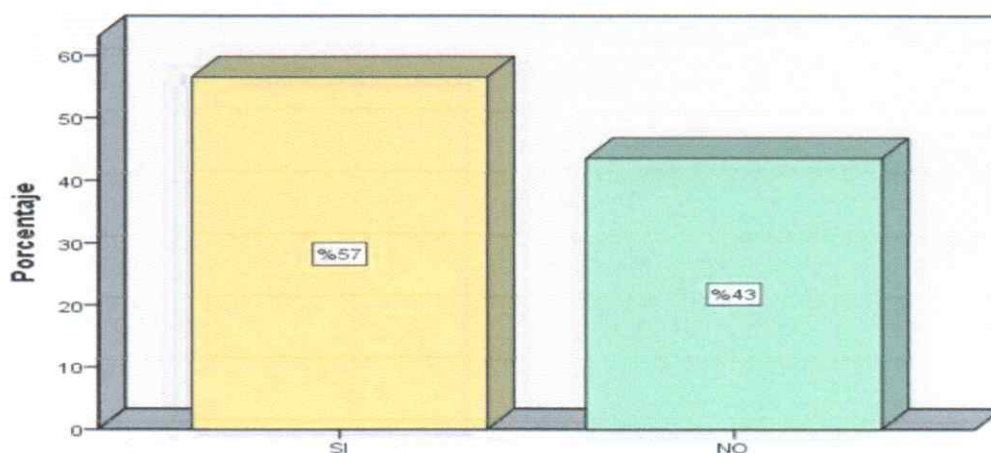
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	39	56,5	56,5	56,5
	NO	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 13: Evaluación de Desempeño

¿Durante el tiempo que forma parte de la entidad, usted ha realizado la evaluación de desempeño?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: Según la información obtenida en la encuesta, más del cincuenta por ciento del personal manifestaron que ha realizado la evaluación de desempeño, y un porcentaje del cuarenta y tres por ciento afirma que no lo han realizado, pero que se encuentran en proceso, a lo que se concluye que esta parte de los funcionarios son personas con tiempo laboral menor a un año.

Tabla 14: Puesto de Trabajo

¿Considera Ud. que el puesto que desempeña está diseñado en relación a su perfil profesional?

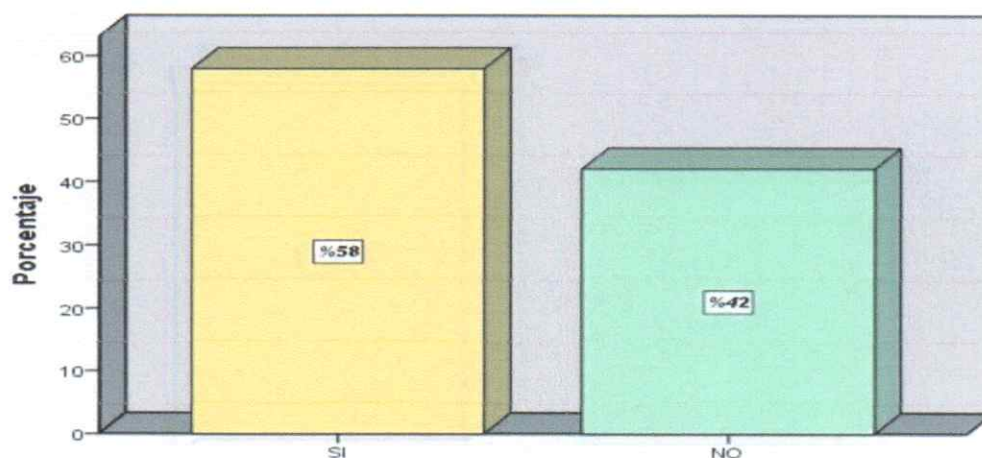
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	40	58,0	58,0	58,0
	NO	29	42,0	42,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León

Gráfico 14: Logro de Objetivos

¿Considera Ud. que el puesto que desempeña está diseñado en relación a su perfil profesional?



Fuente: Encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE.

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: De acuerdo a los porcentajes obtenidos en base a la encuesta se tiene que existe un cincuenta y ocho por ciento del personal que mostraron que sus puestos de trabajo están diseñados de acuerdo a su perfil profesional, no así el cuarenta y dos por ciento que indicaron lo contrario, aunque esta sea un valor mínimo al 50 %, es un porcentaje bastante notorio, lo que podría afectar el desarrollo de las funciones ejercidas y por ende podría alterar la misión de la institución.

Tabla 15: Grado de Empoderamiento

¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?

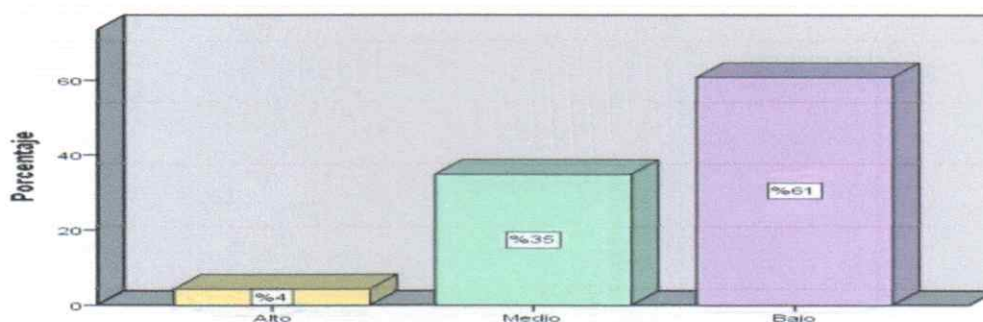
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	3	4,3	4,3	4,3
	Medio	24	34,8	34,8	39,1
	Bajo	42	60,9	60,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Fuente: Encuestas realizadas a los funcionarios de la GPSE

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Gráfico 15: Grado de Empoderamiento

¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?



Fuente: Encuestas realizadas a los funcionarios de la GPSE

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Análisis e Interpretación: El empoderamiento significa el fortalecimiento que tiene el funcionario con su institución, es decir, el sentido de pertenencia hacia su trabajo y el servicio que brinda de acuerdo a sus funciones. De lo recabado en la encuesta referente a esta pregunta, indica que el cuatro por ciento no tiene “Alto grado de empoderamiento”, mientras el treinta y cinco tiene “Medio grado de empoderamiento”, y en un alto porcentaje de sesenta y uno tiene “Bajo grado de empoderamiento”, mediante esta información se refleja que los funcionarios de la entidad no se sienten identificados con la GPSE y que esta área debe ser trabajada, para fortalecer el sentido de pertenencia.

3.2 Limitaciones

La Gobernación Provincia de Santa Elena como ente regulador cuenta con Tenencias Políticas en cada una de sus respectivas parroquias las mismas que están divididas en 2 cantones como son Santa Elena y Salinas es decir que, Santa Elena está conformada por Atahualpa, Chanduy, Julio Moreno, Manglaralto, Colonche, Ancón y Salinas por Anconcito y José Luis Tamayo (Muey). Por lo tanto, una de las limitantes que se presentaron al aplicar la encuesta, es la distancia en la que se encuentran ubicadas cada una de las parroquias.

Por ende, la movilización hasta aquellos lugares es uno de los factores notorios, sin embargo, algunos funcionarios pospusieron llenar el instrumento debido a las diferentes actividades de trabajo que debían ser cumplidos en la fecha de visita, y su horario de trabajo no les permitía dedicar minutos para realizar la encuesta, además jefes indicaban a los subordinados llenarlas por ellos, de este modo se pudo ver la poca importancia que algunos tenían, aunque por otro lado, existió mucha acogida por parte de los servidores de la entidad.

3.3 Resultados

3.3.1 Comprobación de Hipótesis

Debido a la metodología de estudio, la hipótesis que se presenta debe ser comprobada y descrita en relación con las variables correspondientes al tema de investigación.

3.3.2 Descripción de la Hipótesis

La hipótesis planteada en el presente estudio corresponde a, “La Gestión del Talento Humano, tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena”. Se pretende mediante este estudio demostrar que las variables son dependientes, es decir que influye en el trabajo que se realiza con el personal, en función de los procesos administrativos, realizados por la Unidad de Talento Humano.

Por tal razón se presenta la siguiente hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0)

La Gestión del Talento Humano, no tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

Hipótesis Alternativa (H_1)

La Gestión del Talento Humano, tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

3.3.3 Procedimiento del cálculo de la Hipótesis

El programa estadístico SPSS, es el medio utilizado en esta investigación para la comprobación de hipótesis en relación a las interrogantes planteadas en el instrumento de recolección de datos (encuestas), el cual presenta los siguientes resultados:

Resumen del procesamiento de los casos						
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Ha recibido algún tipo de reinducción en lo va del año? * ¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?	69	100,0%	0	0,0%	69	100,0%

Tabla 16: Tabla de Contingencia

¿Ha recibido algún tipo de reinducción en lo que va del año? * ¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?

			¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?			Total
			Alto	Medio	Bajo	
¿Ha recibido algún tipo de reinducción en lo va del año?	SI	Recuento	2	2	6	10
		Frecuencia esperada	0,4	3,5	6,1	10,0
	N O	Recuento	1	22	36	59
		Frecuencia esperada	2,6	20,5	35,9	59,0
Total		Recuento	3	24	42	69
		Frecuencia esperada	3,0	24,0	42,0	69,0

Fuente: Funcionarios de la GPSE
Elaborado por: Jeniffer Guale León

El Método Asintótico, nivel de significancia del chi- cuadrado, tiene según investigación 69 datos ingresados, donde menos del 20% de las casillas tienen frecuencia esperadas inferiores a 5 y se presenta una casilla con frecuencia esperada menor a 1, lo que significa que cumple con los requisitos.

Tabla 17: Prueba de Chi- cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,326 ^a	2	,026
Razón de verosimilitudes	5,069	2	,079
Asociación lineal por lineal	,946	1	,331
N de casos válidos	69		
a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,43.			

Fuente: Funcionarios de la GPSE
Elaborado por: Jeniffer Guale León

Existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, según los resultados del Chi cuadrado, con 2 grados de libertad de 7,326 y un valor de significancia asintótica (bilateral) de 0.026, porcentaje inferior a la probabilidad del 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, que representa la independencia de las variables estudiadas, y se acepta la hipótesis alternativa, en la cual expresa que: “La Gestión del Talento Humano tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena”.

3.4 Conclusiones

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos utilizados en el presente estudio, permitió obtener información que ayudó a constatar la veracidad de los procesos utilizados referente a la gestión del Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena, mediante esta técnica se obtuvieron conclusiones los mismos que han sido enfocados en los objetivos generales y específicos del trabajo de titulación, las cuales se detallan a continuación:

- La Gestión del talento humano de acuerdo al análisis de los resultados de las encuestas aplicadas a los funcionarios de la GPSE, se considera un poco débil, esto en relación a la ausencia de un proceso de reinducción; el proceso de reclutamiento predominante debe ser el Concurso de Méritos y Oposición, el tiempo de inducción y el nivel de empoderamiento con el que los funcionarios se identifican.
- La Unidad de talento humano de la GPSE, como parte de la gestión administrativa no realiza un proceso de reinducción e incluso muchos funcionarios no recibieron una debida inducción en su ingreso a la entidad, porque poseen experiencia, sin embargo, no se justifica la ausencia del proceso.
- Las capacitaciones en la entidad no se realizan de manera continua, sin embargo, las capacitaciones que han recibido se alinean a capacitación técnica, lo que corresponde a temas correspondientes al perfil profesional lo que se entiende que fortalece las distintas actividades del puesto de trabajo.

- Es importante para mejorar el desempeño de la entidad, la gestión que se realice con los funcionarios, los mismos que se ven reflejados en el nivel de empoderamiento, el mismo que señala un nivel de empoderamiento poco elevado, es importante considerar que la gestión realizada, no está aportando a el grado de identificación de los funcionarios con la entidad.
- La creación de un Modelo de Gestión es necesaria para planificar y detallar de manera puntual las actividades a realizarse en la entidad, y que contribuya al alcance de las estrategias o metas internas institucionales, por ende, ser un referente para las demás instituciones públicas.

Recomendaciones

- Alinearse a los procesos de selección vigentes de acuerdo a la Norma Técnica del Subsistema de Selección, permitirá ejecutar de forma eficiente la Gestión que realiza la Unidad de Talento Humano, lo que implica el cumplimiento continuo de los procesos administrativos de tal forma que se alcancen los objetivos planteados, es importante también dar relevancia o un nivel equitativo a los concursos de Méritos y Oposición para el ingreso a los puestos vacantes en la entidad.
- Los procesos de Gestión de Talento Humano, requieren adoptar nuevos mecanismos que aporten a un mejor desempeño de las funciones institucionales, para esto es necesario analizar los resultados obtenidos en cuanto a la aplicación del nuevo plan de inducción ya que expondrá los cambios generados en los funcionarios; establecer la aplicación de

evaluaciones internas de manera periódica para dar seguimiento al cumplimiento de las actividades laborales, y evaluar su desarrollo en el campo de trabajo conforme al tiempo de ejecución de las valoraciones anteriores.

- La importancia de consultar al personal los temas de capacitación acorde a las necesidades de los servidores, serán la clave para mejorar las técnicas de gestión utilizadas, y por ende un mejor desempeño de sus funciones.
- Promover estrategias o mecanismos motivacionales que aumenten el grado de empoderamiento de los funcionarios e impulsen un mejor desempeño de sus actividades laborales establecidas, mediante esta técnica se demuestra que la persona está siendo considerada al aceptar sus opiniones y tiende a una inclinación por identificarse y enorgullecerse por la entidad en la que labora.
- Aplicar un Modelo de Gestión permitirá al jefe de la Unidad de Talento Humano cumplir con las metas internas, las mismas que se verán reflejadas institucionalmente, trayendo consigo grandes aportes que beneficiarán al ente regulador y a las diferentes partes involucradas.

CAPITULO IV

PROPUESTA

MODELO DE WERTHER Y DAVIS (1991)

4.1 Introducción

El modelo de Werther y Davis, busca la interdependencia entre las diversas funciones y actividades de la Gestión del Talento Humano, recalca la importancia del trabajo dependiente de todas las unidades que forman parte de tan valioso departamento, resaltando los objetivos de la organización, personales y sociales, en vista que la Unidad de talento Humano tiene como finalidad cumplir con la institución a lograr sus metas por medio del personal de trabajo. Este modelo tiene como ventaja un proceso de auditoría para la retroalimentación de las funciones y mejorar las diversas actividades de una entidad, considerándose que las diferentes partes o áreas de la entidad forman un sistema siendo este el entorno, (Werther & Davis, 2008).

Teniendo como referencia el análisis realizado a través de la metodología aplicada, se establece la necesidad de la implementación de un modelo de gestión, para aumentar los niveles de eficiencia y eficacia de los servidores públicos. Lo que permite determinar que es fundamental que los colaboradores estén enfocados en los objetivos institucionales y para ello la comunicación interna se convierte en uno de los instrumentos primordiales con los que cuenta la institución para lograr tener un equipo de trabajo informado, motivado y alineado.

Cada uno de las medidas trazadas se ordenan al resultado que se obtuvo por parte de los instrumentos de recolección de datos y también al criterio de los directivos y responsables de las unidades, quienes establecieron las pautas para la presente propuesta del modelo de gestión.

4.2 Justificación

Se plantea la creación de un modelo de Gestión de Talento Humano para contribuir a la mejora de los procesos administrativos de la unidad de trabajo, con la finalidad de agilizar las técnicas dirigidas al personal de la entidad, por ende, lograr un mayor nivel de eficacia y eficiencia de las funciones ejercidas por los funcionarios, resultados reflejados institucionalmente, la cual beneficia a la población de Santa Elena.

La estructura del modelo de gestión se instaura para colaborar a mejorar los procesos y las relaciones interpersonales entre los colaboradores, tomando como punto de partida al talento humano como uno de los recursos más importantes dentro de institución, es importante la implementación de una nueva estructura de gestión para que el personal este motivado y empoderado de los procesos alineados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El modelo de gestión para la Gobernación Provincia Santa Elena, obedece a la meta que cada individuo tiene trazada en el ámbito laboral, deseo de superación, reconocimiento de su esfuerzo, crecimiento profesional, todo esto basado en las actividades diarias que realizan para la consecución de los objetivos institucionales, misma que debe ir coordinada para alcanzar el logro deseado por ambas partes.

Los diferentes factores internos y externos influyen directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, mismo que impactan en un grado considerable su satisfacción laboral y su empoderamiento con la institución, a través del presente modelo de gestión, se propone mejorar las condiciones laborales para optimizar el modelo existente.

El modelo de gestión institucional, promoverá condiciones adecuadas para que los servidores públicos de la Gobernación Provincia Santa Elena, realicen sus actividades de manera óptima, lo que ayudará a mejorar su desempeño en cada una de sus actividades, manteniendo un alto grado de empatía y comunicación adecuada entre compañeros, además del compromiso con la entidad.

4.3 Descripción de la Institución

El Ministerio del Interior tiene como una de sus funciones responder por la seguridad de los habitantes y garantizar la convivencia social, la democracia y la participación ciudadana, promover el Buen vivir es primordial en vista que forma parte del ejercicio de sus funciones. El Ministerio es una entidad rectora y ejecutora de la política integral, que tiene como objetivo promover la convivencia y apropiación de todos los espacios públicos para de esta manera disminuir las probabilidades del delito y poder erradicar la violencia, por lo tanto garantizar la creación de una sociedad libre y democrática.

Como se menciona anteriormente la protección contra la violencia y disminución de delitos e infracciones, logrará afianzar la seguridad ciudadana y convivencia social, con la única finalidad de posesionar al ser humano, siendo así la relevancia

del cumplimiento de los objetivos de la entidad, por lo tanto, las políticas, programas y proyectos que son trabajadas constantemente tienen como deber defender los derechos de los ciudadanos. Para esto es necesario el trabajo dependiente de diversas entidades que ayuden al cumplimiento de sus objetivos y lograr de esta forma un país seguro.

Las gobernaciones son las principales entidades que permiten la ejecución de los diversos, planes, programas y proyectos que promueve el Ministerio del Interior, con la finalidad de fortalecer la gobernabilidad y la seguridad interna de las provincias. El ente regulador que se dedica al cumplimiento de la misión institucional del Gobierno Nacional en la Provincia, se encuentra ubicada en la capital de Santa Elena, lugar del mismo nombre, en la Calle Comercio entre Sucre y 10 de Agosto, consta de 8 tenencias políticas en las distintas parroquias de los 2 cantones, Santa Elena y Salinas; fue creada luego de la promulgación del acuerdo de creación, una vez logrado el decreto de la provincialización el 7 de noviembre del 2007, en el cual el presidente de la República nombra al Gobernador como representante de la nueva provincia.

4.4 Diagnóstico

El levantamiento de información permitió adquirir resultados en los cuales indican, que el proceso de selección a pesar de su cumplimiento, no se realiza de manera efectiva o completa, esto en relación al desequilibrio respecto a los canales de reclutamiento, en el cual debe prevalecer el concurso de méritos y oposición según

art. 65 de la Ley Orgánica de Servicio Público – LOSEP, al cual están regidos todas las entidades del Estado.

La ausencia de capacitaciones detiene el desarrollo del profesional, impide adquirir nuevos conocimientos necesarios para el crecimiento del profesional y de la entidad, por otra parte, el trabajo en el sentido de pertenencia del servidor debe prevalecer, como fuente motivacional, ya que este es otro factor que influye en el desempeño laboral.

4.5 Objetivos del Modelo de Gestión del Talento Humano

Objetivo General

Afianzar la Gestión de la Unidad de Talento Humano, mediante técnicas metodológicas que contribuyan a la correcta planificación, organización y control de los procesos administrativos, para superar el nivel de desempeño laboral.

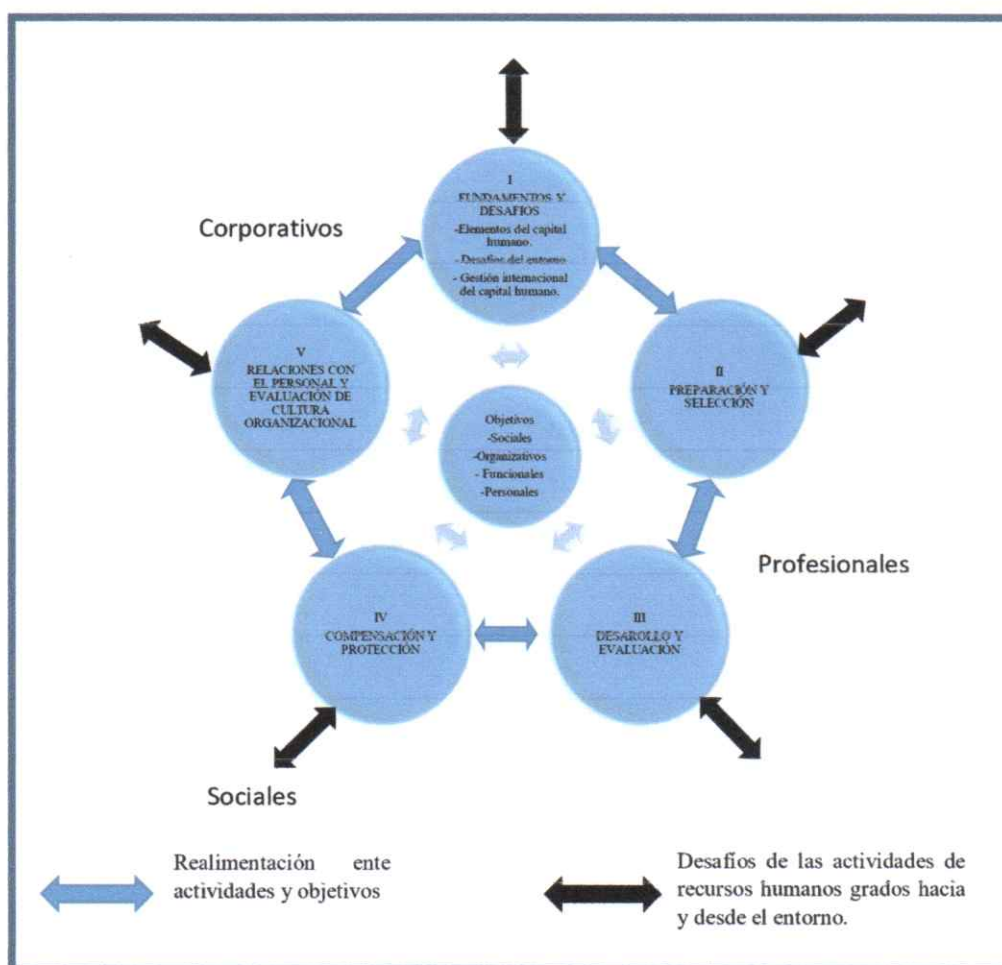
Objetivos Específicos

- Alinear los diversos procesos de la administración del Talento Humano, al Modelo de Gestión de Gobernabilidad.
- Establecer técnicas internas de los procesos administrativos de gestión, que permitan medir los conocimientos o el desarrollo de las funciones del puesto de trabajo para un control periódico.
- Promover el efectivo desarrollo de las actividades laborales para cumplir con la misión institucional, mediante mecanismos motivacionales.

4.6 Descripción Del Esquema Del Modelo De Gestión Del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano tiene como componentes procesos interdependientes considerados necesarios para una correcta administración, entre ellos se han agrupado de acuerdo a las etapas de ejecución, según el Modelo de los autores.

Se muestra la relación entre los distintos procesos que debe tener un efecto tanto en el entorno interno y externo.



Fuente: Libro Administración De Recursos Humanos (Werther y Davis).

4.6.1 Fundamentos y Desafíos

En su dependencia con el personal, la administración se ve obligada a enfrentar grandes desafíos, la contribución a la organización debe ser con la finalidad de mejorar su eficacia y eficiencia, de una manera socialmente responsable y ética. El aumento de las competencias laborales entre entidades, es otro de los desafíos que se presentan. Para hacer frente a los numerosos desafíos que se presentan, lo que se requiere, es que la Unidad de Talento Humano se organice estratégicamente con la finalidad de alcanzar sus metas y apoye de la mejor manera a los diferentes jefes departamentales.

4.6.2 Preparación y Selección

En el proceso de preparación y selección, es recomendable utilizar una base de información, frente a la ausencia de la misma, las personas atraviesan una serie de limitaciones al desconocer sus diversas responsabilidades laborales, la importancia de contar con un sistema de información sobre el talento humano, permite al jefe de la Unidad de Talento Humano a obtener datos referentes a los cargos ocupados y las posibles necesidades a ser suplidas en un futuro, las mismas que podrán ser perfeccionadas en periodos de tiempo considerables, tomando una posición proactiva referente al proceso de reclutamiento y selección para futuros empleados en la institución.

Al identificar las posibles necesidades en los puestos de trabajo, se preparan para buscar soluciones, y de esta manera sean más productivos y satisfactorios para los empleados en el desarrollo de sus actividades laborales.

4.6.3 Desarrollo y Evaluación

Al ser seleccionados los nuevos integrantes de la entidad, es primordial incluirlos en un programa de inducción para indicarse el cargo a ser ocupado y socializar las políticas y procedimientos de la entidad. Además, el jefe de la Unidad de Talento Humano es orientado mediante un diagnóstico de necesidades, los temas de capacitación y desarrollo que necesitan ser recibidos prometiendo la productividad en sus puestos de trabajo y obtener resultados que conduzcan a un trabajo más eficaz.

Realizar evaluaciones periódicas, ayudará a valorar el desempeño de los empleados para identificar fácilmente los aspectos que deben ser fortalecidos o que requieran algún tipo de retroalimentación, permitiendo a la Unidad de Talento Humano corregir todo lo que sea necesario para ayudar a un mejor rendimiento del personal de la entidad.

4.6.4 Compensación y protección

El factor clave para mantener y motivar a un mejor desempeño laboral, es la compensación adecuada para cada uno de los trabajadores, la remuneración justa debe ser representativa a cambio de la contribución productiva de los trabajadores. Los incentivos juegan un rol importante, y es probable que al ser insuficientes se presente una alta rotación del personal.

Las compensaciones convendrán cubrir aspectos más allá de los sueldos y salarios, como es el caso de las prestaciones que están tomando valor en este grupo, las mismas que deben ser equilibradas, para que la entidad logre cumplir su misión

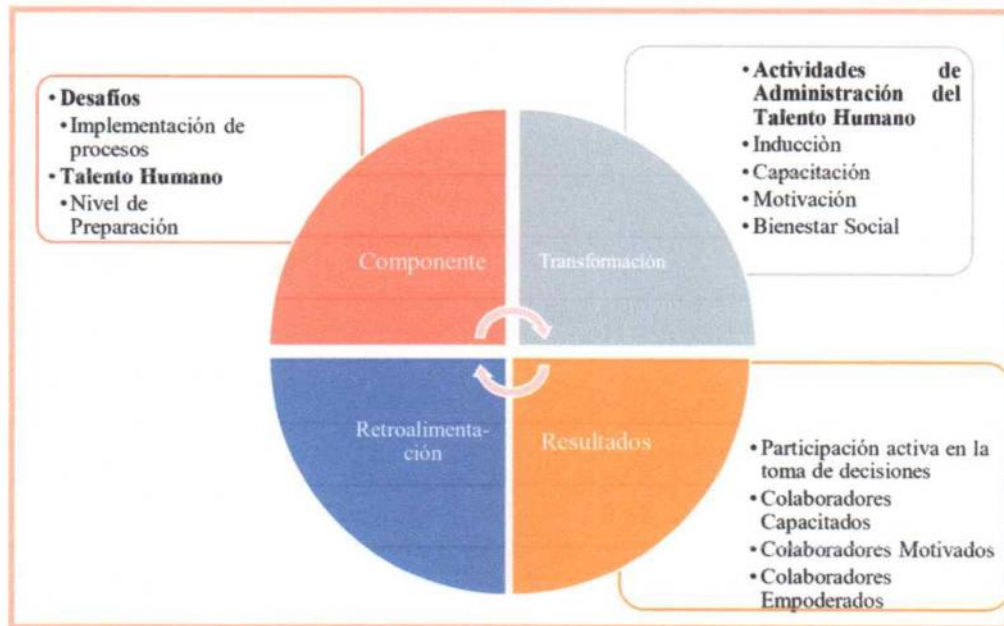
institucional. Se considera importante también la protección del personal, y todos los riesgos laborales que puedan presentarse como puede ser el caso de un seguro de vida, el efecto de esto es el trabajo en el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los trabajadores.

4.6.5 Relación con el personal y evaluación

La Unidad de Talento Humano es el responsable en gran medida, de velar por la satisfacción laboral, esto va más allá de un pago justo y de que laboren en instalaciones cómodas. La motivación del personal y el ambiente en el que se desarrollan las actividades laborales es relevante para mantener una fuerza efectiva de trabajo. Los problemas personales y los conflictos de trabajo, situaciones muy comunes presentadas en la entidad, pueden dar apertura a establecer sistemas o programas de asesorías, o en casos mayores tomar medidas disciplinarias. Para optimizar la productividad de la institución y elevar los niveles de satisfacción laboral, es necesario utilizar mecanismos de comunicación para mantener informado a todo el personal de la empresa.

El departamento o unidad de Talento Humano, igual que los demás departamentos de las instituciones, deberán realizar evaluaciones para valorar el éxito que se ha obtenido e identificar las faltas o debilidades presentadas. No cabe duda que sin una evaluación continua, incluyendo en ella todos los factores que inciden en el desempeño laboral de los servidores públicos, los colaboradores tendrían menos probabilidades de participación en los procesos que ejecuta esta institución.

Estructura del Modelo de Gestión del Talento Humano



Fuente: Libro Adm. De Recursos Humanos.

Elaborado por: Jeniffer Guale León

El sistema está compuesto entre dos o más partes, las mismas que se encuentran relacionadas, además poseen límites claros y puntuales. Una organización posee divisiones, áreas, departamentos, entre otros. Las diversas actividades del Talento Humano componen un subsistema que se encuentra directamente relacionada con las demás actividades.

El presente modelo de sistemas se encarga de describir las actividades de la administración del Talento Humano, que se presentan en cada una de las etapas, las mismas que son: componentes, transformación y resultados, esto debe ser verificado y a la vez genera una realimentación, con el fin de verificar si se están obteniendo el éxito o se ha presentado algún inconveniente que impide el cumplimiento de las actividades y de sus etapas.

Tabla 18: Plan de mejora del Desempeño Laboral

Nr o.	Acciones de Mejora	Actividad	Responsables	Objetivo	Indicadores	Presupuesto	Financiamiento
1	Implementación del Modelo de Gestión de Gobernabilidad.	Seguimiento de las demandas presentadas en territorio.	Gobernador. Responsable de la Unidad de Tecnología de información y comunicación. Secretaría técnica del Modelo.	Mejorar la eficiencia en el desarrollo de las actividades que se ejecutan a nivel territorial.	Medición del tiempo de respuesta de acuerdo a las demandas ingresadas.	100	Ministerio del Interior.
2	Preparación de los colaboradores en el desempeño de actividades.	Elaboración y aplicación de una evaluación de desempeño con medición de porcentaje.	Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano.	Medir y estimular la gestión de los procesos internos de la entidad y del personal.	Verificación de los conocimientos de forma Cuantitativa y Cualitativa	100	Gobernación Provincia de Santa Elena.
3	Proceso de Inducción a los nuevos integrantes de la institución.	Aplicación del Plan de Inducción al personal.	Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano.	Orientar sobre las funciones a desempeñar en el puesto y conocer la normativa jurídica de la institución.	Medir el nivel de aprendizaje, a través de la evaluación continua y	100	Gobernación Provincia de Santa Elena

						cumplimientos de los objetivos.		
4	Establecer programas de capacitación	Estructuración conjunta y ejecución del plan de capacitación anual.	Responsable la Unidad Administrativa de Talento Humano.	Mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.	Control de rendimiento de acuerdo a los resultados.	1000	Gobernación Provincia de Santa Elena.	
5	Reconocimiento al personal por los logros alcanzados.	Entrega de placa reconocimiento al funcionario que haya obtenido mejores resultados en las metas establecidas.	Responsable la Unidad Administrativa de Talento Humano.	Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores a través del reconocimiento a su trabajo y logros para cumplir los objetivos institucionales.	Evaluación del desarrollo de las actividades diarias a través de indicadores porcentuales.	100	Gobernación Provincia de Santa Elena.	
6	Aplicación de los procesos de Bienestar social.	Atender las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura, educación y grupo familiar primario	Responsable de la Unidad Administrativa de Talento Humano.	Mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en cuanto a sus necesidades básicas.	Medición del impacto de la aplicación de estas medidas sobre su desempeño laboral.	100	Gobernación Provincia de Santa Elena.	

Fuente: Libro Adm. De Recursos Humanos

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Conclusiones

El Modelo de Gestión de Werther y Davis, explica que una institución o entidad está compuesta de sistemas que se relacionan entre sí, esto se refiere a los departamentos o unidades, en el cual son todas dependientes e influyen tanto una como en la otra, a esto se debe la aplicación del modelo de los autores en relación con el tema de investigación.

- Las diferentes etapas de la administración, descomponen actividades y es necesaria la verificación de todo el proceso para conocer el éxito que se está obteniendo o si es necesaria una realimentación, afianzando la Gestión de la Unidad del Talento Humano.
- Una vez halladas las diferentes falencias en la entidad, se establece un plan de administración, que se enfoca en la capacitación, empoderamiento, evaluación, se evidencia que pueden ser mejoradas o corregidas, mediante el Modelo de Gestión que se detalla.
- El Objetivo es mejorar el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena, fortaleciendo el sentido de pertenencia mediante mecanismos motivacionales y todos los demás procesos que influyen en el desarrollo de las diversas actividades laborales.

Recomendaciones

El Modelo de Gestión que se propone, se enfoca en diversas actividades de la Administración de Talento humano, el mismo que apunta al cumplimiento o el fortalecimiento de las distintas falencias encontradas. Por lo tanto, la aplicación de este modelo ayudará a lograr cambios en el desempeño de las actividades del personal de trabajo y conseguir el cumplimiento de las funciones institucionales.

- Al alinear los procesos administrativos, al Modelo de Gestión de Gobernabilidad, se podrá mejorar la eficiencia de todas las actividades desarrolladas, porque de esta manera se mantiene un control de las diversas funciones.
- La elaboración de técnicas de evaluación para medir el desempeño, la aplicación de un plan de inducción y programas de capacitación, son consideradas como una influencia de los procesos administrativos de gestión, para cumplir con los objetivos planteados.
- Las diversas técnicas o mecanismos motivacionales, como los procesos de Bienestar social, aportarán a fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

Bibliografía

- Arana, K., & Vasquez, A. (2014). *Tesis de pregrado. La gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014.* Trujillo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1413>
- Arellano, A., Carballo, B., & Ríos, N. (2017). *Análisis y diseños de procesos* (Primera Edición ed.). México: Pearson Educación de México.
- Balkin, D., Cardy, R., & Gomez, L. (2016). *Gestión de recursos humanos* (Octava ed.). Madrid- España: Pearson educacion.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* México.: Pearson Educación.
- Cáceres, A. (2015). *Trabajo de titulación. La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.* Manta, Ecuador. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/13578/1/Caceres_Larreategui_Alba_Lucia.pdf
- Campa, S. (2016). *Temas de Filosofía.* México: Pearson Educación.
- Cevallos, Y. (2013). *Trabajo de titulación. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013.* La Libertad, Santa Elena, Ecuador. Obtenido de Trabajo de titulación: <http://repositorio.upse.edu.ec/>
- Cevallos, Y. (23 de 10 de 2013). *Trabajo de titulación. Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria Santa Elena.* Obtenido de Repositorio Upse: <http://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1136/1/G>

ESTI%C3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20Y%20SU%20INCI
DENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%2c
%20DIRECCI%C3%93N%20PROVINCIAL%20AGROPECUARIA%20
DE%20SANTA%20ELENA%2c%20A%C3%91O%202013.pdf

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
Obtenido de https://www.academia.edu/8122275/Comportamiento-Organizacional-Idalberto-Chiavenato-Mc_Grawhill-2da-Edicion

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de Facultad de Ciencias Sociales, FACSO: <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/ciencias-economicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

De la Oz, A., & Prieto, J. (2014). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). Mexico: Pearson Educacion.

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson educación.

Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (Quinta ed.). México: Pearson Educación.

Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos* (Sexta ed.). México: Pearson Educación.

Fincowsky, F., & Krieger, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana Editores. S.A. DE C.V.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. Mexico: McGraw- Hill Interamericana Editores.

Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

Mendoza, T. (2013). *Tesis. Elaboración de un manual de Inducción para el personal de la editorial Don Bosco*. Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5618/1/UPS-CT002792.pdf>

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (Decimaprimera ed.). Mexico: Pearson Educacion.

Munch, L. (2007). *Administración. Escuelas, Proceso admiministrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. (Primera ed.). México: Pearson Educacion.

Núñez, O. A. (2012). *Administración. Tradición, revisión y renovación* (Primera ed.). México: Pearson Educación.

Olivares, S., & Gonzalez, M. (2014). *Psicología del trabajo*. Mexico: Grupo editorial Patria S.A de C.V.

Prieto, J., & De la Oz, A. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera ed.). México: Pearson Educacion de México, S.A de C.V.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Décimotercera ed.). Mexico: Pearson Educación.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Decimoséptima ed.). Mexico: Pearson Educacion de México S.A de C.V.

- Robbins, S., Coulter, M., Martocchio, J., & Long, L. (2018). *Administración* (Decimotercera ed.). Mexico: Pearson.
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño Laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación, y Comunicación Social*. Obtenido de REDHECS: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063107>
- Uria, D. (2011). *Trabajo de titulación. El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía Ltda. de la ciudad de Ambato*. Obtenido de Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba: La Caracola Editores. Obtenido de Escuela Superior Politecnica del Chimborazo - ESPOCH.
- Vizioli, M. (2010). *Administração de Recursos Humanos*. (T. propia, Trad.) Brasil: Pearson Education do Brasil.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw- Hill Interamericana.
- Werther, W., Davis, K., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw- Hill/Interamericana Editores.

Anexo No. 1
Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores
Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Gobernación provincia de Santa Elena.	¿Cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación Provincia de Santa Elena?	Analizar la gestión del Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena, mediante técnicas de investigación para potenciar el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad, año 2017 – 2018. Identificar los procesos de la gestión del Talento Humano de la Gobernación provincia de Santa Elena. Determinar cuáles son los aspectos que influyen en el desempeño laboral de los servidores de la entidad. Identificar las estrategias aplicadas en la Gobernación Provincia de Santa Elena para mantener la motivación del personal.	¿La Gestión del Talento Humano, tiene un alto grado de incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios de la Gobernación Provincia de Santa Elena?	Gestión del talento humano Desempeño laboral	Proceso Administrativo Reclutamiento Selección Inducción Capacitaciones Evaluaciones Perfil de trabajo Empoderamiento

Elaborado por: Jeniffer Guale León.

Anexo No. 2 Matriz de Operacionalización
Variable Independiente: Gestión del Talento Humano

Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de recolección
La Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación Provincial de Santa Elena.	Gestión del Talento Humano	La Gestión del Talento Humano, son procesos necesarios para la administración del personal de una empresa, entre ellos está el reclutamiento, selección, inducción y capacitación, las mismas que trabajan con el sentido de	Talento Humano	Reclutamiento	Señale el proceso de reclutamiento por el cual ingresó a la entidad.	Entrevista Encuesta Revisión Bibliográfica
				Selección	Califique el proceso de selección aplicado a Ud. al ingresar a la entidad.	
					¿Recibió algún tipo de inducción cuando ingresó a laborar a la entidad?	
					Si su respuesta fue afirmativa, indique el tiempo de duración de la inducción recibida.	
					¿Los procesos de reintroducción recibidos permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?	
					¿Ha recibido algún proceso de reintroducción en lo que va del año?	
				Inducción	Si su respuesta es afirmativa indique: ¿Los procesos de reintroducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad?	
					¿Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?	
				Capacitación	¿Recibe Ud., capacitaciones continuamente?	

		pertenencia del personal de la entidad.			Si su respuesta es afirmativa, indique en que área recibió la capacitación y especifique. ¿Son consultadas las necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo? ¿Las capacitaciones recibidas fueron impartidas por personal interno o externo a la entidad? ¿Durante el tiempo que forma parte de la entidad Ud. ha realizado la evaluación de desempeño? ¿Con que frecuencia se realizan las evaluaciones de desempeño? ¿Las evaluaciones de desempeño se las realizan anualmente? ¿Las evaluaciones de desempeño aplicadas están bajo la perspectiva institucional, usuario externo, procesos internos y talento humano?
				Evaluación	

Elaborado por: Jeniffer Guale León

Anexo No.3 Variable dependiente: Desempeño Laboral

Hipótesis	Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos de recolección
La Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación Provincia de Santa Elena.	Desempeño laboral	Es el resultado que muestra mediante las actividades laborales que realiza el personal, de esta forma se puede medir la productividad del empleado y el cumplimiento de las metas institucionales.	Productividad	Perfil de trabajo	¿El diseño de los perfiles, corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?	- Entrevista - Encuesta - Revisión bibliográfica
					¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?	
					¿Considera Ud. que el puesto que desempeña está diseñado en relación a su perfil profesional?	
				Empoderamiento	¿La entidad adopta o ejecuta programas de bienestar social?	
					¿La entidad adopta o ejecuta diagnósticos sobre los requerimientos del personal para el desarrollo de sus planes, programas o proyectos?	
					¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?	

Elaborado por: Jeniffer Guale León



Anexo No. 4 Encuestas a Funcionarios de la GPSE
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE
SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Encuesta con fines académicos, se guardará absoluta confidencialidad.

OBJETIVO: Evaluar la gestión del Talento Humano, en función de los procesos administrativos de la Gobernación de Santa Elena.

INSTRUCTIVO: Señale con una "X" la respuesta que Ud. considere adecuada.

1. Señale el proceso de reclutamiento por el cual ingresó a la entidad.

Méritos y oposición	Reclutamiento interno	Espontáneo	Agencias de empleos	Otros
------------------------	--------------------------	------------	---------------------------	-------

2. Califique el proceso de selección aplicado a Ud. al ingresar en la entidad.

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular
-----------	-----------	-------	---------

3. ¿Recibió algún tipo de inducción cuando ingresó a laborar en la entidad?

Si	No
----	----

4. Si su respuesta fue afirmativa, indique el tiempo de duración de la inducción recibida.

Minutos	Horas	Días	Semanas
---------	-------	------	---------

5. ¿Los procesos de inducción recibidos permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?

Si	No	¿Por qué? _____
----	----	-----------------

6. ¿Ha recibido algún proceso de reinducción en lo que va del año?

Si	No
----	----

7. Si su respuesta es afirmativa indique: ¿Los procesos de reinducción recibidos permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad?

Si	No
----	----

8. ¿Recibe usted capacitaciones continuamente?

Si		No	
----	--	----	--

9. Si su respuesta es afirmativa, indique en qué área recibió la capacitación y especifique.

Capacitación técnica		Capacitación gerencial		Capacitación en desarrollo del personal		Tema de capacitación:
-------------------------	--	---------------------------	--	---	--	--------------------------

10. ¿Son consultadas las necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo?

Si		No	
----	--	----	--

11. ¿Las capacitaciones recibidas fueron impartidas por personal interno o externo a la entidad?

Externo		Interno		Todas las anteriores	
---------	--	---------	--	-------------------------	--

12. ¿La entidad adopta o ejecuta programas de bienestar social?

Si		No	
----	--	----	--

13. ¿Durante el tiempo que forma parte de la entidad, usted ha realizado la evaluación de desempeño?

Si		No		Si la respuesta es no, indique ¿Por qué? _____
----	--	----	--	---

14. ¿Considera usted que el puesto que desempeña está diseñado en relación a su perfil profesional?

Si		No		¿Por qué? _____
----	--	----	--	-----------------

15. ¿Cuál es el grado de empoderamiento con la entidad en la que se encuentra laborando?

Alto		Medio		Bajo		¿Por qué? _____
------	--	-------	--	------	--	-----------------

¡Gracias por su colaboración!

Anexo No. 5 Entrevista Realizada al Jefe de UTH



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



Entrevista de carácter académico, se guardará absoluta confidencialidad.

Dirigida al jefe de la Unidad Administrativa de Talento Humano de la Gobernación Provincia de Santa Elena.

OBJETIVO: Analizar el criterio del jefe de la unidad de Talento Humano en función del proceso de gestión del Talento Humano, que se realiza en la Gobernación Provincia de Santa Elena.

1. ¿La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social?
2. ¿Los resultados de la evaluación de desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores?
3. ¿Se consulta a los servidores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?
4. ¿El diseño de los perfiles, corresponde a la razón de ser de los cargos o empleos?
5. ¿Los perfiles diseñados permiten la selección de los servidores idóneos de acuerdo con los requerimientos de los cargos o empleos?
6. ¿Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?
7. ¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos del personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?
8. ¿Los procesos de reinducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad?

Anexo No. 6 PRESUPUESTO

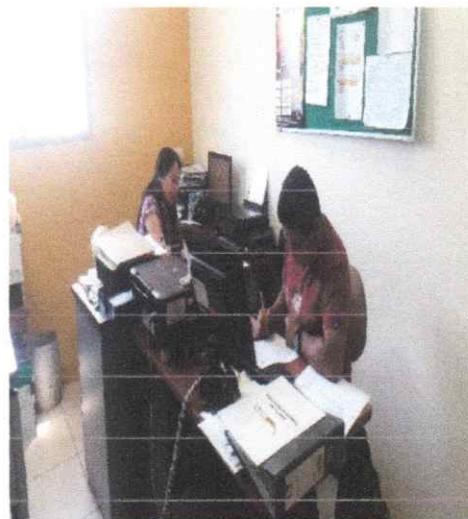
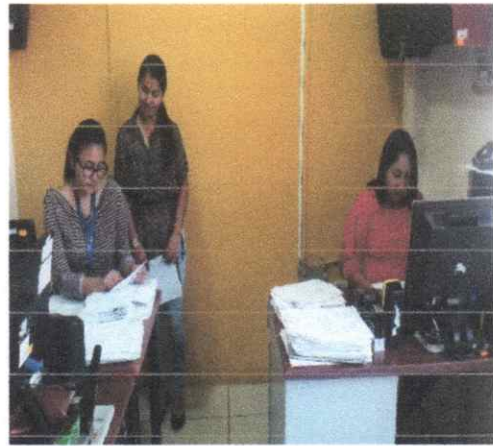
RECURSOS	INSTITUCIONALES			\$	-
	HUMANOS			\$	50,00
	MATERIALES			\$	50,00
	TÉCNICOS			\$	50,00
TOTAL				\$	150,00
PRESUPUESTO					
RECURSOS HUMANOS					
No.	DENOMINACION	TIEMPO	COSTO UNITARIO	TOTAL	
1	Investigador	200	\$ 0,45	\$	90,00
1	Tutor	200	\$ 1,50	\$	300,00
Total				\$	390,00
RECURSOS MATERIALES Y SUMINISTROS					
No.	DENOMINACION	COSTO UNITARIO		TOTAL	
5	Resmas	\$	1,50	\$	7,50
1	Tinta	\$	40,00	\$	40,00
30	Pasajes	\$	0,30	\$	9,00
15	Alimentación	\$	2,50	\$	37,50
TOTAL				\$	94,00
RECURSOS TECNOLOGICOS Y TÉCNICOS					
Na.	DENOMINACIÓN	COSTO UNITARIO		TOTAL	
1	Laptop	\$	200,00	\$	200,00
1	Impresora	\$	100,00	\$	200,00
6	Internet	\$	15,00	\$	90,00
7	Llamadas	\$	0,50	\$	3,50
6	energía eléctrica	\$	10,00	\$	60,00
1	Técnico	\$	30,00	\$	30,00
TOTAL				\$	583,50
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN					
1	Plan de Gestión (Propuesta)	\$	1 500,00	\$	1. 500,00
SUBTOTAL				\$	1.500,00
TOTAL				\$	2.717,5

Elaborado por: Jeniffer Guale León

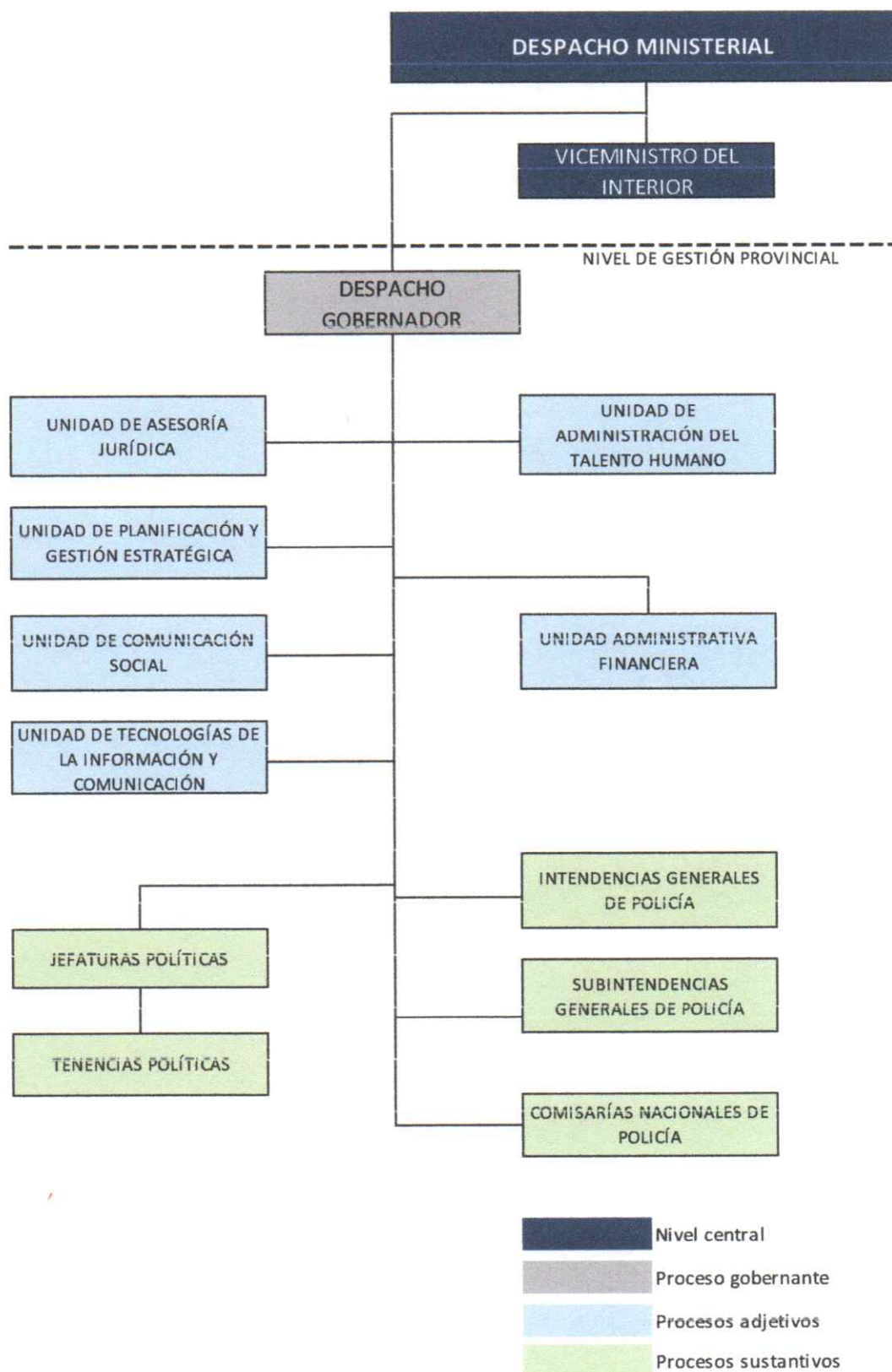
		AÑO 2018																												TOTAL S		
	FEBRERO	MARZO							ABRIL							MAYO							JUNIO									
	23	26	02	05	09	12	16	19	23	26	30	02	06	13	20	23	27	04	07	11	14	18	21	28	04	08	11	18	25	29		
ACTIVIDADES	4 Se	5 Se	1 Se	2 Se	2 Se	3 Se	3 Se	4 Se	4 Se	5 Se	5 Se	1 Se	1 Se	2 Se	3 Se	4 Se	4 Se	1 Se	2 Se	2 Se	3 Se	3 Se	4 Se	5 Se	1 Se	1 Se	2 Se	2 Se	3 Se	3 Se	TOTAL MES	TOI AL ACU M.
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	60		
	3,3	7	10	13	17	20	23	27	30	33	37	40	43	47	50	53	57	60	63	67	70	73	77	80	83	87	90	93	97	100		
	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m	m		
1) INTRODUCCIÓN Y MARCO CONTEXTUAL - PROBLEMA	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs																							16	16
2) MARCO TEÓRICO										2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs															14	30
3) MATERIALES Y MÉTODOS																			2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs										10	40
4) RESULTADOS Y DISCUSIÓN																					2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs					12	52
5) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																											2 Hrs	2 Hrs	2 Hrs		8	60

Elaborado por: Jeniffer Guale León

ANEXO No. 8 Entrevista y encuestas a los funcionarios de la GPSE



Anexo 9: Estructura organizacional



Oficio N° 062-JMHM-UATH-GPSE-2018

Santa Elena, 02 de Octubre del 2018.

Señora
JENIFFER GUALE LEON
Presente.-

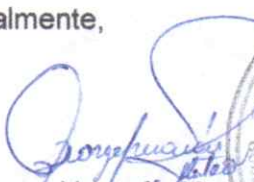
De mis consideraciones:

En atención a su Oficio N° s/n de fecha 27 de septiembre de 2018, respecto de su solicitud de actualización de la carta aval para poder ejecutar el trabajo de titulación con el tema: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA, debo indicar que el mismo fue aprobado por la máxima autoridad con Oficio N° MDI-GPSE-2017-0817, actualmente vigente.

Se autoriza hacer uso de la información obtenida en la elaboración del trabajo de titulación; y, que pueda publicarse en su totalidad en el repositorio del portal web de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

Particular que comunico para los fines legales consiguientes.

Cordialmente,



Ing. Jorge Huamán Mateo

**RESPONSABLE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DEL TALENTO HUMANO
GOBERNACIÓN DE LA PROVINCIA DE SANTA ELENA**

Jorge.
C.c.: Archivo.